

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

1^{re} SESSION, 43^e LÉGISLATURE, ONTARIO
1 CHARLES III, 2022

Projet de loi 28

(Chapitre 19 des Lois de l'Ontario de 2022)

Loi visant à résoudre les conflits de travail concernant les employés des conseils scolaires représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique

L'honorable S. Lecce
Ministre de l'Éducation

1 ^{re} lecture	31 octobre 2022
2 ^e lecture	3 novembre 2022
3 ^e lecture	3 novembre 2022
Sanction royale	3 novembre 2022



NOTE EXPLICATIVE

*La note explicative, rédigée à titre de service aux lecteurs du projet de loi 28, ne fait pas partie de la loi.
Le projet de loi 28 a été édicté et constitue maintenant le chapitre 19 des Lois de l'Ontario de 2022.*

Le projet de loi édicte la *Loi de 2022 visant à garder les élèves en classe*.

La Loi traite des conflits de travail concernant les employés des conseils scolaires représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique.

La Loi prévoit de nouvelles conventions collectives. Les conditions négociées centralement de ces conventions collectives sont énoncées à l'annexe. La Loi exige de mettre fin à toute grève ou à tout lockout et interdit les grèves ou les lockouts pendant la durée de la convention collective.

Il est déclaré que la Loi a effet indépendamment des articles 2, 7 et 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Loi s'appliquera malgré le *Code des droits de la personne*.

La Loi limite la compétence de la Commission des relations de travail de l'Ontario, des arbitres et d'autres tribunaux à effectuer certaines enquêtes ou à prendre certaines décisions. Elle prévoit également qu'il n'y a aucune cause d'action ni d'instance contre la Couronne pour certains actes. Certaines procédures sont réputées avoir été rejetées.

La Loi prévoit des règlements, lesquels peuvent être rétroactifs. En cas d'incompatibilité, les règlements prévoyant des questions transitoires l'emporteront sur la Loi.

Loi visant à résoudre les conflits de travail concernant les employés des conseils scolaires représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique

SOMMAIRE

PRÉAMBULE INTERPRÉTATION ET APPLICATION

1. Définitions
2. Interprétation
3. Application de la Loi
4. Application de la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires

CONVENTIONS COLLECTIVES

5. Nouvelles conventions collectives
- #### GRÈVES ET LOCKOUTS
6. Obligations de l'employeur et de l'organisme négociateur syndical
 7. Grève interdite
 8. Lockout interdit
 9. Infraction
 10. Grève ou lockout illicites
 11. Plaintes au sujet d'une grève illicite
 12. Loi sur les droits syndicaux

APPLICATION DE LA CHARTE ET DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE ET LIMITES DE LA COMPÉTENCE

13. Application de la Charte et du Code des droits de la personne
14. Restrictions relatives à la compétence
15. Aucune cause d'action du fait de l'édiction de la Loi et autres

RÈGLEMENTS

16. Règlements de nature générale
17. Règlements transitoires
18. Règlements rétroactifs

ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ

19. Entrée en vigueur
20. Titre abrégé

Annexe 1

Préambule

Après deux années de perturbations liées à la COVID-19 et de perte d'apprentissage, et afin de compenser l'impact de la pandémie sur les élèves, leur santé mentale et leur bien-être, tous les partenaires en éducation doivent travailler ensemble pour offrir de la stabilité aux élèves et éviter d'autres interruptions dans leur apprentissage. Ainsi pourront-ils réaliser leur plein potentiel. Par l'entremise de son plan pour le rattrapage des élèves, le gouvernement soutient les élèves de l'Ontario en leur permettant de profiter d'une expérience scolaire normale, y compris la participation scolaire, les activités parascolaires et d'autres occasions offertes à l'école, lesquelles contribuent à leur apprentissage et à leur développement.

Le gouvernement est déterminé à négocier avec ses partenaires syndicaux du secteur de l'éducation afin de conclure des règlements négociés dans un cadre budgétaire responsable. Toutefois, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a pris des mesures pour déclencher une grève au début de novembre 2022, soit deux mois après la rentrée scolaire. Une telle action viendrait perturber les élèves de l'Ontario dans leur scolarité et menacer la reprise de leur apprentissage.

La présente loi mettrait fin à toute grève ou tout lockout en cours touchant les employés des conseils scolaires représentés par le SCFP, afin de rétablir et de maintenir la stabilité pour les élèves dans les écoles. La présente loi considérerait que des conventions collectives équitables et financièrement responsables sont en vigueur à l'égard de ces employés pour la période commençant à la date où la présente loi reçoit la sanction royale et se terminant le 31 août 2026.

Afin de protéger les objectifs de la présente loi contre les contestations judiciaires, lesquelles pourraient venir perturber les familles et les élèves en les laissant dans l'incertitude, la présente loi stipulerait avoir effet indépendamment des articles 2, 7 et 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et du *Code des droits de la personne*.

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

INTERPRÉTATION ET APPLICATION

Définitions

1 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«agent négociateur» Le Syndicat canadien de la fonction publique ou l'un de ses syndicats locaux affiliés. («bargaining agent»)

«employés» Les employés membres d'une unité de négociation. («employees»)

«employeur» Conseil scolaire qui emploie des employés. («employer»)

«ministre» Le ministre de l'Éducation ou l'autre membre du Conseil exécutif à qui la responsabilité de l'application de la présente loi est assignée ou transférée en vertu de la *Loi sur le Conseil exécutif*. («Minister»)

«nouvelle convention collective» S'entend d'une nouvelle convention collective qui est réputée être en vigueur en application du paragraphe 5 (1). («new collective agreement»)

«nouvelles conditions négociées centralement» Les conditions, comprenant une lettre d'entente, qui figurent dans le document présenté à l'agent négociateur pour le compte de la Couronne le 30 octobre 2022 et dont le texte est reproduit à l'annexe 1 de la présente loi. («new central terms»)

«organisme négociateur patronal» Le conseil des associations d'employeurs désigné comme organisme négociateur patronal en application du paragraphe 3 (2) du Règlement de l'Ontario 144/22 (Cycle de négociation collective de 2022) pour l'application du paragraphe 21 (6) de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*. («employer bargaining agency»)

«organisme négociateur syndical» Le Syndicat canadien de la fonction publique désigné comme organisme négociateur syndical en application du paragraphe 3 (1) du Règlement de l'Ontario 144/22 (Cycle de négociation collective de 2022) pour l'application du paragraphe 20 (2) de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*. («employee bargaining agency»)

«unité de négociation» Unité de négociation d'employés d'un conseil scolaire représentée par un agent négociateur. («bargaining unit»)

Interprétation

2 (1) Les expressions qui figurent dans la présente loi s'entendent au sens de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, sauf si le contexte exige une interprétation différente.

Droits et privilèges constitutionnels

(2) La présente loi n'a pas pour effet de porter préjudice aux droits et privilèges que garantissent l'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867* et l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et les pouvoirs qu'elle confère sont exercés d'une façon qui est compatible avec ces droits et privilèges.

Conseil scolaire comme employeur

(3) La présente loi n'a pas pour effet de modifier le statut d'un conseil scolaire en tant qu'employeur de ses employés et son application ne crée pas, entre la Couronne et les employés, une relation d'emploi ou une relation réputée être une relation d'emploi pour l'application de la présente loi ou de toute autre loi ou règle de droit.

Application de la Loi

3 La présente loi s'applique à tous les employeurs, à tous les employés, à l'agent négociateur, à l'organisme négociateur patronal et à l'organisme négociateur syndical.

Application de la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires

4 (1) Sauf adaptations prévues par la présente loi, la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* continue de s'appliquer.

Idem : incompatibilité

(2) En cas d'incompatibilité, la présente loi l'emporte sur la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et la *Loi sur l'éducation*.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Nouvelles conventions collectives

5 (1) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, une nouvelle convention collective entre chaque employeur et l'agent négociateur est réputée être en vigueur à l'égard de chaque unité de négociation.

Idem

(2) Une nouvelle convention collective est réputée être une convention collective pour l'application de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* et de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Conditions de la convention

(3) Une nouvelle convention collective comprend :

1. Les nouvelles conditions négociées centralement.
2. Sous réserve des paragraphes (5) et (6), les conditions négociées localement énoncées dans la convention collective qui a expiré le 31 août 2022 et qui s'appliquaient à l'égard de l'unité de négociation applicable.
3. Les conditions qui, en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* et de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, sont réputées y être comprises.

Aucune autre modification des conditions de rémunération

(4) Aucune décision, directive, ordonnance, sentence ou autre décision prise par un tribunal, un tribunal administratif, un arbitre, un médiateur-arbitre ou un conseil d'arbitrage en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* ou autrement, après que la présente loi reçoit la sanction royale, ayant un effet sur une condition négociée centralement ou localement à l'égard de la rémunération qui s'appliquait à une unité de négociation pendant la période du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2022 ne doit modifier les montants payables en rémunération à un employé aux termes d'une nouvelle convention collective ni avoir d'effet sur ces montants.

Annulation des conditions négociées localement

(5) Toute condition négociée localement ayant pour effet de limiter la capacité de l'employeur de mettre en oeuvre un programme visant à soutenir la présence des employés est nulle et sans effet dans cette mesure.

Modification des conditions négociées localement par les nouvelles conditions négociées centralement

(6) Toute modification ou adaptation d'une condition négociée localement, ou toute annulation ou substitution d'une condition négociée localement qui est exigée aux termes des nouvelles conditions négociées centralement est réputée avoir été faite.

Durée

(7) Une nouvelle convention collective entre en vigueur le jour où la présente loi reçoit la sanction royale et expire le 31 août 2026.

GRÈVES ET LOCKOUTS**Obligations de l'employeur et de l'organisme négociateur syndical****Application de l'article**

6 (1) Le présent article s'applique si une grève ou un lockout qui implique des employés est en cours immédiatement avant que la présente loi reçoive la sanction royale.

Reprise des activités

(2) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, tous les employeurs font tous les efforts raisonnables pour reprendre les activités interrompues par les employés ou à leur égard durant toute grève ou tout lockout, qui est en cours immédiatement avant que la présente loi reçoive la sanction royale.

Cessation de tout lockout

(3) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, tous les employeurs et organismes négociateurs patronaux mettent fin à tout lockout d'employés qui est en cours immédiatement avant que la présente loi reçoive la sanction royale.

Cessation de toute grève

(4) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, l'agent négociateur et l'organisme négociateur syndical mettent fin à toute grève d'employés qui est en cours immédiatement avant que la présente loi reçoive la sanction royale.

Idem

(5) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, chaque employé cesse toute grève qui est en cours immédiatement avant que la présente loi reçoive la sanction royale et, sans tarder, reprend l'exercice des fonctions rattachées à son emploi ou continue de les exercer, selon le cas.

Exception

(6) Le paragraphe (5) n'a pas pour effet d'empêcher un employé de ne pas se présenter au travail et de ne pas exercer ses fonctions pour cause de maladie ou avec le consentement de l'employeur.

Grève interdite

7 (1) Pendant la durée de la nouvelle convention collective, aucun employé ne doit faire grève et aucune personne, aucun agent négociateur, ni aucun organisme négociateur syndical ne doit lancer un ordre de grève à des employés, ne doit les autoriser à faire grève, ni ne doit menacer de faire l'un ou l'autre.

Idem

(2) Pendant la durée de la nouvelle convention collective, aucun dirigeant ou agent d'un agent négociateur ou d'un organisme négociateur syndical ne doit recommander, provoquer, appuyer, autoriser ou encourager une grève d'employés, ni ne doit menacer de le faire.

Lockout interdit

8 (1) Pendant la durée de la nouvelle convention collective, aucun employeur ou organisme négociateur patronal ne doit déclarer, autoriser, ni exiger un lockout des employés, ni menacer de le faire.

Idem

(2) Pendant la durée de la nouvelle convention collective, aucun dirigeant ou agent d'un employeur ou d'un organisme négociateur patronal ne doit recommander, provoquer, appuyer, autoriser, exiger ou encourager un lockout d'employés, ni ne doit menacer de le faire.

Infraction

9 (1) Toute personne, y compris l'agent négociateur, l'organisme négociateur syndical, un employeur ou l'organisme négociateur patronal, qui contrevient ou manque de se conformer à l'article 6, 7 ou 8 est coupable d'une infraction prévue à la présente loi et passible, sur déclaration de culpabilité :

- a) d'une amende maximale de 4 000 \$, dans le cas d'un particulier;
- b) d'une amende maximale de 500 000 \$, dans tout autre cas.

Infraction répétée

(2) Chaque jour où se poursuit une contravention ou un défaut de se conformer constitue une infraction distincte.

Questions connexes

(3) Les paragraphes 104 (1) et (2) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ne s'appliquent pas à l'égard des infractions prévues à la présente loi.

Idem

(4) Le paragraphe 104 (3) et les articles 105, 106, 107 et 109 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard des infractions prévues à la présente loi.

Exception : poursuites intentées par la Couronne

(5) Malgré le paragraphe (4), l'article 109 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ne s'applique pas à une poursuite intentée par la Couronne pour une infraction prévue à la présente loi.

Grève ou lockout illicites

10 Une contravention à l'article 6, 7 ou 8 est une grève ou un lockout illicites pour l'application de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Plaintes au sujet d'une grève illicite

11 (1) Malgré le paragraphe 45 (1) de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, le ministre peut, sans le consentement de l'organisme négociateur patronal, déposer une plainte en vertu de l'article 100 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* à l'égard d'une grève illicite qui contrevient à l'article 6 ou 7.

Aucune incidence sur les autres droits de déposer une plainte

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de restreindre le droit de l'organisme négociateur patronal ou d'un employeur de déposer une plainte en vertu de l'article 100 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Application d'autres dispositions

(3) Les articles 102, 103 et 108 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, en ce qui a trait à une plainte visée à l'article 100 de cette loi à l'égard d'une grève illicite qui contrevient à l'article 6 ou 7.

Loi sur les droits syndicaux

12 Aucune disposition de la *Loi sur les droits syndicaux* n'empêche l'application ou l'exécution de la présente loi contre qui que ce soit, y compris l'agent négociateur, ni n'a un effet sur cette application ou exécution.

APPLICATION DE LA CHARTE ET DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE ET LIMITES DE LA COMPÉTENCE

Application de la Charte et du Code des droits de la personne

Charte

13 (1) Conformément au paragraphe 33 (1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, il est déclaré que la présente loi a effet indépendamment des articles 2, 7 et 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Code des droits de la personne

(2) La présente loi s'applique malgré le *Code des droits de la personne*.

Idem : règlements

(3) Il est entendu que les paragraphes (1) et (2) s'appliquent aux règlements pris en vertu de la présente loi.

Restrictions relatives à la compétence

Limite relative à la compétence de la Commission

14 (1) La Commission des relations de travail de l'Ontario ne doit pas faire enquête ni se prononcer sur la constitutionnalité d'une disposition de la présente loi ou des nouvelles conditions négociées centralement ou encore d'un règlement ou d'une mesure pris en vertu de la présente loi, ni sur sa compatibilité avec le *Code des droits de la personne*.

Idem

(2) La Commission des relations de travail de l'Ontario ne doit pas faire enquête ni se prononcer sur la constitutionnalité d'une mesure prise par la Couronne ou par un de ses ministres, mandataires, délégués ou employés, actuels ou anciens, ou sur sa compatibilité avec le *Code des droits de la personne*.

Limite relative à la compétence des arbitres

(3) Un arbitre, un médiateur-arbitre, un conseil d'arbitrage ou un tribunal administratif ne doit pas faire enquête ni se prononcer sur la constitutionnalité d'une disposition de la présente loi, des nouvelles conditions négociées centralement, d'un règlement ou d'un arrêté pris en vertu de la présente loi ou d'une décision rendue en vertu de cette loi, ou sur sa compatibilité avec le *Code des droits de la personne*.

Idem

(4) Un arbitre, un médiateur-arbitre, un conseil d'arbitrage ou un tribunal administratif ne doit pas faire enquête ni se prononcer sur la constitutionnalité d'une mesure prise par la Couronne ou par un de ses ministres, mandataires, délégués ou employés, actuels ou anciens en vertu de la présente loi, ou sur sa compatibilité avec le *Code des droits de la personne*.

Aucune cause d'action du fait de l'édiction de la Loi et autres

15 (1) Aucune cause d'action ni aucun autre fondement juridique d'une instance contre la Couronne ou un de ses ministres, mandataires, délégués ou employés, actuels ou anciens, ne résulte, directement ou indirectement :

- a) soit de l'édiction, de la modification ou de l'abrogation d'une disposition de la présente loi ou de la prise, de la modification ou de l'abrogation d'une disposition d'un règlement pris en vertu de la présente loi ou encore de l'établissement d'une disposition des nouvelles conditions négociées centralement;
- b) soit de quoi que ce soit qui est fait ou n'est pas fait pour assurer le respect de la présente loi ou des règlements pris en vertu de cette loi.

Instances irrecevables

(2) Sous réserve du paragraphe (5), sont irrecevables les instances, notamment les instances en responsabilité contractuelle ou délictuelle, celles fondées sur l'enrichissement sans cause, une mauvaise exécution, la mauvaise foi, une fiducie ou une obligation fiduciaire ou celles en restitution, qui se fondent ou portent, directement ou indirectement, sur quoi que ce soit qui est visé au paragraphe (1), et qui sont introduites ou poursuivies contre une personne visée à ce paragraphe.

Application

(3) Sous réserve du paragraphe (5) et sans préjudice de la portée générale des paragraphes (1) et (2), ces paragraphes s'appliquent à toute instance judiciaire, arbitrale ou administrative, y compris une requête, une demande ou une plainte, dans laquelle est demandée une réparation ou une mesure de redressement, notamment une exécution en nature, une injonction, un jugement déclaratoire, des dommages-intérêts ou toute autre réparation sous le régime d'une loi ou toute forme de dommages-intérêts ou toute autre réparation ou mesure de redressement, ou à toute demande d'indemnisation d'une perte subie, notamment une perte de gains, de recettes ou de profits.

Idem

(4) Il est entendu que le paragraphe (3) s'applique à toute instance, y compris toute requête, demande ou plainte dans laquelle est demandée une réparation ou une mesure de redressement en vertu du paragraphe 24 (1) de la *Charte canadienne des droits*

et libertés ou du paragraphe 52 (1) de la *Loi constitutionnelle de 1982* pour toute atteinte supposée à l'article 2, 7 ou 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Idem

(5) Il est entendu que les paragraphes (1) à (3) n'ont pas pour effet d'empêcher une requête en révision judiciaire, mais aucune mesure de redressement ne doit être accordée à la suite d'une telle requête à l'égard de toute atteinte supposée visée au paragraphe (4).

Effet rétroactif

(6) Les paragraphes (1) et (2) s'appliquent, que la cause d'action ou tout autre fondement juridique de l'instance ait pris naissance avant le jour de l'entrée en vigueur du présent article ou d'un règlement pris en vertu de la présente loi, ce jour-là ou par la suite.

Rejet d'instances

(7) Les instances visées au paragraphe (2) qui sont introduites avant le jour de l'entrée en vigueur du présent article ou d'un règlement pris en vertu de la présente loi sont réputées avoir été rejetées, sans dépens, le jour où la cause d'action ou l'autre fondement juridique de l'instance est éteint aux termes du paragraphe (1), et sont nulles les décisions rendues dans le cadre des instances visées au paragraphe (2).

Aucune pratique déloyale de travail

(8) Il est entendu que, malgré toute autre loi, quoi que ce soit qui est visé au paragraphe (1) ne constitue pas une contravention de la Couronne à l'article 17, à l'article 59 ou aux articles 70 à 88 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ni aux dispositions de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*.

Requête auprès de la Commission interdite

(9) Il est entendu qu'aucune requête alléguant une contravention de la Couronne à l'article 17, à l'article 59 ou aux articles 70 à 88 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ou aux dispositions de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* à l'égard de quoi que ce soit qui est visé au paragraphe (1) ne peut être présentée à la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Fin de certaines requêtes auprès de la Commission

(10) Il est entendu que prend fin toute requête dont est saisie la Commission des relations de travail de l'Ontario alléguant une contravention de la Couronne à l'article 17, à l'article 59 ou aux articles 70 à 88 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ou aux dispositions de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* à l'égard de quoi que ce soit qui est visé au paragraphe (1).

Aucun droit à indemnité

(11) Malgré toute autre loi ou règle de droit, y compris les articles 2, 7 et 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, nul n'a le droit d'être indemnisé pour une perte ou des dommages, notamment une perte de recettes, de profits ou de gains prévus ou un refus de rémunération ou une réduction de la rémunération qui aurait par ailleurs été à payer à toute personne, qui résultent de quoi que ce soit qui est visé au paragraphe (1).

RÈGLEMENTS

Règlements de nature générale

16 Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements pour assurer la réalisation de l'objet de la présente loi et l'application de ses dispositions.

Règlements transitoires

17 (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter de toute question transitoire se rapportant à la mise en oeuvre de la présente loi, selon ce qu'il estime nécessaire ou souhaitable.

Idem

(2) Le règlement l'emporte sur les dispositions incompatibles de la présente loi et d'un règlement pris en vertu du paragraphe (1).

Règlements rétroactifs

18 (1) S'ils comportent une disposition en ce sens, les règlements pris en vertu de l'article 16 ou 17 ont un effet rétroactif.

Application aux instances en cours et aux fondements juridiques des instances en cours

(2) S'il comporte une disposition en ce sens, un règlement pris en vertu de l'article 16 ou 17 peut s'appliquer :

- a) à une instance, notamment une requête, une plainte ou une réclamation, qui existait avant l'entrée en vigueur du règlement;

- b) au fondement juridique d'une instance actuelle ou potentielle, notamment une cause d'action, dans les circonstances où le fondement juridique existait avant l'entrée en vigueur du règlement.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ

Entrée en vigueur

19 La présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

20 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2022 visant à garder les élèves en classe.*

ANNEXE 1

SCFP – PARTIE A : DISPOSITIONS CENTRALES

C1.00 STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**C1.1 Modalités centrales et locales distinctes**

La convention collective est composée de deux parties. La partie « A » comprend les modalités centrales. La partie « B » comprend les modalités locales.

C1.2 Mise en œuvre

La partie « A » peut contenir des dispositions visant la mise en œuvre des modalités centrales par le conseil scolaire et le syndicat. De telles dispositions lieront le conseil scolaire et le syndicat. En cas de conflit entre une disposition de la partie « A » et une disposition de la partie « B », celle de la partie « A », soit les dispositions centrales, s'appliquera.

C1.3 Parties

- a) Les parties à la convention collective sont le conseil scolaire et le syndicat.
- b) La négociation collective centrale sera dirigée par les organismes de négociation centrale des employeurs et des employés qui représentent les parties locales.

C1.4 Convention collective unique

Les modalités centrales et les modalités locales forment ensemble une seule et même convention collective et cela, pour toutes fins.

C2.00 DÉFINITIONS

C2.1 Sauf indication contraire, les définitions suivantes s'appliquent uniquement à l'égard des modalités centrales. Lorsque le même terme est utilisé dans la partie « B » de la convention collective, la définition figurant dans cette partie ou toute interprétation locale existante aura préséance.

C2.2 Le terme « parties centrales » désigne l'organisme de négociation patronal, soit le Conseil des associations d'employeurs/ Council of Trustees' Association (CAE/CTA) et l'organisme de négociation syndical, soit le Syndicat canadien de la fonction publique/ Canadian Union of Public Employees (SCFP/CUPE).

Le SCFP/CUPE réfère à l'organisme de négociation syndical désigné en vertu du paragraphe 20 (1) de la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires aux fins de négociation centrale concernant les employés des unités de négociation pour lesquelles le SCFP/CUPE est l'organisme désigné de négociation des employés.

Le CAE/CTA réfère à l'organisme de négociation patronal désigné en vertu du paragraphe 21 (6) de la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires aux fins de la négociation centrale concernant les employés des unités de négociation pour lesquelles le SCFP/CUPE est l'organisme désigné de négociation des employés. Le CAE/CTA est composé de:

1. ACÉPO : l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario, l'organisme de négociation désigné pour chaque conseil scolaire de district public de langue française.
2. AFOCSC : l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques, l'organisme de négociation désigné pour chaque conseil scolaire de district catholique de langue française.
3. OCSTA : Ontario Catholic School Trustees' Association, l'organisme de négociation désigné pour chaque conseil scolaire de district catholique de langue anglaise.
4. OPSBA : Ontario Public School Boards' Association, l'organisme de négociation désigné pour chaque conseil scolaire de district public de langue anglaise, y compris les conseils isolés.

« Conseil scolaire » (aussi appelé « Conseil » ou « Employeur ») a le même sens que dans la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires.

C3.00 DURÉE/AVIS D'INTENTION DE NÉGOCIER/RENOUVELLEMENT**C3.1 Durée de la convention**

Le présent accord expire le 31 août 2026.

C3.2 Durée des lettres d'entente

Sauf indication contraire à cet égard, les lettres d'entente centrales annexées à la présente convention ou qui sont conclues après sa signature font partie de la convention collective, sont exécutées en parallèle et expirent à la même date que la convention collective.

C3.3 Modification des modalités

Conformément à l'article 42 de la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires, les dispositions centrales de la présente convention, à l'exception de celle relative à la durée, peuvent être modifiées en tout temps pendant la durée de la convention, moyennant le consentement mutuel des parties centrales et l'accord de la Couronne. Il est entendu que le syndicat suivra son processus d'approbation interne.

C3.4 Avis d'intention de négocier

- a) Si la négociation centrale est exigée en vertu de la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires, l'avis d'intention de négocier centralement doit être conforme aux articles 31 et 28 de cette Loi et à l'article 59 de la Loi de 1995 sur les relations de travail.

L'avis d'intention de négocier doit être donné par une partie centrale :

- i. dans les 90 (quatre-vingt-dix) jours avant la date d'expiration de la convention collective; ou
 - ii. dans un délai plus long convenu entre les parties; ou
 - iii. dans tout délai plus long établi par règlement par le ministre de l'Éducation.
- b) L'avis d'intention de négocier centralement est réputée un avis d'intention de négocier localement.
- c) Les avis de préclusion concernant les questions centrales sont remis par les parties centrales. Les avis de préclusion doivent être remis le premier jour de négociation des questions centrales.

C4.00 PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Le processus suivant concerne seulement les différends ou les griefs sur des questions centrales qui ont été référés au processus central. Conformément à la Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires, les questions centrales peuvent également faire l'objet d'un grief déposé localement, dans quels cas les processus locaux de traitement des griefs s'appliqueront. Si le libellé des dispositions contractuelles négociées centralement fait l'objet d'un grief au niveau local, les parties locales doivent le remettre à leurs représentants centraux respectifs. Lorsqu'un grief local a été déposé, les parties centrales recommanderont conjointement par écrit aux parties locales que le grief local soit mis en suspens jusqu'à ce que le comité central de règlement des différends, les parties centrales ou la Couronne prennent des mesures en vertu de l'article 4.

C4.1 Déclaration d'intention

- a) Les objectifs du processus central de règlement des différends (« PCRD ») comprennent notamment le traitement et la résolution rapide des différends par la consultation, la discussion, la médiation ou l'arbitrage afin d'éviter la multiplicité de procédures.

C4.2 Parties au processus

- a) Un comité central de règlement des différends (le « Comité ») doit être établi, et sera formé d'un maximum de quatre (4) représentants de l'organisme négociateur patronal, d'un maximum de quatre (4) représentants de l'organisme négociateur syndical (les « parties centrales ») et d'un maximum de trois (3) représentants de la Couronne. Le comité sera coprésidé par un représentant de chacun des organismes négociateurs. Toute correspondance au comité sera envoyée aux deux coprésidents.
- b) Au mois de septembre de chaque année, les parties centrales et la Couronne fourniront une liste écrite des représentants nommés au Comité avec leurs coordonnées. Tout changement au niveau de la représentation sera confirmé par écrit.
- c) Une partie locale ne participera pas au PCRD ou ne siègera au Comité, sauf dans la mesure où ses intérêts sont représentés par sa partie centrale respective qui siège au comité.
- d) Aux fins de cette section, une « partie centrale » désigne un organisme négociateur patronal ou un organisme négociateur syndical, et une « partie locale » désigne un employeur ou un syndicat qui est partie à une convention collective locale.

C4.3 Réunions du Comité

Le comité se réunit huit fois durant l'année scolaire. Les parties peuvent prévoir des rencontres additionnelles au calendrier par entente mutuelle.

C4.4 Sélection des représentants

- a) Chaque partie centrale et la Couronne choisissent leurs propres représentants au Comité.

C4.5 Mandat du Comité

Le mandat du Comité s'énonce comme suit :

a) Règlements des différends

Un examen de tout différend renvoyé au comité concernant l'interprétation, l'application, l'administration, la violation alléguée ou la recevabilité en arbitrage des conditions négociées centralement dans la convention collective, afin de déterminer si le différend est susceptible d'être réglé, retiré, renvoyé au processus de médiation ou d'arbitrage en tant que grief officiel, ou renvoyé au processus local de traitement des griefs conformément à la présente section.

b) Pas de fonction juridictionnelle

Il est clairement entendu que le comité n'exerce pas de fonction juridictionnelle. À moins que les parties n'en conviennent autrement, les décisions du comité sont rendues sans préjudice et sans précédent.

C4.6 Rôle des parties centrales et de la Couronne

a) Les parties centrales ont chacune les droits suivants :

- i. Déposer un différend au Comité.
- ii. Déposer un différend au Comité à titre de grief.
- iii. Participer aux discussions de règlement et régler un différend ou grief d'un commun accord.
- iv. Retirer un différend ou un grief déposé.
- v. Convenir mutuellement de renvoyer un différend ou un grief au processus local de règlement des griefs.
- vi. Renvoyer un grief qu'ils ont déposé à l'arbitrage pour une décision définitive et exécutoire.
- vii. Convenir par entente mutuelle des parties à la médiation volontaire.

b) La Couronne a les droits suivants :

- i. Donner ou refuser, à l'organisme négociateur patronal, l'approbation d'une proposition de règlement.
- ii. Participer au traitement de toute question soumise à l'arbitrage.
- iii. Participer à la médiation volontaire.

C4.7 Renvoi des différends

a) L'une ou l'autre des parties centrales doit renvoyer un différend au Comité pour qu'il en discute et l'examine.

C4.8 Propriété du grief

a) Les parties aux discussions de règlement sont les parties centrales. La Couronne peut participer aux discussions de règlement.

C4.9 Responsabilité de communiquer

- a) Il incombe à la partie centrale de renvoyer le différend au Comité ou au processus d'arbitrage, et ce, en temps opportun.
- b) Il incombe à chaque partie centrale d'informer ses parties locales respectives de la décision du Comité sur le différend à chaque étape du PCRD, y compris la médiation et l'arbitrage, et de leur donner des instructions en conséquence.

C4.10 Langue de la procédure

- a) Si un différend survient exclusivement dans le cadre d'une convention collective en français, la documentation doit être fournie en français et la procédure doit se dérouler en français. Des services d'interprétation et de traduction sont fournis en conséquence afin que les participants non francophones soient en mesure de participer efficacement aux procédures.
- b) Lorsqu'un tel différend est déposé:
 - i. La décision du comité doit être disponible en français et en anglais.
 - ii. La médiation et l'arbitrage doivent être menés en français, des services d'interprétation et de traduction étant offerts en conséquence.
- c) Les décisions arbitrales et les règlements qui peuvent avoir des répercussions sur les conseils scolaires francophones seront également traduits.

C4.11 Définition d'un différend

a) Un différend peut inclure:

- i. Une question en litige entre les parties centrales portant sur l'interprétation, l'application, l'administration, la violation alléguée ou la recevabilité en arbitrage des conditions négociées centralement dans la convention collective.

C4.12 Avis de différend

L'avis de différend doit être présenté sur le formulaire prévu à l'annexe A et envoyé à la partie intimée afin de lui donner l'occasion de répondre. La Couronne doit en recevoir une copie.

- a) L'avis de différend comprend les éléments suivants :
 - i. Toute disposition centrale de la convention collective qui est alléguée avoir été violée.
 - ii. Toute disposition d'une loi, d'un règlement, d'une politique, d'une ligne directrice ou d'une directive qui est en cause.
 - iii. Une description complète de tous les faits pertinents.
 - iv. Les redressements demandés.

C4.13 Renvoi au Comité

- a) Une partie centrale qui a un différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration, la violation alléguée ou la recevabilité en arbitrage d'une condition négociée centralement doit renvoyer le différend immédiatement au PCRD par un avis de différend adressé au coprésident représentant l'autre partie centrale, avec une copie à la Couronne, mais en aucun cas plus de trente (30) jours ouvrables après avoir eu connaissance du différend. Si la partie intimée désire fournir une réponse écrite avant la réunion du comité, cette réponse doit être transmise à l'autre partie centrale et à la Couronne.
- b) Le Comité procède à un examen du différend. Le Comité se réunira dans les vingt (20) jours ouvrables pour examiner le différend.
- c) Si le différend n'est pas réglé ou retiré, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réunion du Comité, la partie centrale qui soumet le différend peut :
 - i. Poursuivre les discussions informelles; ou
 - ii. Renvoyer le différend à la procédure locale de règlement des griefs
- d) Si le différend demeure non résolu pendant plus de soixante (60) jours ouvrables, le différend peut être renvoyé à titre de grief. Une fois le grief renvoyé, les parties peuvent :
 - i. Renvoyer le grief à la médiation volontaire ou à la médiation accélérée
 - ii. Renvoyer le grief à l'arbitrage

C4.14 Délais

- a) Tous les délais peuvent être prolongés par consentement mutuel des parties.
- b) Les jours ouvrables sont définis comme étant du lundi au vendredi, sauf les jours fériés.
- c) Les différends qui surviennent lors de journées autres que des journées scolaires (l'été, Noël, congé de mars), verront les délais automatiquement prolongés.
- d) Les délais pour le traitement des griefs locaux seront suspendus pendant l'examen du différend dans le cadre du PCRD, dans l'éventualité où la question serait renvoyée au niveau local.

C4.15 Médiation Volontaire / Médiation Accélérée

- a) Les parties centrales peuvent, d'un commun accord, demander l'aide d'un médiateur.
- b) Lorsque les parties centrales ont convenu de recourir à la médiation, les coûts sont partagés également entre les parties centrales.
- c) Les échéanciers doivent être mis en suspens à partir du moment du renvoi à la médiation jusqu'à la fin du processus de médiation. Le renvoi d'un grief à la médiation est sans préjudice de la position des deux parties sur les questions de compétence, y compris le respect des délais.
- d) Les parties conviennent de renvoyer toute médiation au(x) médiateur(s) convenu(s). Lorsqu'elles choisissent un médiateur, les parties tiennent compte de sa disponibilité raisonnable, des connaissances sectorielles et des compétences linguistiques.
- e) Les parties doivent communiquer avec le médiateur pour fixer trois dates pour la médiation. Les dates sont fixées en consultation avec les parties. L'une des séances de médiation accélérée se déroulera en français et deux des

séances de médiation accélérée se dérouleront en anglais chaque année scolaire de l'entente, sauf si les parties en conviennent autrement.

- f) Il est entendu que le règlement de tout différend dans le cadre du processus de médiation sera sans préjudice et ne sera pas soulevé, ni ne servira de justification par l'une ou l'autre des parties, ou la Couronne dans quelque instance que ce soit, si ce n'est qu'aux fins d'exécution.
- g) Les parties peuvent, ensemble, inscrire jusqu'à cinq (5) différends pour chacune des revues.
- h) Le médiateur a le pouvoir d'aider les parties à régler le différend par voie de médiation.
- i) Afin d'appuyer le médiateur, chacune des parties préparera un mémoire de médiation comprenant ce qui suit :
 - Une brève description du différend.
 - Un énoncé des faits pertinents.
 - Une liste des dispositions pertinentes de la convention collective.
 - Toute documentation pertinente.
- j) La description du différend et l'énoncé des faits pertinents ne comportent habituellement pas plus de deux pages.
- k) La partie ayant soulevé le différend remet un mémoire complet à la partie adverse (et à la Couronne, le cas échéant), au plus tard trente (30) jours avant la date prévue pour la revue.
- l) La partie répondante dépose son mémoire au plus tard cinq (5) jours avant la date prévue pour la revue.
- m) La Couronne peut déposer un mémoire, au plus tard deux (2) jours avant la revue.
- n) Lorsque le dossier n'est pas réglé, le médiateur n'est pas saisi pour arbitrer le différend.

C4.16 Arbitrage

- a) L'arbitrage est mené par un arbitre unique.
- b) Afin d'assurer un processus rapide, les parties doivent considérer partager ce qui suit avant l'audience: « les mémoires », « déclaration anticipée », « exposé des faits convenus entre les parties », et la jurisprudence sur lesquels elles comptent s'appuyer. Les parties s'engagent à faire de leur mieux pour répondre aux demandes de divulgation dans un délai opportun avant l'audience.
- c) Les parties centrales utilisent la liste mutuellement convenue des arbitres prévue à la lettre d'entente n°8. Les arbitres figurant sur la liste seront utilisés en rotation, en fonction de leurs disponibilités, pour la convention collective 2019-2022. D'un commun accord, les parties peuvent ajouter ou supprimer des noms de la liste pendant la durée de la convention, au besoin.
- d) Les parties assurent une rotation dans la liste pour sélectionner un arbitre, sous réserve de sa disponibilité, pour entendre l'affaire dans les dix-huit (18) mois, à une date qui convient aux parties. Si aucun des arbitres de la liste n'est en mesure de tenir une audience dans les dix-huit (18) mois, les parties nommeront un arbitre d'un commun accord.
- e) Les parties centrales peuvent confier plusieurs griefs à un seul arbitre.
- f) Le coût de la procédure, y compris les honoraires de l'arbitre et les frais de location de la salle, est défrayé à parts égales par les parties centrales.
- g) Ces dispositions n'empêchent pas l'une ou l'autre des parties d'instituer un processus d'arbitrage accéléré en vertu de la Loi de 1995 sur les relations de travail.

C5.00 AVANTAGES SOCIAUX

Les parties ont convenu de participer à la fiducie d'avantages sociaux provinciale décrite dans la convention et déclaration de fiducie de la fiducie d'avantages sociaux des travailleurs de l'éducation du SCFP (« FASTE du SCFP ») établie le 28 février 2018. La date à laquelle le conseil scolaire et l'unité de négociation ont commencé à participer à la fiducie est appelée aux présentes la « date de participation ».

Les parties conviennent que, dès la transition à la FASTE du SCFP de tous les employés auxquels s'applique la présente convention collective, toutes les mentions aux régimes d'avantages sociaux existants en matière d'assurance-vie, d'assurance santé et d'assurance dentaire dans la convention collective locale applicable sont supprimés de cette convention locale.

Conformément à l'article 144.1 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (« LIR »), les régimes d'avantages sociaux des conseils ne peuvent être transférés à la fiducie, que de manière à ce que celle-ci soit conforme à la LIR et aux exigences administratives de l'Agence du revenu du Canada applicables à une FSSBE.

Après la date de participation, les modalités suivantes s'appliquent :

C5.1 Admissibilité et protection

- a) La fiducie maintiendra l'admissibilité des employés représentés par le SCFP qui sont actuellement admissibles à des avantages sociaux et celle des employés admissibles nouvellement embauchés qui sont couverts par les modalités locales de la convention collective applicable (« employés représentés par le SCFP »).
- b) La fiducie est aussi autorisée à offrir une protection à d'autres groupes d'employés en service dans le secteur de l'éducation avec le consentement de leurs agents négociateurs et de leur employeur ou, s'il s'agit de groupes non syndiqués, conformément à une entente entre les fiduciaires et le conseil scolaire applicable.
- c) Les retraités qui étaient précédemment représentés par le SCFP et qui étaient, et sont encore, membres d'un régime d'avantages sociaux d'un conseil scolaire à la date de participation, sont admissibles à recevoir des prestations par l'intermédiaire de la FASTE du SCFP, selon les ententes préalables avec le conseil scolaire.
- d) Aucun individu dont le départ à la retraite est postérieur à la date de participation n'est admissible.

C5.2 Financement

Le financement lié à la FASTE du SCFP sera fondé sur ce qui suit :

- a) Montants du financement :
 - Le taux actuel augmentera de 1 % à compter du 7 novembre 2022 (5 712,00 \$ par ÉTP)
 - 1^{er} septembre 2023 : augmentation de 1 % (5 769,12 \$ par ÉTP)
 - 1^{er} septembre 2024 : augmentation de 1 % (5 826,82 \$ par ÉTP)
 - 1^{er} septembre 2025 : augmentation de 1 % (5 885,08 \$ par ÉTP)
 - 31 août 2026 : augmentation de 4 % (6 120,48 \$ par ÉTP)
- b) Le financement à l'article C5.2a) sera temporairement réduit de 10 % à compter de la date de la présente entente jusqu'à ce que les modifications à la Convention et la déclaration de fiducie de la FASTE du SCFP et concernant le processus de rapprochement à l'article C5.4c) et les contributions de grève à l'article C5.4e) soient en vigueur; et
- c) Si le processus de remise ou de recouvrement de fonds décrit à l'alinéa C5.4 c) n'est pas terminé au plus tard le 31 août, suivant l'année faisant l'objet du rapprochement, le taux de financement en vigueur au 1^{er} septembre sera réduit de 10 % jusqu'à ce que toutes les remises et les recouvrements de fonds pour tous les conseils scolaires soient traités.

C5.3 Partage des coûts

Les modalités et conditions de tout programme d'aide aux employés/programme d'aide à leur famille existant demeurent la responsabilité du conseil scolaire respectif et non de la fiducie, et le partage actuel des coûts entre l'employeur et l'employé, lorsqu'il y a lieu, est maintenu. Le conseil scolaire maintient sa contribution à tous les avantages statutaires conformément à la loi (notamment les cotisations au Régime de pensions du Canada, à l'assurance-emploi, à l'impôt-santé des employeurs, etc.).

Les modalités de partage de coûts ou de financement concernant le rabais des cotisations d'AE demeureront inchangées.

C5.4 Équivalents temps plein (ÉTP) et cotisations de l'employeur

- a) L'ÉTP utilisé pour déterminer les cotisations du conseil scolaire à l'égard des avantages sociaux sera fondé sur la moyenne d'ÉTP au 31 octobre et au 31 mars du Système d'information sur le financement de l'éducation (SIFE) provenant des prévisions budgétaires du conseil scolaire de chaque année.
- b) Aux fins de l'alinéa a) ci-dessus, les postes ÉTP seront ceux conformes à l'annexe H du SIFE pour les classifications d'emplois qui sont admissibles à des avantages sociaux.
- c) Les montants mensuels versés par les conseils scolaires à l'administrateur de la FASTE du SCFP en fonction des prévisions budgétaires des ÉTP seront rapprochés par la Couronne avec la moyenne réelle des ÉTP déclarés par les conseils scolaires dans le tableau de dotation du gouvernement par groupe d'employés/par syndicat pour chaque année scolaire se terminant le 31 août. Si le rapprochement des ÉTP entraîne des différences au niveau du financement, ces fonds doivent, selon le résultat, être remis à ou récupéré de la FASTE du SCFP en un montant

forfaitaire sur préavis à la FASTE du SCFP, mais au plus tard le 31 août de l'année suivant le processus de rapprochement.

- d) En cas de différend concernant le nombre ÉTP de membres auxquels est offert l'ensemble des avantages sociaux provinciaux, le différend sera réglé entre le conseil scolaire et le SCFP. Si aucune solution au problème ne peut être déterminée, le problème est soumis à la procédure centrale de règlement des différends.
- e) Pour fins de l'application de l'article 7.3 de la Convention et déclaration de la FASTE du SCFP, pendant une période de grève ou de lock-out entraînant un retrait complet des services par les employés représentés par le SCFP, les fiduciaires doivent aviser la SCFP et l'administrateur de la FASTE du SCFP, aux fins du remboursement à la FASTE du SCFP et de la réduction des contributions de l'employeur du montant des cotisations que l'employeur aurait autrement versées pendant la grève ou le lock-out, selon le calcul suivant :
 - i. Le financement par ÉTP en vigueur pendant la période de grève ou de lock-out multiplié par la moyenne des ÉTP aux prévisions budgétaires déclarés par les conseils scolaires pour le SCFP dans le tableau de dotation du gouvernement par employé/syndicat au 31 octobre et au 31 mars pour l'année scolaire touchée par la grève (c.-à-d. l'ÉTP a utilisé pour facturer le conseil scolaire pour l'année scolaire applicable);
 - ii. Diviser C5.4 e) i) par le nombre de jours travaillés contractuels de l'employé représenté par le SCFP (selon son horaire dans la convention collective);
 - iii. Multiplier C5.4 ii) par le nombre de jours de grève ou de lock-out pour les employés représentés par le SCFP au conseil scolaire

C5.5 Paiement à la place des avantages sociaux

- a) Tous les employés qui ne sont pas transférés à la fiducie et qui recevaient un paiement à la place des avantages sociaux aux termes d'une convention collective en vigueur le 31 août 2014 continuent à recevoir le même avantage.
- b) Les nouveaux employés qui sont embauchés après la date de participation et qui sont admissibles à des avantages sociaux de la FASTE du SCFP ne sont pas admissibles à un paiement à la place des avantages sociaux

C5.6 Comité des avantages sociaux

- a) Un comité des avantages sociaux constitué des représentants des employés, des représentants de l'employeur, y compris la Couronne, et des représentants de la fiducie se réunira pour traiter de toutes les questions qui peuvent se poser dans le cadre du fonctionnement de la fiducie.

C5.7 Protection de la vie privée

- a) Les parties conviennent d'informer l'administrateur du régime de la fiducie que, conformément aux lois relatives à la protection de la vie privée, l'administrateur du régime de la fiducie limitera la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels aux renseignements qui sont nécessaires à la prestation des services d'administration des avantages sociaux. La politique de l'administrateur du régime de la fiducie doit être également fondée sur la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE).

C6.00 CONGÉS DE MALADIE ET RÉGIME DE CONGÉS D'INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

Les dispositions relatives aux congés de maladie applicables à l'année financière 2022-2023 se retrouvent dans la lettre d'entente no. 18. Le libellé suivant s'applique à compter de l'année financière 2023-2024.

C6.1 Congés de maladie / régime de congés d'invalidité de courte durée

Définitions :

Les définitions ci-dessous sont réservées exclusivement au présent article.

« **année complète** » désigne la période d'emploi habituelle pour le poste.

« **employés permanents** » – désigne tous les employés qui ne sont pas des employés occasionnels, ou des employés qui ont une affectation à long terme, selon la définition ci-dessous.

« **affectation à long terme** » désigne, relativement à un employé :

- i. une affectation à long terme au sens de la convention collective locale; ou
- ii. si aucune définition n'existe pour ce terme, une affectation à long terme désigne une période de douze (12) jours de travail continu dans une même affectation.

« **employés occasionnels** » désigne :

- i. un employé occasionnel au sens de la convention collective locale;
- ii. si l'alinéa i) ne s'applique pas, un employé qui est un employé occasionnel selon ce qui est convenu par le conseil et l'agent-négociateur;

iii. si les alinéas i) et ii) ne s'appliquent pas, un employé qui n'a pas un horaire de travail régulier.

Nonobstant ce qui précède, un employé qui travaille sur une affectation à long terme ne sera pas considéré comme un employé occasionnel aux fins de son admissibilité à un congé de maladie aux termes du présent article pendant qu'il travaille toujours dans le cadre de cette affectation.

« **année financière** » désigne une période du 1er septembre au 31 août.

« **salaire** » désigne le montant d'argent que l'employé aurait par ailleurs reçu s'il n'avait pas été absent, excluant le temps supplémentaire.

Régime de congés de maladie

a) Régime de congés de maladie

Le conseil scolaire fournira un régime de congés de maladie qui prévoit des jours de congé de maladie et une couverture d'invalidité de courte durée en guise de protection contre la perte de revenus en cas de maladie ou de blessure, tel que ces termes sont définis ci-dessous. Les employés, sauf les employés occasionnels, tel que ce terme est défini ci-dessus, sont admissibles aux prestations en vertu du présent article.

Les congés de maladie peuvent être utilisés pour cause de maladie personnelle, de blessure personnelle, de rendez-vous médicaux personnels ou d'urgences dentaires personnelles seulement. Lorsque c'est possible, les rendez-vous doivent être prévus en dehors des heures de travail.

Les employés qui touchent des prestations en vertu de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, ou aux termes d'un régime d'ILD, ne sont pas admissibles à des prestations aux termes du régime de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée d'un conseil scolaire pour le même état de santé.

b) Jours de congé de maladie

Employés permanents

Sous réserve des alinéas d), e) et f) ci-dessous, les employés permanents se verront attribuer onze (11) jours de congé de maladie payables à cent pour cent (100 %) de leur salaire le premier jour de chaque année financière.

Lorsqu'un employé épuise son allocation de onze (11) jours de congé de maladie et n'est pas admissible ou n'est pas approuvé pour le Régime de congé d'invalidité de courte durée en vertu de l'alinéa c), ci-dessous, les absences subséquentes prises uniquement en raison d'une maladie personnelle ou d'une blessure personnelle seront payables à cinquante pour cent (50 %) du salaire pour un maximum de cinq (5) jours par année financière. Ces jours seront déduits de l'allocation du Régime de congé d'invalidité de courte durée de l'employé en vertu de l'alinéa c) ci-dessous et sont admissibles à un supplément conformément à l'alinéa 6.1 k) ci-dessous.

Employés en affectation à long terme

Sous réserve de l'alinéa d) ci-dessous, les employés en affectation à long terme d'une année complète se verront attribuer onze (11) jours de congé de maladie payables à cent pour cent (100 %) de leur salaire au début de l'affectation.

Un employé en affectation à long terme de moins d'une année complète se verra attribuer onze (11) jours de congé de maladie payables à cent pour cent (100 %) du salaire au prorata pour refléter la proportion de la durée de l'affectation à long terme par rapport à l'année de travail normale pour le poste.

Lorsqu'un employé épuise son allocation de onze (11) jours de congé de maladie et n'est pas admissible ou n'est pas approuvé pour le Régime de congé d'invalidité de courte durée en vertu de l'alinéa c), ci-dessous, les absences subséquentes prises uniquement en raison d'une maladie personnelle ou d'une blessure personnelle seront payables à cinquante pour cent (50 %) du salaire pour un maximum de cinq (5) jours par année financière. Ces jours seront déduits de l'allocation du Régime de congé d'invalidité de courte durée de l'employé en vertu de l'alinéa c) ci-dessous et sont admissibles à un supplément conformément à l'alinéa 6.1 k) ci-dessous.

c) Régime de congé d'invalidité de courte durée (RICD)

Le RICD n'est disponible que pour les absences pour maladie personnelle ou blessure personnelle d'une durée minimale de cinq (5) jours consécutifs, ou lorsqu'approuvé par le conseil scolaire sur présentation de la documentation médicale pertinente. Les employés peuvent uniquement accéder au RICD lorsqu'ils ont épuisé leur allocation de congés de maladie prévu au paragraphe C6 (b).

Employés permanents

Sous réserve des alinéas d), e) et f) ci-dessous, les employés permanents se verront attribuer cent vingt (120) jours de congés d'invalidité de courte durée au début de chaque année financière pour les périodes de congé autorisé en raison d'une maladie personnelle ou d'une blessure personnelle. Les employés permanents approuvés à la couverture des congés d'invalidité de courte durée recevront un paiement équivalant à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de leur salaire.

Un employé permanent qui souhaite obtenir des prestations d'invalidité de courte durée doit présenter le plus tôt possible une demande accompagnée des documents médicaux à l'appui.

Employés en affectation à long terme

Sous réserve de l'alinéa d) ci-dessous, les employés en affectation à long terme d'une année complète se verront attribuer cent vingt (120) jours de congés d'invalidité de courte durée payables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de leur salaire au début de l'affectation pour les périodes de congé autorisé en raison d'une maladie personnelle ou d'une blessure personnelle.

Un employé ayant une affectation à long terme de moins d'une année complète se verra attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée payables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire et ce nombre de jours sera rajusté proportionnellement à la baisse en fonction de la durée de l'affectation à long terme par rapport à l'année de travail normale pour le poste.

Un employé qui souhaite obtenir des prestations d'invalidité de courte durée doit présenter le plus tôt possible une demande accompagnée des documents médicaux à l'appui.

d) Admissibilité et allocations

Un jour de congé de maladie ou d'invalidité de courte durée sera attribué et payé conformément aux pratiques locales en vigueur.

L'employé dont le premier jour d'emploi tombe un jour suivant le premier jour de l'année financière est réparti au prorata.

Tout changement apporté aux heures de travail pendant une année financière entraînera un rajustement de l'allocation.

Employés permanents

Les allocations indiquées aux alinéas b) et c) ci-dessus seront offertes le premier jour de chaque année financière, sous réserve des exceptions ci-dessous :

- i. Si un employé permanent utilise des congés de maladie et/ou se prévaut du régime de congés d'invalidité de courte durée lors d'une année financière et que l'absence pour le même problème de santé se poursuit dans l'année financière suivante, l'employé permanent continuera d'avoir accès aux jours de congé de maladie ou aux jours d'invalidité de courte durée non utilisés auxquels il avait droit lors de l'année financière précédente.
- ii. L'employé permanent n'obtiendra pas une nouvelle allocation avant d'être retourné au travail et d'avoir effectué onze (11) jours de travail consécutifs à ses heures de travail habituelles. La nouvelle allocation de jours de congé de maladie de l'employé permanent sera de onze (11) jours payables à cent pour cent (100 %) de son salaire. L'employé permanent se verra également attribuer cent vingt (120) jours de congés d'invalidité de courte durée selon les dispositions décrites à l'alinéa c) et ce nombre de jours sera réduit de tout jour de congé de maladie payé déjà pris pendant l'année financière en cours.
- iii. Si un employé permanent est absent le dernier jour prévu de travail habituel et le premier jour prévu de travail habituel de l'année suivante pour des raisons qui ne sont pas reliées entre elles, l'allocation décrite ci-dessus lui sera attribuée le premier jour de l'année financière, à condition que l'employé présente des documents médicaux justifiant son absence, conformément à l'alinéa h).

Employés en affectation à long terme

Les employés en affectation à long terme ne sont admissibles aux congés de maladie ou aux congés d'invalidité de courte durée que dans l'année financière durant laquelle l'allocation a été attribuée. Toute allocation restante peut être utilisée lors d'affectations à long terme subséquentes, à condition que celles-ci aient lieu à l'intérieur de la même année financière.

Les employés en affectation à long terme d'une durée plus courte que la période ordinaire d'emploi pour le poste se verront attribuer leurs allocations de congés de maladie et d'invalidité de courte durée en conséquence, soit au prorata.

Si la durée de l'affectation à long terme n'est pas connue à l'avance, une durée estimative doit être établie au début de l'affectation pour que l'allocation de jours de congé de maladie et d'invalidité de courte durée puisse être établie de façon appropriée. Si la durée de l'affectation est modifiée, l'allocation fera l'objet d'un rajustement rétroactif.

e) Disposition de rafraîchissement pour les employés permanents

Les employés permanents qui retournent au travail après un congé d'ILD ou un congé au titre CSSPAT pour reprendre leurs heures de travail régulières doivent travailler pendant onze (11) jours de travail consécutifs à leurs heures de travail régulières pour recevoir une nouvelle allocation de congés de maladie ou d'invalidité de courte durée. Si l'employé est affecté de nouveau par la même maladie ou blessure, il doit présenter une demande pour rouvrir la demande antérieure de prestations d'ILD ou d'indemnisation auprès de la CSPAAT, selon le cas.

Le syndicat local et le conseil scolaire local conviennent de poursuivre leur collaboration en vue de la mise en œuvre et de l'administration des processus d'intervention précoce et de retour sécuritaire au travail faisant partie des régimes de congés de courte durée et d'invalidité de longue durée.

Si l'employé épuise ses jours de congé de maladie ou d'invalidité de courte durée de l'année antérieure et continue de travailler à temps partiel, son salaire sera réduit en conséquence et une allocation de congés de maladie ou de courte durée proportionnelle lui sera attribuée pour la partie de l'année en cours que l'employé a travaillée. La nouvelle allocation de congés de maladie ou de courte durée proportionnelle ne peut servir à combler le manque à gagner entre les heures à temps partiel et les heures à temps plein. Tout changement apporté aux heures de travail durant une année financière entraînera un rajustement de l'allocation.

Aux fins des alinéas d) et e) du présent article, onze (11) jours de travail consécutifs d'emploi ne comprennent pas un congé pour un rendez-vous médical relié à la maladie ou à la blessure à l'origine de l'absence antérieure de l'employé, mais les jours travaillés avant et après un tel congé sont considérés comme consécutifs. L'employé est responsable de fournir une preuve médicale attestant que le rendez-vous est relié à la maladie ou à la blessure.

f) CSPAAT et ILD

Un employé qui touche des prestations en vertu de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, ou aux termes d'un régime d'ILD, n'a pas droit à des prestations aux termes du régime de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée d'un conseil scolaire pour le même état de santé, sauf si l'employé participe à un programme de retour progressif au travail, auquel cas la CSPAAT ou le régime d'ILD demeure alors le premier payeur.

Par souci de clarté, si un employé reçoit des prestations partielles au titre de la CSPAAT/aux termes du régime d'ILD, il peut avoir le droit de recevoir des prestations aux termes du régime de congés de maladie, sous réserve des circonstances entourant la situation donnée. Durant la période intérimaire allant de la date de la blessure/de l'incident ou de la maladie à la date de l'approbation de la demande d'indemnisation par la CSPAAT/le régime d'ILD, l'employé peut utiliser des congés de maladie et des congés aux termes du régime de congés et d'invalidité de courte durée. Le conseil scolaire effectuera un rapprochement des déductions de congé de maladie qui ont été faites et des paiements qui ont été versés dès que la CSPAAT/le régime d'ILD aura statué sur la demande d'indemnisation et l'aura approuvée. Si la CSPAAT/le régime d'ILD n'approuve pas la demande d'indemnisation, le conseil scolaire traitera l'absence conformément aux modalités des régimes de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée.

g) Retour progressif au travail

Si un employé ne reçoit pas de prestations d'une autre source et qu'il travaille moins d'heures que ses heures de travail habituelles dans le cadre d'un retour progressif au travail alors qu'il se remet d'une maladie ou d'une blessure, l'employé peut utiliser tout congé de maladie ou d'invalidité de courte durée dont il dispose pour la partie de journée durant laquelle l'employé n'est pas en mesure de travailler à cause de sa maladie ou de sa blessure. Un jour partiel de congé de maladie ou de congé d'invalidité de courte durée sera déduit pour une absence d'une partie de journée dans la même proportion que celle que représente la durée de l'absence par rapport aux heures normales de l'employé.

Dans le cas où un employé effectue un retour progressif au travail à la suite d'une absence financée par la CSPAAT ou le régime d'ILD et travaille moins d'heures que ses heures habituelles, la CSPAAT et le régime d'ILD compléteront le salaire de l'employé, tel que cela aura été approuvé et dans la mesure où cela s'applique.

Dans le cas où un employé effectue un retour progressif au travail à l'issue d'une maladie ayant commencé au cours de l'année financière antérieure,

et qu'il ne touche pas de prestations d'une autre source;

et qu'il travaille moins d'heures que ses heures de travail habituelles;

et qu'il lui reste des jours de congé de maladie ou des jours d'invalidité de courte durée de l'année antérieure,

L'employé peut utiliser ces jours restants pour compléter son salaire proportionnellement aux heures non travaillées.

Dans le cas où un employé effectue un retour progressif au travail à l'issue d'une maladie ayant commencé au cours de l'année financière antérieure,

et qu'il ne touche pas de prestations d'une autre source;

et qu'il travaille moins d'heures que ses heures de travail habituelles;

et qu'il ne lui reste pas de jours de congé de maladie ou de jours d'invalidité de courte durée de l'année antérieure,

L'employé recevra 11 jours de congé de maladie payés à cent pour cent (100 %) du salaire au prorata des nouvelles heures de travail réduites. Lorsque les heures de travail de l'employé augmentent pendant la période de retour au travail

progressif, les congés de maladie de l'employé seront rajustés conformément au nouvel horaire. Conformément à l'alinéa c), l'employé se verra également attribuer cent vingt (120) jours de congés d'invalidité de courte durée payables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire habituel, et ce nombre de jours sera rajusté proportionnellement aux heures de travail prévues dans le cadre du retour progressif au travail. La nouvelle allocation de congés de maladie ou de congés d'invalidité de courte durée proportionnelle ne peut servir à combler le manque à gagner entre les heures à temps partiel et les heures à temps plein.

h) Preuve de maladie

Jours de congé de maladie

Un conseil scolaire peut demander une attestation médicale confirmant la maladie ou la blessure et toute restriction ou limitation qu'un employé peut avoir, ainsi que les dates d'absence et les motifs de ces absences (sans diagnostic). L'employé doit fournir une attestation médicale pour les absences de cinq (5) jours de travail consécutifs ou plus. L'attestation médicale peut être exigée par l'entremise du formulaire figurant à l'annexe C.

Congé d'invalidité de courte durée

Pour qu'un congé d'invalidité de courte durée soit accordé, une attestation médicale, doit être présentée auquel cas elle doit être fourni par l'entremise du formulaire joint à l'annexe C.

Lorsque l'employé ne fournit pas un certificat médical satisfaisant tel qu'il lui a été demandé ou exigé ou celui-ci refuse de participer ou de collaborer à l'administration du régime de congés de maladie, ou du Régime de congés d'invalidité de courte durée, l'accès à une rémunération peut être suspendu ou refusé. Avant de refuser l'accès à une rémunération, le syndicat et le conseil scolaire discuteront de la situation. Le versement d'une rémunération ne sera pas refusé au seul motif que le médecin refuse de fournir les renseignements médicaux exigés. Un conseil scolaire peut exiger un examen médical indépendant par un médecin compétent à l'égard de la maladie ou de la blessure, et ce médecin sera choisi et payé par le conseil scolaire.

Dans les cas où un employé ne collabore pas à cause d'un problème de santé, le conseil scolaire devra tenir compte de ces circonstances atténuantes avant de rendre sa décision.

i) Avis de jours de congé de maladie

Le conseil scolaire avise les employés et l'unité de négociation lorsqu'ils ont épuisé leurs 11 jours de congé de maladie payés à 100 % de leur salaire.

j) Cotisations au régime de retraite lors d'une invalidité de courte durée

Cotisations des participants au régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (RREMO) :

Si un employé/participant au régime est en congé d'invalidité de courte durée et qu'il touche moins de 100 % de son salaire habituel, le conseil scolaire continuera de déduire et de remettre les cotisations au RREMO sur 100 % du salaire habituel de l'employé/du participant au régime.

Cotisations des participants au régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO) :

- i. Si un employé/participant au régime est en congé de d'invalidité courte durée et qu'il touche moins de 100 % de son salaire habituel, le conseil scolaire continuera de déduire et de remettre les cotisations au RREO sur 100 % du salaire habituel de l'employé/du participant au régime.
- ii. Si l'employé/le participant au régime dépasse le nombre maximal de jours de congé de maladie payés permis avant d'être admissible à des prestations d'invalidité de longue durée (ILD)/de protection du revenu à long terme (PRLT), les cotisations au régime prendront fin. L'employé/le participant au régime a le droit de racheter le service crédité, sous réserve des dispositions du régime en vigueur pour des périodes d'absence découlant d'une maladie se situant entre la cessation des cotisations aux termes d'une disposition relative au congé de maladie de courte durée et son admissibilité à des prestations d'invalidité de longue durée (ILD)/de protection du revenu à long terme (PRLT) lorsque les cotisations de l'employé ont fait l'objet d'une renonciation. Si la demande de prestations d'ILD/de PRLT d'un employé ou d'un participant au régime n'est pas approuvée, cette absence sera assujettie aux dispositions du régime en vigueur.

k) Dispositions relatives au complément de revenu

Les employés admissibles aux cinq jours d'absence courte durée payés à 50% tel que prévu au paragraphe 6.1 (b) ou au régime de congés d'invalidité de courte durée prévu à l'alinéa 6.1 (c) pourront utiliser les jours de congé de maladie non utilisés de la dernière année financière travaillée afin de compléter le salaire et de le faire passer à cent pour cent (100 %).

Ce complément est calculé comme suit :

L'allocation des jours de congé de maladie lors de la dernière année de travail moins le nombre de jours de congé de maladie utilisés.

Chaque complément de 90 % à 100 % ou de 50% à 100% requiert une fraction correspondante de jours de congé disponible.

En plus de la banque de compléments, un complément de congés pour des raisons humanitaires pourra être accordé à la discrétion du conseil scolaire, au cas par cas. Ce complément de congés ne dépassera pas deux (2) jours et sera conditionnel à ce que l'employé ait deux (2) jours de congé payé de courte durée/congé personnels divers non utilisés pour l'année courante. Ces jours pourront servir à compléter le salaire des cinq jours d'absence courte durée payés à 50% tel que prévu au paragraphe 6.1 (b) ou des journées du régime des congés d'invalidité de courte durée prévu au paragraphe 6.1 (c).

Lorsque l'employé utilise toute partie d'un jour de congé d'invalidité de courte durée, il peut utiliser sa banque de compléments afin de compléter son salaire et de le faire passer à 100 %.

I) Congé de maladie permettant d'établir les prestations de maternité de l'AE

Si l'employée peut présenter une nouvelle demande de prestations de maternité de l'AE dans les six semaines suivant la naissance de son enfant grâce à un congé de maladie payé à 100 % de son salaire habituel, elle sera admissible à un congé d'au plus six semaines à 100 % de son salaire habituel sans déduction de jours de congé de maladie ou de jours de congé d'invalidité de courte durée (le reste des six semaines sera versé à titre de PSAE).

C7.00 COMITÉ CENTRAL DES RELATIONS DE TRAVAIL

C7.1 Préambule

Le Conseil des associations d'employeurs (CAE) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) conviennent de créer un comité central mixte des relations de travail (le « comité ») pour promouvoir et faciliter la communication entre les unités de négociation sur les questions d'intérêt commun.

C7.2 Composition du comité

Le comité est composé de quatre (4) représentants du SCFP et de quatre (4) représentants du CAE. Les parties peuvent convenir d'inviter la Couronne ou d'autres personnes à assister aux réunions afin de fournir un soutien et des ressources selon les besoins.

C7.3 Sélection des co-présidents

Les représentants du SCFP et du CAE choisissent chacun un co-président. Les deux co-présidents déterminent les ordres du jour, les travaux à accomplir et les réunions du groupe.

C7.4 Réunions

Le comité se réunit dans les soixante (60) jours calendaires à compter du 7 novembre 2022. Le comité se réunit trois (3) fois par année scolaire aux dates convenues, ou plus souvent s'il en est mutuellement convenu.

C7.5 Ordre du jour et procès-verbal

- a) Les co-présidents préparent ensemble un ordre du jour d'une longueur raisonnable détaillant, de façon claire et concise, les sujets qui seront traités; il est traduit en français et remis aux membres du Comité au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de la réunion. Les sujets à l'ordre du jour doivent être d'intérêt général pour les parties, par opposition à ceux relatifs à des préoccupations personnelles d'un employé. Le mandat du Comité n'est pas d'examiner les questions qui font l'objet d'un différend assujéti à la procédure centrale de règlement des différends. Des éléments peuvent être ajoutés avant ou pendant la réunion si les parties y consentent mutuellement.
- b) Le CAE produit le procès-verbal dont chaque élément doit être approuvé par les parties. Le procès-verbal fait état des questions qui ont été discutées et de tout accord ou désaccord quant aux solutions proposées. Si une question est reportée à une date ultérieure, le procès-verbal indique la partie qui a été chargée d'assurer un suivi. Le procès-verbal est traduit en français et, une fois signé par le représentant respectif de chaque partie, sa distribution aux parties et à la Couronne est autorisée.

C7.6 Sans préjudice et sans précédent

Les parties au Comité s'entendent que toutes les discussions ayant lieu au Comité seront tenues sous le principe « sans préjudice et sans précédent », sauf s'il en est convenu autrement.

C7.7 Coût des réunions du comité des relations de travail

Les parties s'entendent que tous les efforts possibles seront faits afin de réduire au maximum les coûts liés à ce comité.

C8.00 MEMBRES DU SCFP/CUPE AUX COMITÉS PROVINCIAUX

La participation des personnes pour le SCFP/CUPE aux comités provinciaux ne doit être déduit des heures ou des jours de libération syndicale prévus à la convention collective locale.

C9.00 PRÉSENCE AUX RÉUNIONS/ÉVÉNEMENTS SCOLAIRES OBLIGATOIRES

Si un employé est tenu, par une indication claire du conseil scolaire, de travailler en dehors des heures de travail habituelles, les dispositions de la convention collective locale relatives aux heures de travail et à la rémunération, y compris les dispositions pertinentes concernant les heures supplémentaires/compensatoires, s'appliquent.

La présence requise en dehors des heures de travail habituelles peut comprendre, entre autres, la présence aux réunions du personnel scolaire, aux rencontres parents-enseignants, aux soirées de programmes scolaires, aux réunions du comité de révision du plan d'enseignement individualisé, de la désignation et du placement, et aux consultations avec le personnel professionnel du conseil scolaire.

C10.00 LISTE D'ANCIENNETÉ POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Au plus tard le 1er septembre 2016, les conseils scolaires dresseront une liste d'ancienneté pour les employés occasionnels/temporaires si une telle liste n'existe pas actuellement. Il s'agira d'une liste distincte de celle des employés permanents et son seul but sera de suivre la durée du service auprès du conseil scolaire. De plus, la liste n'aura aucun effet sur les conventions collectives locales autres que celles découlant des dispositions touchant déjà les employés occasionnels/temporaires, qui sont contenues dans la convention collective locale de 2008-2012.

C11.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE RELATIVE AUX NÉGOCIATIONS CENTRALES**Comité de négociation**

À toutes les réunions de négociation centrale avec les représentants de l'employeur, le syndicat sera représenté par le comité de négociation du CSCSO.

Le syndicat sera consulté avant le processus d'appel d'offres pour l'emplacement des négociations centrales en général. Le processus d'appel d'offres sera dirigé conformément à la Directive en matière d'approvisionnement dans le secteur parapublic.

C12.00 CONGÉS AUTORISÉS LÉGAUX/PSAE**C12.1 Congé familial pour raison médicale ou congé en cas de maladie grave**

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

Prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE)

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

C13.00 FUSION, REGROUPEMENT OU INTÉGRATION

Les parties (le CSCSO et le CAE) conviennent de se rencontrer dans les 30 jours (ou dans un autre délai convenu mutuellement) suivant la réception de l'avis écrit d'une décision sur une fusion complète ou partielle, de regroupement ou d'intégration d'un conseil scolaire ou d'une administration scolaire. La Couronne recevra une invitation à participer à la rencontre. Les parties conviennent de discuter des conséquences de la fusion, du regroupement ou de l'intégration pour le conseil scolaire ou l'administration scolaire concerné, incluant les stratégies possibles de redéploiement.

C14.00 RECRUTEMENT ET RÉTENTION SPÉCIALISÉE

Le libellé suivant s'applique à un poste particulier qui exige une formation postsecondaire, une licence professionnelle, et qui n'est pas financé sur une grille provinciale. Le présent libellé s'applique également à un poste dans le secteur de la technologie de l'information exigeant des compétences spécialisées.

Lorsqu'un conseil scolaire détermine qu'une évaluation est nécessaire et que la rémunération totale du poste est inférieure aux comparatifs locaux à l'extérieur du secteur de l'éducation, comme en témoigne une évaluation du marché locale, le conseil scolaire peut décider de modifier temporairement le salaire de base ou le taux horaire du poste à la suite d'une discussion entre les parties locales.

C15.00 JOURNÉES D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Si le ministère de l'Éducation déclare une modification du nombre de journées pédagogiques, il n'y aura aucune perte de salaire pour les membres du SCFP (à l'exclusion des employés occasionnels) à la suite du changement. L'établissement du calendrier des journées pédagogiques ne modifie pas le nombre de jours payé pour l'année de travail conformément à la Convention Collective.

ANNEXE A

**AVIS DE DIFFÉREND RELATIF AUX MODALITÉS CENTRALES
AU SCFP ET AU CONSEIL DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS**

Nom du conseil scolaire duquel provient le différend :	
Description de la section locale et de l'unité de négociation du SCFP :	
Principe <input type="checkbox"/> Groupe <input type="checkbox"/> Individuel <input type="checkbox"/> Nom du plaignant (s'il y a lieu) :	
Date de remise de l'avis au conseil scolaire local ou à la section locale du SCFP :	
Disposition centrale enfreinte :	
Loi, règlement, politique, ligne directrice ou directive visée (le cas échéant) :	
Exposé complet des faits (joindre d'autres pages, au besoin) :	
Redressement demandé :	
Date :	Signature :
Date de la discussion du comité :	Le # du dossier central :
Retiré Résolu Soumis à l'arbitrage	
Date :	
Signature des coprésidents :	
Le présent formulaire doit être remis aux coprésidents du comité central de règlement des différends au plus tard 30 jours après avoir pris connaissance du différend.	

ANNEXE B

Gratifications de retraite fondées sur la compensation des crédits de congés de maladie (si applicables)

- 1) L'employé n'est admissible à aucune gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie après le 31 août 2012, à l'exception de celle qu'il avait accumulée et à laquelle il était admissible à cette date.
- 2) Toute gratification à laquelle l'employé est admissible au titre de la compensation des crédits de congés de maladie à son départ à la retraite correspond au moindre des montants suivants :
 - a) le taux de salaire précisé par le régime de compensation des crédits de congés de maladie du conseil scolaire qui s'appliquait à l'employé au 31 août 2012;
 - b) le salaire de l'employé au 31 août 2012.
- 3) Toute gratification payable au décès de l'employé au titre de la compensation des crédits de congés de maladie est payée au décès au taux établi conformément au paragraphe 2.
- 4) Il est entendu que toutes les exigences en matière d'admissibilité doivent avoir été satisfaites au 31 août 2012 pour assurer l'admissibilité au paiement susmentionné au moment de la retraite, et sauf si des griefs sont en suspens, l'employeur et le syndicat reconnaissent qu'ils devront avoir versé tous les paiements de liquidation auxquels avaient droit les employés qui n'ont pas accumulé les années de service nécessaires en vertu du Règlement de l'Ontario 1/13, intitulé Crédits de congés de maladie et compensation des crédits de congés de maladie.
- 5) En ce qui concerne les conseils scolaires suivants, malgré toute disposition du régime de compensation des crédits de congés de maladie d'un conseil scolaire, une des conditions d'admissibilité à une gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie est que l'employé ait fait 10 années de service au conseil scolaire :
 - i. Near North District School Board
 - ii. Hamilton-Wentworth District School Board
 - iii. Huron Perth Catholic District School Board
 - iv. Peterborough Victoria Northumberland and Clarington Catholic District School Board
 - v. Hamilton-Wentworth Catholic District School Board
 - vi. Waterloo Catholic District School Board
 - vii. Limestone District School Board
 - viii. Conseil scolaire catholique MonAvenir
 - ix. Conseil scolaire Viamonde

Autres gratifications de retraite

Un employé n'est pas admissible à des gratifications autres que les gratifications de retraite fondées sur la compensation de crédits de congés de maladie (entre autres, les gratifications d'ancienneté ou les cotisations au REER) après le 31 août 2012.

ANNEXE C – ATTESTATION MÉDICALE**PARTIE 1**

Le Conseil peut demander la présente attestation médicale en vertu de l'article C6.1 h)

La partie 2 de ce formulaire sert à transmettre à l'employeur les renseignements lui permettant d'évaluer la capacité de l'employé à exécuter les tâches essentielles liées à son poste et de comprendre les restrictions et limites à considérer s'il est approprié d'adapter le lieu de travail le cas échéant .

La partie 2 doit être remplie seulement lorsque le retour au travail pour lequel des mesures d'adaptation peut être appropriée.

<p>Je, _____</p> <p>autorise par la présente le professionnel de la santé</p> <p>_____</p> <p>à transmettre des renseignements médicaux me concernant à mon employeur,</p> <p>_____ ,</p> <p>pour permettre à ce dernier d'établir du point de vue médical ma capacité à exécuter mes tâches de</p> <p>_____</p> <p>et de déterminer si ma situation médicale rend possible un retour durable à mon travail dans un proche avenir. À cette fin, j'autorise expressément mon professionnel de la santé à répondre aux questions de mon employeur énoncées dans le certificat médical daté du</p> <p>____ j _____ mm _____ aaaa</p> <p>justifiant mon absence à compter du</p> <p>____ j _____ mm _____ aaaa</p> <p>Signature _____ Date _____</p> <p>Identifiant de l'employé :</p>	<p>Avis au professionnel de la santé</p> <p>Veuillez noter que l'employeur a un programme d'adaptation et de retour au travail. Les parties reconnaissent que l'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation qui ne lui imposent pas de contrainte excessive et que l'employé a l'obligation de coopérer dans la mise en œuvre de mesures d'adaptation raisonnables. Dans cette logique et avec l'objectif d'une réintégration de l'employé dans les meilleurs délais, nous demandons au professionnel de la santé de donner des renseignements aussi complets et aussi détaillés que possible.</p> <p><u>Veuillez retourner le formulaire rempli à :</u></p>
<p>Adresse de l'employé :</p>	<p>N° téléphone :</p> <p>Lieu de travail :</p>

Professionnel de la santé – Les renseignements suivants doivent être fournis par le professionnel de la santé	
Premier jour d'absence :	
Nature générale de la maladie* (<i>veuillez ne pas indiquer le diagnostic</i>) :	
Date de l'évaluation : jj mm aaaa	Pas de limites ni de restrictions <input type="checkbox"/> Date de retour au travail : jj mm aaaa Pour préciser les limites et restrictions, prière de remplir la partie 2.
Le professionnel de la santé doit remplir l'attestation à la partie 3	
PARTIE 2 – Aptitudes physiques et/ou cognitives	
À remplir par le professionnel de la santé. En vous fondant sur vos conclusions médicales objectives, veuillez préciser les aptitudes de votre patient ou les restrictions qui s'imposent. (<i>Prière de cocher tout ce qui s'applique.</i>)	
APTITUDES PHYSIQUES (si cela s'applique)	

Marche <input type="checkbox"/> Totalement apte <input type="checkbox"/> Peut faire jusqu'à 100 m <input type="checkbox"/> Peut faire 100 - 200 m <input type="checkbox"/> Autre (<i>préciser</i>) :	Station debout <input type="checkbox"/> Totalement apte <input type="checkbox"/> Peut se tenir debout jusqu'à 15 min <input type="checkbox"/> Peut se tenir debout 15 - 30 min <input type="checkbox"/> Autre (<i>préciser</i>) :	Position assise <input type="checkbox"/> Totalement apte <input type="checkbox"/> Peut rester assis jusqu'à 30 min <input type="checkbox"/> Peut rester assis 30 min - 1 h <input type="checkbox"/> Autre (<i>préciser</i>) :	Soulèvement de charges du sol à la taille <input type="checkbox"/> Totalement apte <input type="checkbox"/> Peut soulever jusqu'à 5 kg <input type="checkbox"/> Peut soulever 5 - 10 kg <input type="checkbox"/> Autre (<i>préciser</i>) :	
Soulèvement de charges de la taille aux épaules <input type="checkbox"/> Totalement apte <input type="checkbox"/> Peut soulever jusqu'à 5 kg <input type="checkbox"/> Peut soulever 5 - 10 kg <input type="checkbox"/> Autre (<i>préciser</i>) :	Ascension d'escaliers <input type="checkbox"/> Totalement apte <input type="checkbox"/> Peut monter jusqu'à 5 marches <input type="checkbox"/> Peut monter 6 - 12 marches <input type="checkbox"/> Autre (<i>préciser</i>) :	Usage des mains Main gauche <input type="checkbox"/> Préhension <input type="checkbox"/> Pince <input type="checkbox"/> Autre (<i>préciser</i>) : Main droite <input type="checkbox"/> Préhension <input type="checkbox"/> Pince <input type="checkbox"/> Autre (<i>préciser</i>) :		
<input type="checkbox"/> Flexion/torsion Mouvement répété de (<i>préciser</i>) :	Tâches exécutées à hauteur ou au-dessus des épaules :	Exposition à des substances chimiques :	Déplacement vers le lieu de travail Peut utiliser les transports en commun _____ Peut conduire une voiture	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non _____ <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
APTITUDES COGNITIVES (si cela s'applique)				
Attention et concentration <input type="checkbox"/> Totalement apte <input type="checkbox"/> Capacité limitée <input type="checkbox"/> Commentaires :	Exécution d'instructions <input type="checkbox"/> Totalement apte <input type="checkbox"/> Capacité limitée <input type="checkbox"/> Commentaires :	Prise de décisions/supervision <input type="checkbox"/> Totalement apte <input type="checkbox"/> Capacité limitée <input type="checkbox"/> Commentaires :	Exécution de tâches multiples <input type="checkbox"/> Totalement apte <input type="checkbox"/> Capacité limitée <input type="checkbox"/> Commentaires :	

Organisation	Mémoire	Interaction sociale	Communication
<input type="checkbox"/> Totalement apte	<input type="checkbox"/> Totalement apte	<input type="checkbox"/> Totalement apte	<input type="checkbox"/> Totalement apte
<input type="checkbox"/> Capacité limitée	<input type="checkbox"/> Capacité limitée	<input type="checkbox"/> Capacité limitée	<input type="checkbox"/> Capacité limitée
<input type="checkbox"/> Commentaires :	<input type="checkbox"/> Commentaires :	<input type="checkbox"/> Commentaires :	<input type="checkbox"/> Commentaires :

Veuillez indiquer les outils d'évaluation utilisés pour évaluer les aptitudes susmentionnées. (Exemples : tests pour soulever, tests de force de préhension, liste de symptômes d'anxiété, autodéclaration, etc.)

Commentaires supplémentaires sur les **limites du patient (ce qu'il est incapable de faire) ou les restrictions qui lui sont imposées (ce qu'il ne devrait ou ne doit pas faire) pour tous les états médicaux :**

Professionnel de la santé – Les renseignements suivants doivent être fournis par le professionnel de la santé

À compter de la date de la présente évaluation, ce qui précède s'appliquera pendant environ :

- 1-2 jours 3-7 jours 8-14 jours
 15 jours et + En permanence

Avez-vous discuté avec votre patient de son retour au travail ?

- Oui Non

Recommandations relatives aux heures de travail et à la date de début :

- Plein temps régulier Heures modifiées
 Augmentation graduelle du nombre d'heures

Date de début : **jj** **mm** **aaaa**

Le patient suit-il un plan de traitement actif ? Oui Non

Le patient a-t-il été recommandé à un autre professionnel de la santé ?

- Oui (facultatif - préciser) : _____ Non

Dans l'affirmative, resterez-vous le premier fournisseur de soins de santé ?

- Oui Non

Veuillez cocher une seule case

- Le patient est apte au travail sans restriction.
 Le patient est apte au travail avec des restrictions. **(Remplir la partie 2)**
 J'ai revu la partie 2 et j'atteste que le patient est totalement invalide et inapte au travail à l'heure actuelle.

Date recommandée pour la prochaine évaluation des aptitudes et restrictions :		jj	mm	aaaa
PARTIE 3 – Attestation				
Professionnel de la santé – Les renseignements suivants doivent être indiqués par le professionnel de la santé				
J'atteste que les renseignements indiqués aux présentes sont exacts et complets : <input type="checkbox"/>				
Nom du professionnel de la santé qui a rempli le formulaire : (En caractères d'imprimerie)				

Date :				

Numéro de téléphone :				

Signature :				

* L'expression « nature générale de la maladie » (ou de la lésion) s'entend d'un énoncé général, dans une langue claire dépourvu de détails médicaux techniques et sans diagnostic, de la maladie ou de la lésion du patient. La divulgation de la nature d'une maladie doit donner une idée du diagnostic mais pas forcément. L'expression « nature de la maladie » et le terme « diagnostic » ne sont pas des termes congruents. Par exemple, affirmer qu'une personne a une maladie du cœur ou de l'abdomen ou qu'elle a subi une intervention chirurgicale à cause de cette maladie révèle l'essence de son état sans préciser le diagnostic.

Des renseignements supplémentaires ou de suivi peuvent être demandés au besoin.

LETTRE D'ENTENTE NO 1**ENTRE****Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)****ET****Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)****OBJET : Questions négociées centralement demeurant inchangées**

Toutes les dispositions des termes centraux qui n'ont pas été modifiées demeurent inchangées. De plus, les éléments suivants ont été négociés centralement et la formulation des dispositions s'y rapportant demeure inchangée. Il est entendu que s'il existe des dispositions portant sur ces éléments dans la partie B, de telles dispositions relatives aux éléments suivants doivent être conservées. Les éléments énumérés ci-après ne seront pas assujettis à des négociations locales ni à des modifications par les parties locales.

Éléments :

Congés annuels rémunérés

RREMO

Semaine de travail (à l'exclusion de l'établissement des horaires)

Année de travail (à l'exclusion de l'établissement des horaires)

Heures de travail (à l'exclusion de l'établissement des horaires)

Temps de préparation

Niveaux de dotation de personnel (y compris en ce qui concerne les permis et locations, et)

Le perfectionnement du personnel en ce qui concerne l'accès au perfectionnement professionnel et au perfectionnement du personnel

Primes et allocations (à l'exclusion du pourcentage d'augmentation)

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

Objet : Questions négociées centralement demeurant inchangées nécessitant une modification et une incorporation

Les parties reconnaissent que les questions suivantes ont été négociées à la table centrale et que les dispositions s'y rapportant demeurent inchangées ou sont modifiées de la manière décrite ci-dessous. Les dispositions suivantes doivent néanmoins être harmonisées avec les dispositions locales en vigueur. Les questions suivantes ne sont pas assujetties à des négociations locales ni à des modifications par les parties locales. Tout différend découlant de ces dispositions peut être assujetti à la procédure centrale de règlement des différends.

CONGÉS DE MATERNITÉ/PARENTAUX/PSAE – PÉRIODE D'ATTENTE DE L'AE

Les parties conviennent que la question de la modification de la Loi sur l'assurance-emploi menant à une réduction de la période d'attente de l'assurance-emploi a été abordée à la table centrale et que l'intention des dispositions des conventions collectives locales en vigueur demeure inchangée. Par conséquent, si la convention collective locale d'un conseil scolaire mentionne une période d'attente de deux semaines et un paiement requis pour la période d'attente de deux semaines, le conseil scolaire s'assure que les fonds qu'il doit payer à un employé permanent qui prend un congé approuvé de 12 mois ou plus correspondent à la somme complète qui aurait été payable avant la réduction de la période d'attente.

Les dispositions concernant les périodes d'attente ou les paiements durant ces périodes d'attente ne sont pas assujettis à des négociations locales ni à des modifications par les parties locales. Cependant, il se peut que les dispositions des conventions collectives locales en vigueur doivent être révisées afin de refléter les modalités des présentes et d'être conformes à la modification législative pertinente ayant réduit la période d'attente à une semaine.

JOURS FÉRIÉS

Les conseils scolaires s'assureront d'inclure le jour de la Famille comme jour férié dans leur convention collective locale.

MONTANT COMPLÉMENTAIRE DE LA CSPAAT

Si, au 31 août 2012, une catégorie d'employés avait le droit de recevoir des prestations complémentaires de la CSPAAT avec déduction des congés de maladie, les parties doivent intégrer les mêmes dispositions – si elles ne l'ont pas déjà fait – sans déduction des congés de maladie. Le versement des prestations complémentaires pendant une période maximale de quatre (4) ans et six (6) mois devra être inclus dans la convention collective de 2019-2022.

Pour les parties qui n'ont pas encore intégré les dispositions locales à la convention collective de 2014-2017, les dispositions suivantes s'appliquent :

Dispositions communes négociées centralement

Prestations de maternité/régime de PSAE

- a) Les employées permanentes à plein temps et à temps partiel qui sont admissibles à un congé de maternité en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* reçoivent *100 % de leur salaire aux termes d'un régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE) pendant *huit (8) semaines au total (*ou insérer la disposition locale supérieure reflétant le statu quo) immédiatement après la naissance de leur enfant, sans déduction des congés de maladie ou des congés aux termes du régime de congés et d'invalidité de courte durée (RCICD).
- b) Les employées permanentes à plein temps et à temps partiel qui ne sont pas admissibles au régime de PSAE parce qu'elles ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi seront admissibles à recevoir de l'employeur la totalité de leur salaire pendant huit (8) semaines au total, sans déduction des congés de maladie ou des congés aux termes du RCICD.
- c) Pour toute partie de ces huit (8) semaines qui coïncide avec une période non payée (c.-à-d. congés d'été, congé du mois de mars, etc.), le supplément de huit (8) semaines continue d'être versé intégralement.
- d) Les employées permanentes à plein temps et à temps partiel qui ont besoin d'une période de récupération de plus de huit (8) semaines peuvent avoir recours aux congés de maladie et au RCICD si elles répondent aux exigences relatives à la présentation d'une preuve médicale acceptable.
- e) Les employées en affectation de longue durée de six (6) mois ou plus sont admissibles aux PSAE tel qu'il est décrit aux présentes pendant un maximum de huit (8) semaines ou pendant le nombre de semaines restant de leur affectation courante après la naissance de leur enfant, selon le moindre des deux.

f) Les employées qui ne sont pas définies ci-dessus n'ont pas droit aux prestations décrites dans le présent article.

CONGÉS PAYÉS DE COURTE DURÉE

Les parties reconnaissent que la question des congés payés de courte durée a été abordée à la table centrale et que les dispositions s'y rapportant demeurent inchangées dans les conventions collectives locales en vigueur. Il est entendu que tout congé autorisé prévu dans la convention collective locale de 2008-2012 pour des raisons autres qu'une maladie personnelle qui était déduit des congés de maladie est accordé sans perte de salaire ni déduction des congés de maladie, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année scolaire. Pour plus de clarté, les conseils qui offraient cinq (5) jours ou moins n'apportent aucune modification. Les conseils qui offraient plus de cinq (5) jours doivent limiter le congé à cinq (5) jours. Ces jours ne doivent pas être utilisés pour des congés de maladie ni ne peuvent être accumulés d'une année à l'autre.

Les dispositions sur les congés payés de courte durée contenues dans la convention collective de 2008-2012 qui ne prévoyaient pas une déduction des jours de congé de maladie demeurent inchangées et doivent être intégrées à la convention collective de 2014-2017.

Les dispositions concernant les congés payés de courte durée ne sont pas assujetties à des négociations locales ni à des modifications par les parties locales. Cependant, il se peut que les dispositions des conventions collectives locales en vigueur doivent être révisées afin de refléter les modalités des présentes.

GRATIFICATIONS DE RETRAITE

La question des gratifications de retraite a été abordée à la table centrale et les parties reconnaissent que les formules prévues dans les conventions collectives locales actuelles pour calculer les gratifications de retraite régissent le versement des gratifications de retraite et que leur application est limitée par les modalités de l'annexe B – Gratifications de retraite.

Le texte qui suit doit être inséré sans modification à titre de préambule des dispositions sur les gratifications de retraite dans chaque convention collective :

« Les gratifications de retraite sont gelées depuis le 31 août 2012. Les employés ne sont admissibles à aucune gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie et à aucune autre gratification (notamment les gratifications d'ancienneté ou les cotisations à un REER) après le 31 août 2012, à l'exception de toute gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie qu'ils avaient accumulés et à laquelle ils étaient admissibles à cette date. La disposition suivante ne s'applique qu'aux employés admissibles à la gratification susmentionnée. »

CONGÉ DE MALADIE POUR COMBLER LA PÉRIODE D'ATTENTE DES PRESTATIONS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Les conseils scolaires dont les périodes d'attente des prestations d'invalidité de longue durée sont supérieures à 131 jours s'assureront de prévoir des dispositions conformes au droit suivant :

Un employé qui a présenté une demande de prestations d'invalidité de longue durée est admissible à des jours de congé d'invalidité de courte durée supplémentaires jusqu'à concurrence de l'écart maximal entre la période d'attente des prestations d'invalidité de longue durée et 131 jours. Les jours supplémentaires seront payables à 90 % et ne serviront qu'à combler la période d'attente des prestations d'invalidité de longue durée si, aux termes d'une convention collective en vigueur le 31 août 2012, l'employé était tenu d'attendre plus de 131 jours avant de devenir admissible à des prestations aux termes d'un régime d'invalidité de longue durée et que la convention collective n'offrait pas à l'employé la possibilité de réduire cette période d'attente.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

Objet : Sécurité d'emploi

Les parties reconnaissent que les travailleurs en éducation contribuent grandement au rendement et au bien-être des élèves.

- 1) À compter du 7 novembre, 2022, le conseil entreprend de préserver son complément de personnel, sauf dans les cas suivants :
 - a. Événement ou circonstance catastrophique ou imprévisible;
 - b. Diminution des inscriptions;
 - c. Diminution du financement directement lié aux services assurés par les membres de l'unité de négociation;
 - d. Fermeture d'école et/ou fusion d'écoles.
- 2) Là où des réductions de complément de personnel sont nécessaires en raison de ce qui est prévu à l'article 1. ci-dessus, elles seront effectuées de la façon suivante :
 - a. Dans le cas d'une baisse des inscriptions, les réductions de complément de personnel s'effectueront dans une proportion qui n'est pas plus élevée que la proportion de la diminution du nombre d'élèves.
 - b. Dans le cas d'une baisse de financement, les réductions de complément de personnel se feront dans une proportion qui n'est pas plus élevée que la proportion de la réduction du financement.
 - c. Dans le cas d'une fermeture d'école et/ou d'une fusion d'écoles, les réductions de complément de personnel ne dépasseront pas le nombre de membres du personnel dans l'école touchée avant la fermeture de l'école et/ou la fusion de l'école.

Le libellé de la convention collective locale sera respecté relativement à l'avis au syndicat d'une réduction du complément de personnel. En l'absence d'un tel libellé, le conseil avisera le syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision de réduire le complément de personnel.

- 3) Aux fins de la présente lettre d'entente, le complément de personnel global est, à tout moment pertinent, égal au nombre suivant :
 - a. Le nombre d'ÉTP (excluant les postes temporaires et/ou occasionnels) à compter du 7 novembre, 2022. Les parties doivent s'entendre sur le nombre d'ÉTP à la suite de consultations au niveau local. Une divulgation appropriée devra avoir lieu lors de ces consultations. Les différends concernant le nombre d'ÉTP pourront être soumis à la procédure centrale de règlement des différends au plus tard le 9 décembre 2022.
 - b. Moins toute attrition, définie en tant que postes des membres de l'unité de négociation effectuée après le 7 novembre, 2022 qui deviennent vacants et qui ne sont pas comblés. Pour fins de clarification, les postes sont vacants suite à une démission, une retraite, une fin d'emploi, ou un affichage interne/processus de transfert.
- 4) Une fois que le nombre d'ÉTP a été déterminé en vertu du paragraphe 3 ci-dessus, les parties locales doivent rapporter ce résultat conjointement au Comité central de relation de travail.
- 5) Les réductions pouvant être nécessaires aux termes de l'article 1 ci-dessus se feront uniquement par licenciement, après consultation du syndicat à propos de mesures alternatives qui peuvent inclure :
 - a. Priorité aux affectations temporaires et/ou occasionnelles;
 - b. Création d'une banque permanente de remplaçants, là où c'est possible;
 - c. Mise en œuvre d'un programme de réduction volontaire de la main d'œuvre (qui dépend d'un financement intégral provenant du gouvernement provincial).
- 6) Lorsque le langage de convention collective locale existe et fournit un avantage supérieur spécifiquement en ce qui concerne le nombre d'ÉTP du complément protégé, ce libellé prévaudra.
- 7) La présente lettre d'entente expire le 30 août 2026.

LETTRE D'ENTENTE NO 4**ENTRE****Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)****ET****Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)****Objet : Programme d'apprentissage**

La Couronne doit créer un Fonds pour les priorités et les partenariats (FPP) ponctuel, conformément à la Directive sur la responsabilisation en matière de paiements de transfert au secteur public de l'Ontario, d'un montant de 4,5 millions de dollars pour la durée de l'entente. Tout montant non dépensé à la conclusion de l'entente sera retourné à la Couronne. Les fonds du présent FPP seront alloués aux conseils scolaires pendant l'année scolaire 2023-2024, sur la base des demandes conjointes reçues des conseils scolaires et des sections locales du SCFP pour des programmes d'apprentissage dans les métiers spécialisés.

Le FPP vise à offrir une formation en cours d'emploi dans les métiers spécialisés aux employés du SCFP en tant qu'apprentis.

Les représentants des parties centrales et de la Couronne examineront, mettront à jour et réviseront le modèle de distribution et le processus de demande existants.

Il est entendu que le but du programme d'apprentissage n'est pas de réduire l'effectif/les postes actuels.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

La Couronne

Objet : Comité pour la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive des travailleurs en éducation – Mandat

PRÉAMBULE

Les parties reconnaissent l'importance de promouvoir la diversité et d'aller au-delà de la tolérance et des célébrations pour favoriser l'inclusion et le respect dans nos lieux de travail. Les organisations sont renforcées lorsque les employeurs peuvent compter sur un large éventail de talents, de compétences et de perspectives. Les parties reconnaissent de plus qu'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive peut contribuer à la réussite des élèves.

I. MANDAT DU COMITÉ

Le mandat du Comité pour la promotion d'une main d'œuvre diversifiée et inclusive des travailleurs en éducation est d'explorer et d'identifier conjointement les meilleures pratiques qui soutiennent la diversité, l'équité, l'inclusion, et de favoriser une main d'œuvre représentative des diverses communautés ontariennes.

II. LIVRABLES

Le comité identifiera les stratégies de recrutement, de rétention et de promotion existantes qui visent à éliminer les obstacles pour les personnes qui s'identifient comme membres de groupes historiquement sous-représentés. De plus, le Comité examinera les programmes de formation et d'éducation qui appuient la création de milieux de travail positifs, équitables et inclusifs et favorisent une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

Une fois identifiés conjointement, le matériel et les ressources peuvent être partagés avec les conseils scolaires et les sections locales du SCFP.

III. COMPOSITION DU COMITÉ

Le Comité sera composé de neuf (9) membres - cinq (5) représentants du SCFP/CUPE et quatre (4) représentants du CAE. Jusqu'à deux (2) conseillers du ministère de l'Éducation agiront à titre de ressources auprès du Comité. D'autres personnes peuvent assister aux réunions afin de fournir un soutien et des ressources mutuellement convenues. Jusqu'à un (1) représentant de chacune des quatre (4) unités négociatrices des travailleurs aux autres tables des travailleurs de l'éducation seront invités comme participants sur le Comité.

S'il y a de l'intérêt de la part des autres tables de travailleurs de l'éducation à créer un comité comparable, les parties discuteront de la création d'un Comité provincial des travailleurs de l'éducation sur la diversité et l'inclusion. Si d'autres comités comparables de travailleurs de l'éducation sont créés, et en l'absence d'un Comité provincial des travailleurs de l'éducation sur la diversité et l'inclusion, les parties discuteront de la tenue de réunions conjointes.

IV. SÉLECTION DES CO-PRÉSIDENTS

Les représentants du SCFP/CUPE et du CAE/CTA choisiront chacun un co-président. Les deux co-présidents dirigeront les travaux et les réunions du groupe.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

Objet : Congés de maladie

Les dispositions de la convention collective en vigueur relatives aux éléments énumérés ci-dessous, qui n'entrent pas en conflit avec les clauses de l'article portant sur les congés de maladie de l'entente centrale, demeurent inchangées pour la durée de la présente convention collective :

1. la responsabilité de payer les documents médicaux.
2. la déduction de congé de maladie pour les absences de jours partiels.

LETTRE D'ENTENTE N° 7**ENTRE****Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)****ET****Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)****Objet : Comité central des relations de travail**

Le comité central des relations de travail discutera des sujets suivants :

Discussion d'un projet pilote concernant l'arbitrage

Régimes de Congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée

Toute autre question soulevée par les parties

Les parties organiseront pas moins de quatre (4) rencontres du comité par année et l'ordre du jour sera partagé une semaine avant la rencontre.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

ENTRE

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

Objet : Liste des arbitres

Ce qui suit est une liste d'arbitres acceptés telle que mentionnée à l'article C4 des conditions négociées centralement de la convention collective.

Services en anglais:

Christopher Albertyn
Paula Knopf
Brian Sheehan
Jesse Nyman
Matthew Wilson
Bernard Fishbein

Services en français:

Michelle Flaherty
Kathleen O'Neil
Bram Herlich
Graham Clarke
Geneviève Debané

Les parties conviennent que des arbitres bilingues peuvent également être utilisés pour les dossiers en anglais.

Cette Lettre d'entente prend fin le 31 août, 2026.

LETTRE D'ENTENTE N° 9**ENTRE****Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)****ET****Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)****ET****La Couronne****Objet : Santé mentale des enfants, besoins spéciaux et autres initiatives**

Les parties reconnaissent la mise en œuvre continue de la Stratégie de santé mentale des enfants et des jeunes, de la Stratégie pour les services en matière de besoins particuliers et d'autres initiatives dans la province d'Ontario.

Les parties reconnaissent aussi l'importance des initiatives mises en œuvre dans le système scolaire provincial, entre autres l'ajout de responsables en matière de santé mentale et le protocole pour des partenariats avec des organismes externes/fournisseurs de services.

Il est entendu et assuré que l'objet des initiatives est d'améliorer les soutiens existants en santé mentale et aux élèves à risque pour les conseils scolaires en partenariat avec le personnel professionnel des services à l'élève et les autres membres du personnel scolaire. Ces initiatives renforcées ne visent pas à déplacer les travailleurs du SCFP ni à réduire leurs heures de travail.

LETTRE D'ENTENTE N° 10

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

La Couronne

Objet : Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité

Les parties confirment leur intention de continuer à participer au groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité conformément aux termes de référence datés du 7 novembre 2018, y compris toutes mises à jour de ces termes de référence. Le mandat du groupe de travail est d'étudier les questions de santé et de sécurité afin de continuer de bâtir et de renforcer une culture axée sur la santé et la sécurité dans le secteur de l'éducation.

Si le groupe de travail identifie des pratiques exemplaires, celles-ci seront communiquées aux conseils scolaires.

LETTRE D'ENTENTE NO 11**ENTRE****Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SFCFP »)****ET****Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)****ET****La Couronne****Objet : Initiatives du ministère de l'Éducation**

Le Comité provincial sur les initiatives du ministère fournit des conseils au ministère de l'Éducation au sujet d'initiatives et de stratégies, nouvelles ou existantes, pour soutenir l'amélioration de la réussite et du bien-être de tous les apprenants. La Couronne peut convoquer une réunion du comité pour discuter de telles initiatives.

SCFP- CSCSO sera un participant actif dans le processus de consultation du Comité provincial sur les initiatives du ministère.

LETTRE D'ENTENTE NO 12**ENTRE****Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)****ET****Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)****ET****La Couronne****Objet : Congés de deuil**

- 1) La question du congé de deuil a été traitée à la table centrale.
- 2) Lorsque les dispositions de la convention collective locale (Partie B) prévoient un droit à un total de congés de deuil payés pour les employés permanents de trois (3) jours ou moins, les conseils scolaires doivent s'assurer que le libellé suivant est inséré dans la convention collective locale (partie B). Ce libellé remplace le libellé existant dans son intégralité :

Les employés permanents bénéficient de trois (3) jours consécutifs de congé de deuil régulier sans perte de traitement ou de salaire lors du décès ou pour assister aux funérailles de son conjoint, parent, beau-parent, enfant, enfant du conjoint, grand-parent, petit-enfant, frère ou sœur, parent du conjoint ou conjoint de l'enfant.

- 3) Lorsque les dispositions de la convention collective locale (partie B) prévoient un droit à un total de congés de deuil payés pour les employés permanents supérieur à trois (3) jours, il n'y aura aucun changement à ce libellé et la présente lettre d'entente ne s'applique pas.
- 4) Les employés permanents seront tels que définis en vertu des dispositions de la convention collective locale, ou si une telle définition n'existe pas dans une convention collective particulière, tels que défini à l'article C6.
- 5) Par souci de clarté, bien que les dispositions spécifiques ci-dessus (y compris le nombre de jours de congé de deuil et les critères d'admissibilité) ne sont pas assujetties à la négociation locales ou à des modifications par les parties locales, les parties locales sont autorisées à discuter, à titre de question locale, les modalités administratives associés au congé de deuil.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

La Couronne

Objet : Rémunération

Les conseils scolaires ajusteront leurs grilles salariales et leurs échelles de salaires actuelles conformément au calendrier ci-dessous (pour plus de clarté, l'admissibilité à l'ajustement sera déterminée sur une base annuelle) :

Pour les postes de travailleuses et travailleurs en éducation dont le taux salarial annualisé en équivalence à temps plein est inférieur à 43 000 \$ ou, pour les postes rémunérés à l'heure, dont le taux horaire est inférieur à 25,95 \$, dans les deux cas, déterminé en fonction de l'échelon supérieur (le plus élevé) de la grille salariale de la classification des emplois applicable :

- i. À compter du 7 novembre 2022, une augmentation de 2,5 % ;
- ii. À compter du 1er septembre 2023, une augmentation de 2,5 % ;
- iii. À compter du 1er septembre 2024, une augmentation de 2,5 % ;
- iv. À compter du 1er septembre 2025, une augmentation de 2,5 %.

Les travailleuses et travailleurs en l'éducation occupant des postes dont les salaires ont été augmentés en vertu du point (i) ci-dessus recevront un paiement unique de 2,5 % des salaires gagnés à l'égard des 67 jours civils précédant immédiatement le 7 novembre 2022.

Pour les postes de travailleuses et travailleurs en éducation dont le taux salarial annualisé en équivalence à temps plein est de 43 000 \$ ou plus, ou pour les postes rémunérés à l'heure, un taux horaire de 25,95 \$ ou plus, dans les deux cas, déterminé en fonction de l'échelon supérieur (le plus élevé) de la grille salariale de la classification des emplois applicable :

- v. À compter du 7 novembre 2022, une augmentation de 1,5 % ;
- vi. À compter du 1er septembre 2023, une augmentation de 1,5 % ;
- vii. À compter du 1er septembre 2024, une augmentation de 1,5 % ;
- viii. À compter du 1er septembre 2025, une augmentation de 1,5 %.

Les travailleuses et travailleurs en l'éducation occupant des postes dont les salaires ont été augmentés en vertu du point (v) ci-dessus recevront un paiement unique de 1,5 % des salaires gagnés à l'égard des 67 jours civils précédant immédiatement le 7 novembre 2022.

Les primes et allocations seront augmentées de 1,9 % le 7 novembre 2022 et le 1er septembre de chaque année subséquente de la convention collective.

Les augmentations susmentionnées seront mises en œuvre dans les 90 jours suivant la date d'entrée en vigueur applicable. Les paiements uniques susmentionnés seront versés dans les 90 jours suivant le 7 novembre 2022.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)**

ET

**Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)**

ET

La Couronne

Objet : Utilisation Communautaire des Écoles

Sous réserve de l'approbation de la lieutenante-gouverneure en conseil (s'il y a lieu), la Couronne maintiendra le financement de l'utilisation communautaire des écoles s'élevant, dans le cadre des Subventions pour les besoins des élèves, (tel qu'il est indiqué dans le tableau à ci-dessous), pour la durée de la présente convention collective.

Ce financement est destiné à doter les écoles de personnel de conciergerie du SCFP pendant l'utilisation communautaire des écoles, conformément aux conventions collectives locales et aux politiques, procédures et pratiques existantes des conseils scolaires. Dans les cas où les pratiques actuelles ne prévoient pas de personnel de conciergerie du SCFP lors de l'utilisation communautaire des écoles, et là où les politiques et procédures le permettent, le financement servira à doter avec du personnel de conciergerie SCFP, selon les fonds disponibles.

Investissement dans l'utilisation communautaire des installations scolaires	
Nom du conseil	\$
Algoma DSB	4,417
Algonquin and Lakeshore Catholic DSB	4,558
Bluewater DSB	7,113
Bruce-Grey Catholic DSB	1,608
Catholic DSB of Eastern Ontario	4,814
CÉP de l'Est de l'Ontario	6,144
CS catholique Mon Avenir	6,415
CS catholique Providence	4,228
CS Viamonde	4,747
CSD catholique de l'Est ontarien	5,191
CSD catholique des Grandes Rivières	3,613
CSD catholique du Centre-Est de l'Ontario	7,802
CSD catholique du Nouvel-Ontario	3,574
CSD catholique Franco-Nord	1,260
CSD du Grand Nord de l'Ontario	1,977
CSD du Nord-Est de l'Ontario	1,119
DSB of Niagara	14,460
DSB Ontario North East	4,951
Dufferin-Peel Catholic DSB	31,209
Durham Catholic DSB	8,163
Durham DSB	25,822
Grand Erie DSB	10,719
Greater Essex County DSB	12,354
Halton Catholic DSB	11,833
Halton DSB	21,477
Hamilton-Wentworth Catholic DSB	165
Hamilton-Wentworth DSB	17,826
Hastings and Prince Edward DSB	6,802
Huron Perth Catholic DSB	47
Huron-Superior Catholic DSB	2,064
Kawartha Pine Ridge DSB	12,589
Keewatin-Patricia DSB	2,820
Lakehead DSB	3,792
Lambton Kent DSB	9,693
Limestone DSB	8,416
London District Catholic School Board	7,165
Near North DSB	4,719
Niagara Catholic DSB	8,288
Nipissing-Parry Sound Catholic DSB	1,291
Northeastern Catholic DSB	1,143
Northwest Catholic DSB	518
Ottawa Catholic DSB	231
Peel DSB	55,581
Peterborough V N C Catholic DSB	5,638
Rainbow DSB	6,140
Rainy River DSB	1,384
Renfrew County Catholic DSB	1,816
Renfrew County DSB	4,763
Simcoe County DSB	17,471
Simcoe Muskoka Catholic DSB	7,466
St. Clair Catholic DSB	3,211
Sudbury Catholic DSB	2,384

Investissement dans l'utilisation communautaire des installations scolaires	
Nom du conseil	\$
Thames Valley DSB	29,002
Toronto Catholic DSB	34,196
Toronto DSB	85,953
Trillium Lakelands DSB	6,961
Upper Canada DSB	12,895
Upper Grand DSB	11,029
Waterloo Catholic DSB	87
Wellington Catholic DSB	2,950
York Catholic DSB	20,341
York Region DSB	45,435
TOTAL	651,835

LETTRE D'ENTENTE NO 15**ENTRE****Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)****ET****Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)****ET****La Couronne****Objet : Régime d'Invalidité de Longue Durée (ILD)**

À compter du 1er janvier 2023, le Dufferin-Peel Catholic District School Board ajustera les dispositions de son régime d'ILD pour tenir compte de ce qui suit :

- Part des primes : 75 % employeur et 25 % employé
- Niveau des prestations en pourcentage du salaire et montant maximal des prestations mensuelles : sans changement
- Période d'attente/d'admissibilité : 120 jours ouvrables

La période d'attente/d'admissibilité susmentionnés ne s'appliquent qu'aux demandes déposées à compter du 1er janvier 2023.

LETTRE D'ENTENTE NO 16**ENTRE****Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)****ET****Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)****ET****La Couronne****Objet : Fonds de soutien aux élèves****A. Montant pour le Personnel de l'enfance en difficulté**

En reconnaissance du rôle que jouent les aides-enseignants, les travailleurs et les conseillers auprès des enfants et des jeunes ainsi que les professionnels des services aux élèves pour le soutien de l'enfance en difficulté, sous réserve de l'approbation de la Lieutenant-gouverneure en conseil (s'il y a lieu), la Couronne fera un investissement dans chaque année de la convention collective, qui sera utilisé pour les besoins en enfance en difficulté.

La part du montant lié à la dotation en personnel pour l'enfance en difficulté revenant à chaque conseil scolaire pour chaque unité de négociation du SCFP sera en fonction de l'ÉTP de cette unité de négociation pour les classifications suivantes : aides-enseignants, les travailleurs et conseillers auprès des enfants et des jeunes ainsi que les professionnels des services de soutien aux élèves, par rapport à l'ÉTP total du conseil scolaire d'aides-enseignants, des travailleurs et conseillers auprès des enfants et des jeunes et des professionnels des services de soutien aux élèves.

Les tableaux ci-dessous présentent le financement résultant de cet investissement dans le système.

B. Autre montant de dotation

Reconnaissant le rôle que joue le personnel de bureau, administratif et technique, de conciergerie et d'entretien pour favoriser un milieu scolaire sécuritaire, sain et bienveillant, sous réserve de l'approbation de la Lieutenant-gouverneure en conseil (s'il y a lieu), la Couronne fera un investissement dans chaque année de la convention collective.

La part du conseil scolaire est répartie pour chaque unité de négociation du SCFP en fonction du nombre d'ÉTP de cette unité de négociation pour les catégories de dotation suivantes : personnel de bureau, personnel administratif et technique, personnel de conciergerie et d'entretien, par rapport au nombre total d'ÉTP de personnel de bureau du conseil, personnel administratif et technique, personnel de conciergerie et d'entretien.

Les tableaux ci-dessous présentent le financement résultant de cet investissement dans le système.

Fonds de soutien aux élèves - SCFP	2022-2023			2023-2024		
	Montant pour le personnel de l'enfance en difficulté	Montant pour autre dotation en personnel	TOTAL	Montant pour le personnel de l'enfance en difficulté	Montant pour autre dotation en personnel	TOTAL
Algoma DSB	\$-	\$173,713	\$173,713	\$-	\$177,013	\$177,013
Algonquin and Lakeshore Catholic DSB	\$380,517	\$309,470	\$689,986	\$387,746	\$315,350	\$703,096
Bluewater DSB	\$-	\$233,316	\$233,316	\$-	\$237,749	\$237,749
Bruce-Grey Catholic DSB	\$161,744	\$96,163	\$257,907	\$164,817	\$97,990	\$262,807
Catholic DSB of Eastern Ontario	\$393,833	\$339,609	\$733,442	\$401,316	\$346,062	\$747,377
CÉP de l'Est de l'Ontario	\$-	\$378,834	\$378,834	\$-	\$386,032	\$386,032
CS catholique MonAvenir	\$-	\$204,123	\$204,123	\$-	\$208,001	\$208,001
CS catholique Providence	\$320,705	\$288,259	\$608,963	\$326,798	\$293,735	\$620,534
CS Viamonde	\$-	\$163,075	\$163,075	\$-	\$166,173	\$166,173
CSD catholique de l'Est ontarien	\$-	\$247,510	\$247,510	\$-	\$252,213	\$252,213
CSD catholique des Grandes Rivières	\$-	\$101,211	\$101,211	\$-	\$103,134	\$103,134
CSD catholique du Centre-Est de l'Ontario	\$-	\$179,983	\$179,983	\$-	\$183,402	\$183,402
CSD catholique du Nouvel-Ontario	\$-	\$127,694	\$127,694	\$-	\$130,120	\$130,120
CSD catholique Franco-Nord	\$-	\$41,776	\$41,776	\$-	\$42,570	\$42,570
CSP du Grand Nord de l'Ontario	\$-	\$61,987	\$61,987	\$-	\$63,165	\$63,165
CSP du Nord-Est de l'Ontario	\$122,327	\$93,528	\$215,855	\$124,651	\$95,305	\$219,956
DSB of Niagara	\$936,869	\$747,597	\$1,684,465	\$954,669	\$761,801	\$1,716,470
DSB Ontario North East	\$-	\$185,171	\$185,171	\$-	\$188,689	\$188,689
Dufferin-Peel Catholic DSB	\$-	\$1,671,481	\$1,671,481	\$-	\$1,703,239	\$1,703,239
Durham Catholic DSB	\$425,211	\$407,556	\$832,767	\$433,290	\$415,300	\$848,590
Durham DSB	\$1,686,919	\$1,358,314	\$3,045,233	\$1,718,970	\$1,384,122	\$3,103,093
Grand Erie DSB	\$701,924	\$588,862	\$1,290,786	\$715,260	\$600,050	\$1,315,311
Greater Essex County DSB	\$-	\$745,142	\$745,142	\$-	\$759,300	\$759,300
Halton Catholic DSB	\$688,178	\$621,901	\$1,310,079	\$701,253	\$633,717	\$1,334,971
Halton DSB	\$-	\$526,376	\$526,376	\$-	\$536,378	\$536,378
Hamilton-Wentworth Catholic DSB	\$794,273	\$233,617	\$1,027,890	\$809,364	\$238,056	\$1,047,420
Hamilton-Wentworth DSB	\$-	\$559,881	\$559,881	\$-	\$570,518	\$570,518
Hastings and Prince Edward DSB	\$454,776	\$336,954	\$791,729	\$463,416	\$343,356	\$806,772
Huron Perth Catholic DSB	\$169,755	\$53,480	\$223,234	\$172,980	\$54,496	\$227,476
Huron-Superior Catholic DSB	\$219,775	\$164,787	\$384,562	\$223,951	\$167,918	\$391,869
Kawartha Pine Ridge DSB	\$916,390	\$703,263	\$1,619,654	\$933,802	\$716,625	\$1,650,427
Keewatin-Patricia DSB	\$-	\$143,379	\$143,379	\$-	\$146,104	\$146,104
Lakehead DSB	\$-	\$139,981	\$139,981	\$-	\$142,641	\$142,641
Lambton Kent DSB	\$656,210	\$491,214	\$1,147,423	\$668,678	\$500,547	\$1,169,224
Limestone DSB	\$515,503	\$430,974	\$946,477	\$525,298	\$439,163	\$964,460

Fonds de soutien aux élèves - SCFP	2022-2023			2023-2024		
	Montant pour le personnel de l'enfance en difficulté	Montant pour autre dotation en personnel	TOTAL	Montant pour le personnel de l'enfance en difficulté	Montant pour autre dotation en personnel	TOTAL
London District Catholic School Board	\$508,130	\$363,556	\$871,687	\$517,785	\$370,464	\$888,249
Near North DSB	\$-	\$287,689	\$287,689	\$-	\$293,155	\$293,155
Niagara Catholic DSB	\$554,091	\$460,927	\$1,015,018	\$564,619	\$469,685	\$1,034,303
Nipissing-Parry Sound Catholic DSB	\$-	\$32,670	\$32,670	\$-	\$33,291	\$33,291
Northeastern Catholic DSB	\$114,409	\$72,872	\$187,281	\$116,582	\$74,257	\$190,839
Northwest Catholic DSB	\$97,542	\$45,727	\$143,269	\$99,395	\$46,596	\$145,991
Ottawa Catholic DSB	\$976,350	\$383,672	\$1,360,021	\$994,900	\$390,961	\$1,385,862
Peel DSB	\$-	\$3,003,247	\$3,003,247	\$-	\$3,060,309	\$3,060,309
Peterborough V N C Catholic DSB	\$442,659	\$360,854	\$803,513	\$451,070	\$367,710	\$818,779
Rainbow DSB	\$-	\$217,241	\$217,241	\$-	\$221,369	\$221,369
Rainy River DSB	\$-	\$40,696	\$40,696	\$-	\$41,469	\$41,469
Renfrew County Catholic DSB	\$-	\$60,113	\$60,113	\$-	\$61,255	\$61,255
Renfrew County DSB	\$-	\$242,331	\$242,331	\$-	\$246,935	\$246,935
Simcoe County DSB	\$-	\$579,761	\$579,761	\$-	\$590,777	\$590,777
Simcoe Muskoka Catholic DSB	\$-	\$272,860	\$272,860	\$-	\$278,045	\$278,045
St. Clair Catholic DSB	\$271,594	\$190,934	\$462,527	\$276,754	\$194,561	\$471,315
Sudbury Catholic DSB	\$-	\$79,653	\$79,653	\$-	\$81,167	\$81,167
Thames Valley DSB	\$1,767,053	\$1,542,369	\$3,309,422	\$1,800,627	\$1,571,674	\$3,372,301
Toronto Catholic DSB	\$1,739,213	\$1,989,287	\$3,728,499	\$1,772,258	\$2,027,083	\$3,799,341
Toronto DSB	\$4,789,953	\$4,470,794	\$9,260,747	\$4,880,962	\$4,555,739	\$9,436,701
Trillium Lakelands DSB	\$507,119	\$437,134	\$944,253	\$516,754	\$445,440	\$962,194
Upper Canada DSB	\$787,608	\$683,840	\$1,471,448	\$802,572	\$696,833	\$1,499,405
Upper Grand DSB	\$-	\$334,760	\$334,760	\$-	\$341,121	\$341,121
Waterloo Catholic DSB	\$513,196	\$195,265	\$708,461	\$522,947	\$198,975	\$721,922
Wellington Catholic DSB	\$-	\$80,946	\$80,946	\$-	\$82,483	\$82,483
Windsor-Essex Catholic DSB	\$536,466	\$-	\$536,466	\$546,659	\$-	\$546,659
York Catholic DSB	\$1,157,439	\$985,731	\$2,143,169	\$1,179,430	\$1,004,459	\$2,183,890
York Region DSB	\$2,618,870	\$2,335,737	\$4,954,607	\$2,668,629	\$2,380,116	\$5,048,745
Totals	\$26,926,598	\$32,900,844	\$59,827,442	\$27,438,204	\$33,525,960	\$60,964,164

Fonds de soutien aux élèves - SCFP	2024-2025			2025-2026		
	Nom du conseil scolaire	Montant pour le personnel de l'enfance en difficulté	Montant pour autre dotation en personnel	TOTAL	Montant pour le personnel de l'enfance en difficulté	Montant pour autre dotation en personnel
Algoma DSB	\$ -	\$180,377	\$180,377	\$ -	\$183,804	\$183,804
Algonquin and Lakeshore Catholic DSB	\$395,114	\$321,341	\$716,455	\$402,621	\$327,447	\$730,068
Bluewater DSB	\$ -	\$242,266	\$242,266	\$ -	\$246,869	\$246,869
Bruce-Grey Catholic DSB	\$167,949	\$ 99,852	\$267,800	\$171,140	\$101,749	\$272,889
Catholic DSB of Eastern Ontario	\$408,941	\$352,637	\$761,577	\$416,710	\$359,337	\$776,047
CÉP de l'Est de l'Ontario	\$ -	\$393,366	\$393,366	\$ -	\$400,840	\$400,840
CS catholique MonAvenir	\$ -	\$211,953	\$211,953	\$ -	\$215,980	\$215,980
CS catholique Providence	\$333,007	\$299,316	\$632,324	\$339,334	\$305,003	\$644,338
CS Viamonde	\$ -	\$169,331	\$169,331	\$ -	\$172,548	\$172,548
CSD catholique de l'Est ontarien	\$ -	\$257,005	\$257,005	\$ -	\$261,888	\$261,888
CSD catholique des Grandes Rivières	\$ -	\$105,094	\$105,094	\$ -	\$107,090	\$107,090
CSD catholique du Centre-Est de l'Ontario	\$ -	\$186,887	\$186,887	\$ -	\$190,438	\$190,438
CSD catholique du Nouvel-Ontario	\$ -	\$132,592	\$132,592	\$ -	\$135,112	\$135,112
CSD catholique Franco-Nord	\$ -	\$ 43,379	\$ 43,379	\$ -	\$ 44,203	\$ 44,203
CSP du Grand Nord de l'Ontario	\$ -	\$ 64,365	\$ 64,365	\$ -	\$ 65,588	\$ 65,588
CSP du Nord-Est de l'Ontario	\$127,020	\$ 97,116	\$224,135	\$129,433	\$ 98,961	\$228,394
DSB of Niagara	\$972,808	\$776,275	\$1,749,083	\$991,291	\$791,025	\$1,782,316
DSB Ontario North East	\$ -	\$192,274	\$192,274	\$ -	\$195,927	\$195,927
Dufferin-Peel Catholic DSB	\$ -	\$ 1,735,600	\$1,735,600	\$ -	\$1,768,577	\$1,768,577
Durham Catholic DSB	\$441,523	\$423,190	\$864,713	\$449,912	\$431,231	\$881,143
Durham DSB	\$1,751,631	\$ 1,410,420	\$3,162,051	\$1,784,912	\$1,437,218	\$ 3,222,130
Grand Erie DSB	\$728,850	\$611,451	\$1,340,302	\$742,699	\$623,069	\$ 1,365,767
Greater Essex County DSB	\$ -	\$773,727	\$773,727	\$ -	\$788,427	\$788,427
Halton Catholic DSB	\$714,577	\$645,758	\$1,360,335	\$728,154	\$658,028	\$ 1,386,182
Halton DSB	\$ -	\$546,569	\$546,569	\$ -	\$556,953	\$556,953
Hamilton-Wentworth Catholic DSB	\$824,742	\$242,579	\$1,067,321	\$840,412	\$247,188	\$ 1,087,600
Hamilton-Wentworth DSB	\$ -	\$581,358	\$581,358	\$ -	\$592,404	\$592,404
Hastings and Prince Edward DSB	\$472,221	\$349,879	\$822,101	\$481,194	\$356,527	\$837,721
Huron Perth Catholic DSB	\$176,267	\$ 55,531	\$231,798	\$179,616	\$ 56,586	\$236,202
Huron-Superior Catholic DSB	\$228,206	\$171,109	\$399,315	\$232,542	\$174,360	\$406,902
Kawartha Pine Ridge DSB	\$951,544	\$730,241	\$1,681,785	\$969,623	\$744,116	\$ 1,713,739
Keewatin-Patricia DSB	\$ -	\$148,880	\$148,880	\$ -	\$151,708	\$151,708
Lakehead DSB	\$ -	\$145,351	\$145,351	\$ -	\$148,113	\$148,113
Lambton Kent DSB	\$681,382	\$510,057	\$1,191,439	\$694,329	\$519,748	\$ 1,214,077
Limestone DSB	\$535,278	\$447,507	\$982,785	\$545,449	\$456,009	\$ 1,001,458
London District Catholic School Board	\$527,623	\$377,503	\$905,125	\$537,648	\$384,675	\$922,323

Fonds de soutien aux élèves - SCFP	2024-2025			2025-2026		
	Montant pour le personnel de l'enfance en difficulté	Montant pour autre dotation en personnel	TOTAL	Montant pour le personnel de l'enfance en difficulté	Montant pour autre dotation en personnel	TOTAL
Near North DSB	\$ -	\$298,725	\$298,725	\$ -	\$304,401	\$304,401
Niagara Catholic DSB	\$575,347	\$478,609	\$1,053,955	\$586,278	\$487,702	\$ 1,073,980
Nipissing-Parry Sound Catholic DSB	\$ -	\$ 33,923	\$ 33,923	\$ -	\$ 34,568	\$ 34,568
Northeastern Catholic DSB	\$118,797	\$ 75,668	\$194,465	\$121,055	\$ 77,105	\$198,160
Northwest Catholic DSB	\$101,284	\$ 47,481	\$148,764	\$103,208	\$ 48,383	\$151,591
Ottawa Catholic DSB	\$1,013,803	\$398,390	\$1,412,193	\$1,033,066	\$405,959	\$ 1,439,025
Peel DSB	\$ -	\$ 3,118,455	\$3,118,455	\$ -	\$3,177,706	\$ 3,177,706
Peterborough V N C Catholic DSB	\$459,640	\$374,696	\$834,336	\$468,373	\$381,816	\$850,189
Rainbow DSB	\$ -	\$225,575	\$225,575	\$ -	\$229,861	\$229,861
Rainy River DSB	\$ -	\$ 42,257	\$ 42,257	\$ -	\$ 43,060	\$ 43,060
Renfrew County Catholic DSB	\$ -	\$ 62,419	\$ 62,419	\$ -	\$ 63,605	\$ 63,605
Renfrew County DSB	\$ -	\$251,627	\$251,627	\$ -	\$256,408	\$256,408
Simcoe County DSB	\$ -	\$602,002	\$602,002	\$ -	\$613,440	\$613,440
Simcoe Muskoka Catholic DSB	\$ -	\$283,327	\$283,327	\$ -	\$288,711	\$288,711
St. Clair Catholic DSB	\$282,013	\$198,258	\$480,270	\$287,371	\$202,025	\$489,396
Sudbury Catholic DSB	\$ -	\$ 82,709	\$ 82,709	\$ -	\$ 84,280	\$ 84,280
Thames Valley DSB	\$1,834,839	\$ 1,601,536	\$3,436,374	\$1,869,701	\$1,631,965	\$ 3,501,666
Toronto Catholic DSB	\$1,805,931	\$ 2,065,598	\$3,871,528	\$1,840,243	\$2,104,844	\$ 3,945,087
Toronto DSB	\$4,973,700	\$ 4,642,298	\$9,615,998	\$5,068,200	\$4,730,502	\$ 9,798,702
Trillium Lakelands DSB	\$526,572	\$453,903	\$980,476	\$536,577	\$462,527	\$999,105
Upper Canada DSB	\$817,821	\$710,073	\$1,527,894	\$833,360	\$723,564	\$ 1,556,924
Upper Grand DSB	\$ -	\$347,602	\$347,602	\$ -	\$354,207	\$354,207
Waterloo Catholic DSB	\$532,883	\$202,755	\$735,639	\$543,008	\$206,608	\$749,616
Wellington Catholic DSB	\$ -	\$ 84,051	\$ 84,051	\$ -	\$ 85,648	\$ 85,648
Windsor-Essex Catholic DSB	\$557,046	\$ -	\$557,046	\$567,629	\$ -	\$567,629
York Catholic DSB	\$1,201,839	\$ 1,023,544	\$2,225,384	\$1,224,674	\$1,042,992	\$ 2,267,666
York Region DSB	\$2,719,333	\$ 2,425,338	\$5,144,671	\$2,771,000	\$2,471,420	\$ 5,242,420
Totals	\$ 27,959,529	\$ 34,162,954	\$ 62,122,483	\$ 28,490,761	\$ 34,812,050	\$ 63,302,810

LETTRE D'ENTENTE N° 17**ENTRE****Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)****ET****Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)****ET****La Couronne****Objet : Congé payé de courte durée**

1. La question des congés payés de courte durée a été traitée à la table centrale.
2. Les conseils scolaires doivent veiller à ce que, dans les dispositions de leur convention collective locale (partie B), le libellé actuel concernant les congés payés de courte durée soit modifié pour permettre aux employés autochtones d'utiliser les congés payés de courte durée existants aux fins de :
 - a. Voter aux élections, tel qu'indiqué par une autorité autochtone autonome, lorsque les heures de travail de l'employé ne lui permettent pas d'être libre pendant trois heures consécutives;
 - b. Participer à des événements culturels/cérémoniels autochtones.
3. Par souci de clarté, les dispositions relatives au nombre de jours de congé payé de courte durée ne doivent pas faire l'objet de négociations locales ou de modifications par les parties locales et demeurent inchangées à un maximum de cinq (5) jours par année scolaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 18**ENTRE****Le Syndicat canadien de la fonction publique
(ci-après le « SCFP »)****ET****Le Conseil des associations d'employeurs
(ci-après le « CAE/CTA »)****ET****La Couronne****OBJET : CONGÉS DE MALADIE**

LES DISPOSITIONS SUIVANTES PROVENANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE CENTRALE DE 2019-2022 DEMEURERA EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 AOÛT 2023. PAR LA SUITE, ELLES SERONT CONSIDÉRÉES COMME UNE ANNEXE HISTORIQUE À DES FINS DE RÉFÉRENCE SEULEMENT.

C6.00 CONGÉS DE MALADIE**C6.1 Congés de maladie / régime de congés et d'invalidité de courte durée****Définitions :**

Les définitions ci-dessous sont réservées exclusivement au présent article.

« **année complète** » désigne la période d'emploi habituelle pour le poste.

« **employés permanents** » – désigne tous les employés qui ne sont pas des employés occasionnels, ou des employés qui ont une affectation à long terme, selon la définition ci-dessous.

« **affectation à long terme** » désigne, relativement à un employé :

- i. une affectation à long terme au sens de la convention collective locale; ou
- ii. si aucune définition n'existe pour ce terme, une affectation à long terme désigne une période de douze (12) jours de travail continu dans une même affectation.

« **employés occasionnels** » désigne :

- i. un employé occasionnel au sens de la convention collective locale;
- ii. si l'alinéa i) ne s'applique pas, un employé qui est un employé occasionnel selon ce qui est convenu par le conseil et l'agent-négociateur;
- iii. si les alinéas i) et ii) ne s'appliquent pas, un employé qui n'a pas un horaire de travail régulier.

Nonobstant ce qui précède, un employé qui travaille sur une affectation à long terme ne sera pas considéré comme un employé occasionnel aux fins de son admissibilité à un congé de maladie aux termes du présent article pendant qu'il travaille toujours dans le cadre de cette affectation.

« **année financière** » désigne une période du 1er septembre au 31 août.

« **salaire** » désigne le montant d'argent que l'employé aurait par ailleurs reçu s'il n'avait pas été absent, excluant le temps supplémentaire.

a) Régime de congés de maladie

Le conseil scolaire fournira un régime de congés de maladie qui prévoit des jours de congé de maladie et une couverture d'invalidité de courte durée en guise de protection contre la perte de revenus en cas de maladie ou de blessure, tel que ces termes sont définis ci-dessous. Les employés, sauf les employés occasionnels, tel que ce terme est défini ci-dessus, sont admissibles aux prestations en vertu du présent article.

Les congés de maladie peuvent être utilisés pour cause de maladie personnelle, de blessure personnelle, de rendez-vous médicaux personnels ou d'urgences dentaires personnelles seulement. Lorsque c'est possible, les rendez-vous doivent être prévus en dehors des heures de travail.

Les employés qui touchent des prestations en vertu de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, ou aux termes d'un régime d'ILD, ne sont pas admissibles à des prestations aux termes du régime de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée d'un conseil scolaire pour le même état de santé.

b) Jours de congé de maladie payables à 100 % du salaire

Employés permanents

Sous réserve des alinéas d), e) et f) ci-dessous, les employés se verront attribuer onze (11) jours de congé de maladie payables à cent pour cent (100 %) de leur salaire le premier jour de chaque année financière, ou le premier jour de leur emploi.

Employés en affectation à long terme

Sous réserve de l'alinéa d) ci-dessous, les employés en affectation à long terme d'une année complète se verront attribuer onze (11) jours de congé de maladie payables à cent pour cent (100 %) de leur salaire au début de l'affectation. Un employé en affectation à long terme de moins d'une année complète se verra attribuer onze (11) jours de congé de maladie payables à cent pour cent (100 %) et ce nombre de jours sera rajusté proportionnellement à la baisse en fonction de la durée de l'affectation à long terme par rapport à l'année de travail normale pour le poste.

c) Couverture d'invalidité de courte durée – Jours payables à 90 % du salaire

Employés permanents

Sous réserve des alinéas d), e) et f) ci-dessous, les employés permanents se verront attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée au début de chaque année financière ou le premier jour de leur emploi. Les employés permanents admissibles à la couverture d'invalidité de courte durée recevront un paiement équivalent à quatre-vingt-dix pour cent (90%) de leur salaire habituel.

Employés en affectation à long terme

Sous réserve de l'alinéa d) ci-dessous, les employés en affectation à long terme d'une année complète se verront attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée payables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de leur salaire au début de l'affectation.

Un employé en affectation à long terme de moins d'une année complète se verra attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée payables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire et ce nombre de jours sera rajusté proportionnellement à la baisse en fonction de la durée de l'affectation à long terme par rapport à l'année de travail normale pour le poste.

d) Admissibilité et allocations

Un jour de congé de maladie ou d'invalidité de courte durée sera attribué et payé conformément aux pratiques locales en vigueur.

Tout changement apporté aux heures de travail pendant une année financière entraînera un rajustement de l'allocation.

Employés permanents

Les allocations indiquées aux alinéas b) et c) ci-dessus seront offertes le premier jour de chaque année financière, ou le premier jour d'emploi, sous réserve des exceptions ci-dessous :

Si un employé permanent utilise des congés de maladie et/ou se prévaut du régime d'invalidité de courte durée lors d'une année financière et que l'absence pour le même problème de santé se poursuit dans l'année financière suivante, l'employé permanent continuera d'avoir accès aux jours de congé de maladie ou aux jours d'invalidité de courte durée non utilisés auxquels il avait droit lors de l'année financière précédente.

L'employé permanent n'obtiendra pas une nouvelle allocation avant d'être retourné au travail et d'avoir effectué onze (11) jours de travail consécutifs à ses heures de travail habituelles. La nouvelle allocation de jours de congé de maladie de l'employé permanent sera de onze (11) jours payables à cent pour cent (100 %) de son salaire. L'employé permanent se verra également attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée selon les dispositions décrites à l'alinéa c) et ce nombre de jours sera réduit de tout jour de congé de maladie payé déjà pris pendant l'année financière en cours.

Si un employé permanent est absent le dernier jour prévu de travail habituel et le premier jour prévu de travail habituel de l'année suivante pour des raisons qui ne sont pas reliées entre elles, l'allocation décrite ci-dessus lui sera attribuée le premier jour de l'année financière, à condition que l'employé présente des documents médicaux justifiant son absence, conformément à l'alinéa h).

Employés en affectation à long terme

Les employés en affectation à long terme ne sont admissibles aux congés de maladie ou aux congés d'invalidité de courte durée que dans l'année financière durant laquelle l'allocation a été attribuée. Toute allocation restante peut être utilisée lors d'affectations à long terme subséquentes, à condition que celles-ci aient lieu à l'intérieur de la même année financière.

Les employés en affectation à long terme d'une durée plus courte que la période ordinaire d'emploi pour le poste se verront attribuer leurs allocations de congés de maladie et d'invalidité de courte durée en conséquence, soit au prorata.

Si la durée de l'affectation à long terme n'est pas connue à l'avance, une durée estimative doit être établie au début de l'affectation pour que l'allocation de jours de congé de maladie et d'invalidité de courte durée puisse être établie de façon appropriée. Si la durée de l'affectation est modifiée, l'allocation fera l'objet d'un rajustement rétroactif.

e) Disposition de rafraîchissement pour les employés permanents

Les employés permanents qui retournent au travail après un congé d'ILD ou un congé au titre d'une assurance contre les accidents du travail pour reprendre leurs heures de travail régulières doivent travailler pendant onze (11) jours de travail consécutifs à leurs heures de travail régulières pour recevoir une nouvelle allocation de congés de maladie ou d'invalidité de courte durée. Si l'employé est affecté de nouveau par la même maladie ou blessure, il doit présenter une demande pour rouvrir la demande antérieure de prestations d'ILD ou d'indemnisation auprès de la CSPAAAT, selon le cas.

Le syndicat local et le conseil scolaire local conviennent de poursuivre leur collaboration en vue de la mise en œuvre et de l'administration des processus d'intervention précoce et de retour sécuritaire au travail faisant partie des régimes de congés de courte durée et d'invalidité de longue durée.

Si l'employé épuise ses jours de congé de maladie ou d'invalidité de courte durée de l'année antérieure et continue de travailler à temps partiel, son salaire sera réduit en conséquence et une allocation de congés de maladie ou de courte durée proportionnelle lui sera attribuée pour la partie de l'année en cours que l'employé a travaillée. La nouvelle allocation de congés de maladie ou de courte durée proportionnelle ne peut servir à combler le manque à gagner entre les heures à temps partiel et les heures à temps plein. Tout changement apporté aux heures de travail durant une année financière entraînera un rajustement de l'allocation.

Aux fins des alinéas d) et e) du présent article, onze (11) jours de travail consécutifs d'emploi ne comprennent pas un congé pour un rendez-vous médical relié à la maladie ou à la blessure à l'origine de l'absence antérieure de l'employé, mais les jours travaillés avant et après un tel congé sont considérés comme consécutifs. L'employé est responsable de fournir une preuve médicale attestant que le rendez-vous est relié à la maladie ou à la blessure.

f) **CSPAAT et ILD**

Un employé qui touche des prestations en vertu de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, ou aux termes d'un régime d'ILD, n'a pas droit à des prestations aux termes du régime de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée d'un conseil scolaire pour le même état de santé, sauf si l'employé participe à un programme de retour progressif au travail, auquel cas la CSPAAT ou le régime d'ILD demeure alors le premier payeur.

Par souci de clarté, si un employé reçoit des prestations partielles au titre de la CSPAAT/aux termes du régime d'ILD, il peut avoir le droit de recevoir des prestations aux termes du régime de congés de maladie, sous réserve des circonstances entourant la situation donnée. Durant la période intérimaire allant de la date de la blessure/de l'incident ou de la maladie à la date de l'approbation de la demande d'indemnisation par la CSPAAT/le régime d'ILD, l'employé peut utiliser des congés de maladie et des congés aux termes du régime de congés et d'invalidité de courte durée. Le conseil scolaire effectuera un rapprochement des déductions de congé de maladie qui ont été faites et des paiements qui ont été versés dès que la CSPAAT/le régime d'ILD aura statué sur la demande d'indemnisation et l'aura approuvée. Si la CSPAAT/le régime d'ILD n'approuve pas la demande d'indemnisation, le conseil scolaire traitera l'absence conformément aux modalités des régimes de congés de maladie et de congés et d'invalidité de courte durée.

g) **Retour progressif au travail**

Si un employé ne reçoit pas de prestations d'une autre source et qu'il travaille moins d'heures que ses heures de travail habituelles dans le cadre d'un retour progressif au travail alors qu'il se remet d'une maladie ou d'une blessure, l'employé peut utiliser tout congé de maladie ou d'invalidité de courte durée dont il dispose pour la partie de journée durant laquelle l'employé n'est pas en mesure de travailler à cause de sa maladie ou de sa blessure. Un jour partiel de congé de maladie ou de congé de courte durée sera déduit pour une absence d'une partie de journée dans la même proportion que celle que représente la durée de l'absence par rapport aux heures normales de l'employé.

Dans le cas où un employé effectue un retour progressif au travail à la suite d'une absence financée par la CSPAAT ou le régime d'ILD et travaille moins d'heures que ses heures habituelles, la CSPAAT et le régime d'ILD compléteront le salaire de l'employé, tel que cela aura été approuvé et dans la mesure où cela s'applique.

Dans le cas où un employé effectue un retour progressif au travail à l'issue d'une maladie ayant commencé au cours de l'année financière antérieure,

- et qu'il ne touche pas de prestations d'une autre source;
- et qu'il travaille moins d'heures que ses heures de travail habituelles;
- et qu'il lui reste des jours de congé de maladie ou des jours d'invalidité de courte durée de l'année antérieure,

L'employé peut utiliser ces jours restants pour compléter son salaire proportionnellement aux heures non travaillées.

Dans le cas où un employé effectue un retour progressif au travail à l'issue d'une maladie ayant commencé au cours de l'année financière antérieure,

- et qu'il ne touche pas de prestations d'une autre source;
- et qu'il travaille moins d'heures que ses heures de travail habituelles;
- et qu'il ne lui reste pas de jours de congé de maladie ou de jours d'invalidité de courte durée de l'année antérieure,

L'employé recevra 11 jours de congé de maladie payés à cent pour cent (100 %) des nouvelles heures de travail réduites. Lorsque les heures de travail de l'employé augmentent pendant la période de retour au travail progressif, les congés de maladie de l'employé seront rajustés conformément au nouvel horaire. Conformément à l'alinéa c), l'employé se verra également attribuer cent vingt (120) jours d'invalidité de courte durée payables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire habituel, et ce nombre de jours sera rajusté proportionnellement aux heures de travail prévues dans le cadre du retour progressif au travail. La nouvelle allocation de congés de maladie ou de courte durée proportionnelle ne peut servir à combler le manque à gagner entre les heures à temps partiel et les heures à temps plein.

h) **Preuve de maladie**

Jours de congé de maladie payables à 100 %

Un conseil scolaire peut demander une attestation médicale confirmant la maladie ou la blessure et toute restriction ou limitation qu'un employé peut avoir, ainsi que les dates d'absence et les motifs de ces absences (sans diagnostic). L'employé doit fournir une attestation médicale pour les absences de cinq (5) jours de travail consécutifs ou plus. L'attestation médicale peut être exigée par l'entremise du formulaire figurant à l'annexe C.

Congé d'invalidité de courte durée

Pour qu'un congé d'invalidité de courte durée soit accordé, une attestation médicale peut être demandée, auquel cas elle doit être fournie par l'entremise du formulaire joint à l'annexe C de la présente entente.

Dans l'une ou l'autre de ces circonstances, si l'employé ne fournit pas le certificat médical demandé ou refuse par ailleurs de participer ou de collaborer à l'administration du régime de congés de maladie, l'accès à une rémunération peut être suspendu ou refusé. Avant de refuser l'accès à une rémunération, le syndicat et le conseil scolaire discuteront de la situation. Le versement d'une rémunération ne sera pas refusé au seul motif que le médecin refuse de fournir les renseignements médicaux exigés. Un conseil scolaire peut exiger un examen médical indépendant par un médecin compétent à l'égard de la maladie ou de la blessure, et ce médecin sera choisi et payé par le conseil scolaire.

Dans les cas où un employé ne collabore pas à cause d'un problème de santé, le conseil scolaire devra tenir compte de ces circonstances atténuantes avant de rendre sa décision.

i) Avis de jours de congé de maladie

Le conseil scolaire avise les employés et l'unité de négociation lorsqu'ils ont épuisé leurs 11 jours de congé de maladie payés à 100 % de leur salaire.

j) Cotisations au régime de retraite lors d'une invalidité de courte durée

Cotisations des participants au régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (RREMO) :

Si un employé/participant au régime est en congé de maladie de courte durée et qu'il touche moins de 100 % de son salaire habituel, le conseil scolaire continuera de déduire et de remettre les cotisations au RREMO sur 100 % du salaire habituel de l'employé/du participant au régime.

Cotisations des participants au régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

(RREO) :

iii. Si un employé/participant au régime est en congé de maladie de courte durée et qu'il touche moins de 100 % de son salaire habituel, le conseil scolaire continuera de déduire et de remettre les cotisations au RREO sur 100 % du salaire habituel de l'employé/du participant au régime.

iv. Si l'employé/le participant au régime dépasse le nombre maximal de jours de congé de maladie payés permis avant d'être admissible à des prestations d'invalidité de longue durée (ILD)/de protection du revenu à long terme (PRLT), les cotisations au régime prendront fin. L'employé/le participant au régime a le droit de racheter le service crédité, sous réserve des dispositions du régime en vigueur pour des périodes d'absence découlant d'une maladie se situant entre la cessation des cotisations aux termes d'une disposition relative au congé de maladie de courte durée et son admissibilité à des prestations d'invalidité de longue durée (ILD)/de protection du revenu à long terme (PRLT) lorsque les cotisations de l'employé ont fait l'objet d'une renonciation. Si la demande de prestations d'ILD/de PRLT d'un employé ou d'un participant au régime n'est pas approuvée, cette absence sera assujettie aux dispositions du régime en vigueur.

k) Dispositions relatives au complément de revenu

Les employés admissibles au régime de congés d'invalidité de courte durée en vertu de l'alinéa c) pourront utiliser les jours de congé de maladie non utilisés de la dernière année financière travaillée afin de compléter le salaire et de le faire passer à cent pour cent (100 %) aux termes du régime de congés d'invalidité de courte durée.

Ce complément est calculé comme suit :

Onze (11) jours moins le nombre de jours de congé de maladie utilisés au cours de la dernière année financière travaillée.

Chaque complément de 90 % à 100 % requiert une fraction correspondante de jours de congé disponible.

En plus de la banque de compléments, un complément de congés pour des raisons humanitaires pourra être accordé à la discrétion du conseil scolaire, au cas par cas. Ce complément de congés ne dépassera pas deux (2) jours et sera conditionnel à ce que l'employé ait deux (2) jours de congé payé de courte durée/congé personnels divers non utilisés pour l'année courante. Ces jours pourront servir à compléter le salaire aux termes du régime de congés d'invalidité de courte durée.

Lorsque l'employé utilise toute partie d'un jour de congé d'invalidité de courte durée, il peut utiliser sa banque de compléments afin de compléter son salaire et de le faire passer à 100 %.

l) Congé de maladie permettant d'établir les prestations de maternité de l'AE

Si l'employée peut présenter une nouvelle demande de prestations de maternité de l'AE dans les six semaines suivant la naissance de son enfant grâce à un congé de maladie payé à 100 % de son salaire habituel, elle sera admissible à

un congé d'au plus six semaines à 100 % de son salaire habituel sans déduction de jours de congé de maladie ou de jours de congé d'invalidité de courte durée (le reste des six semaines sera versé à titre de PSAE).