

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**LA COMMISSION DE NÉGOCIATION
EN ÉDUCATION**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

SECTION LOCALE 3260

1^{er} avril 2021 - 31 mars 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION.....	
ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION	
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS	
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	
ARTICLE 5 - DURÉE ET ÉCHÉANCE	
ARTICLE 6 - MODIFICATIONS CONVENUES D'UN ACCORD COMMUN	
ARTICLE 7 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....	
ARTICLE 8 - DROITS DE LA DIRECTION	
ARTICLE 9 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES	
ARTICLE 10 - PÉRIODE D'ESSAI ET ANCIENNETÉ	
ARTICLE 11 - SUSPENSIONS ET CONGÉDIEMENTS.....	
ARTICLE 12 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS	
ARTICLE 13 - GRÈVES OU LOCK-OUT	
ARTICLE 14 - PROMOTIONS ET CHANGEMENT DE PERSONNEL.....	
ARTICLE 15 - DOSSIERS OFFICIELS DES EMPLOYÉS	
ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL ET JOURS FÉRIÉS.....	
ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
ARTICLE 18 - INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT	
ARTICLE 19 - DROITS DES EMPLOYÉS	
ARTICLE 20 - INDEMNITÉ DE RETRAITE.....	

ARTICLE 21 - INDEMNITÉ DE DÉPART	
ARTICLE 22 - ASSURANCE COLLECTIVE/AVANTAGES SOCIAUX	
ARTICLE 23 - INDEMNITÉ DE VACANCES.....	
ARTICLE 24 - CLAUSE DE RETOUR AU TRAVAIL.....	
ARTICLE 25 - CONGÉ AUTORISÉ.....	
ARTICLE 26 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	
ARTICLE 27 - CONGÉ DE MALADIE	
ARTICLE 28 - ACCIDENTS DU TRAVAIL	
ARTICLE 29 - EXAMEN DE SANTÉ.....	
ARTICLE 30 - COMITÉ DE CONSULTATION PATRONAL-SYNDICAL.....	
ARTICLE 31 - COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	
ARTICLE 32 - VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL	
ARTICLE 33 - VIOLENCE EN MILIEU FAMILIAL	
ARTICLE 34 - AUCUNE DISCRIMINATION	
ARTICLE 35 - HARCÈLEMENT	
ARTICLE 36 - INTERPRÉTATION.....	
ARTICLE 37 - RÈGLEMENT DES GRIEFS	
ARTICLE 38 - ARBITRAGE	
ARTICLE 39 - RÉGIME DE CONGÉ DE SALAIRE DIFFÉRÉ	
ANNEXE A	
ANNEXE B	
ANNEXE C	

ANNEXE D	
ANNEXE E	
ANNEXE F	
ANNEXE G.....	
LETTRE D'ENTENTE N° 1	
LETTRE D'ENTENTE N° 2	

La convention conclue ce ____11____^e jour d'octobre 2023.

ENTRE :

la Commission de négociation en éducation

-ET-

le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3260

atteste que les parties aux présentes, en considération des engagements mutuels convenus dans le présent document, conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

- 1.1. La convention a pour but de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et les employés syndiqués, et d'établir les conditions de travail.

ARTICLE 2 – APPLICATION DE LA CONVENTION

- 2.1 La présente convention lie l'Employeur et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3260.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

- 3.1 « Commission » désigne la Commission de négociation en éducation créée en vertu de la *Education Act*.
- 3.2 « Classification » désigne l'identification d'un emploi ou d'un poste en fonction d'un titre d'emploi et de la définition d'emploi ou de poste établis par le Ministre.
- 3.3 « Employé » s'entend de toute personne comblant un poste d'assistant en éducation, de préposé aux élèves, d'assistant en milieu de travail, de travailleur des services à la jeunesse ou d'interprète en langue des signes scolaire (groupe de soutien en éducation). Il y a cinq catégories d'employés.
- a) La catégorie « Employé permanent/à l'essai » inclut :
- (i) un employé permanent à temps plein travaillant les heures prévues au paragraphe 16.1;
 - (ii) un employé permanent à temps partiel travaillant régulièrement un nombre prévu d'heures qui est inférieur au nombre d'heures de travail d'un employé permanent à temps plein. L'employé permanent à temps partiel a droit à tous les avantages prévus dans la convention collective sur une base proportionnelle;
 - (iii) un employé n'ayant pas terminé la période d'essai prescrite au paragraphe 10.1.
- b) « Employé de relève » désigne une personne qui est embauchée pour une période prédéterminée de plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs pour pourvoir un poste inoccupé du fait de l'absence d'un employé permanent à temps plein ou d'un employé permanent à temps partiel pour cause de maladie, d'accident ou de congé autorisé ou pour pourvoir un poste temporaire.

Les employés de relève jouissent des droits et privilèges visés par les articles suivants, en application de la convention collective :

- (i) Article 4 - Reconnaissance syndicale
Article 8 - Droits de la direction
Article 9 - Sécurité syndicale et retenues syndicales
Article 13 - Grèves ou lock-out
Paragraphe 14.7 - Promotions et changement de personnel
Article 16 - Heures de travail et jours fériés
Article 17 - Heures supplémentaires
Article 18 - Indemnités de déplacement
Article 19 - Droits des employés
Article 23 - Indemnité de vacances
Article 25 – Congé autorisé [comme mentionné aux sous-alinéas 3.3b)(iii) et (v)]
Article 27 - Congé de maladie (sauf les paragraphes 27.11 et 27.14)
Article 28 - Accidents du travail (sauf les paragraphes 28.2, 28.3 et 28.4)
Article 31 - Santé et sécurité
Article 32 - Violence
Article 34 - Sans discrimination
Article 36 - Règlement des griefs
Article 37 - Arbitrage
Article 38 - Harcèlement
Appendice A - Salaires
Annexe E
Annexe F
- (ii) Les employés de relève ne sont pas des employés permanents et doivent renoncer au poste et aux droits et privilèges énoncés dans les articles énumérés à l'alinéa (i) quand l'employé permanent à temps plein ou partiel reprend le travail.
- (iii) Pendant leur période d'emploi, les employés de relève qui travaillent quarante (40) jours ouvrables consécutifs ou plus ont droit à des congés payés en vertu du paragraphe 25.1 (à un jour payé dans le cas d'un membre de la famille immédiate aux termes du paragraphe 25.10), des alinéas 25.3b) et 25.12b), c) et d), et des paragraphes 25.5, 25.11 et 25.13.
- (iv) Au début de leur affectation, les employés de relève reçoivent une lettre de nomination indiquant leur salaire ainsi que les dates de début et de fin de leur période d'emploi.

- (v) Tous les employés de relève peuvent assister à des activités de perfectionnement professionnel visées aux alinéas 25.12c) et d), à condition de ne pas être rémunérés et sous réserve de la priorité accordée aux employés permanents.
- c) « Employé occasionnel » (appelé aussi « suppléant ») s'entend de toute personne embauchée pour travailler au jour le jour au besoin afin de pourvoir un poste vacant à court terme (moins de 15 jours), en raison de l'absence d'un employé permanent ou de relève, ou un poste temporaire à court terme.
- (i) Les employés occasionnels n'ont aucune garantie d'obtenir un emploi permanent, mais jouissent des droits et privilèges visés par les articles et paragraphes suivants, en application de la convention collective :
- Article 4 – Reconnaissance syndicale
 - Article 8 – Droits de la direction
 - Article 9 – Sécurité syndicale et retenues syndicales
 - Article 13 – Grèves ou lock-out
 - Paragraphe 14.7 – Promotions et changement de personnel
 - Paragraphes 16.1 et 16.2 – Heures de travail et jours fériés [sauf le sous-alinéa 16.1a)(i)]
 - Article 17 – Heures supplémentaires
 - Paragraphes 18.1 et 18.3 – Indemnités de déplacement
 - Article 19 – Droits des employés
 - Paragraphe 28.1 – Accidents du travail
 - Article 31 – Santé et sécurité
 - Article 32 – Violence
 - Article 34 – Aucune discrimination
 - Article 36 – Règlement des griefs
 - Article 37 – Arbitrage
 - Article 38 – Harcèlement
 - Appendice A – Salaires
- (ii) Si un employé occasionnel dont l'affectation a été confirmée se présente à une école et qu'on l'avise par la suite que sa présence n'est plus requise, il reçoit une rémunération pour toutes les heures qui lui avaient été initialement attribuées pour ladite journée.
- (iii) Si un employé occasionnel est au travail un jour où il y a une fermeture hâtive et que son superviseur immédiat lui demande de quitter le lieu de travail plus tôt, il reçoit une rémunération pour

toutes les heures qui lui ont été initialement attribuées pour ladite journée.

- 3.4 « Poste temporaire » désigne un poste qui est créé
- a) pour une période prédéterminée ne dépassant pas soixante (60) jours ouvrables consécutifs dans le cas où il est nécessaire d'effectuer l'évaluation d'un nouvel élève pour déterminer si des services de soutien sont requis pour l'élève pour le reste de l'année scolaire. L'Employeur avise aussi le Syndicat du résultat de l'évaluation et affiche le poste à n'importe quel moment de l'année scolaire si le poste devient permanent après la période d'évaluation de soixante (60) jours; ou
 - b) après le début de l'année scolaire, lorsque le poste n'est que pour le reste de l'année scolaire. L'employeur informe le syndicat de la durée prévue et de la raison du financement supplémentaire.

L'Employeur fournit au Syndicat une lettre contenant le nom de l'employé de relève ou occasionnel, l'école, les responsabilités ainsi que la date d'entrée en service et de cessation pour le poste temporaire.

- 3.5 « Employeur » désigne une autorité scolaire créée en vertu de la *Education Act*.
- 3.6 « Section locale » désigne les employés qui sont membres de la section locale 3260.
- 3.7 « Ministre » désigne le ministre de l'Éducation et de la Petite enfance.
- 3.8 « École » désigne le lieu de travail donné comme base par l'Employeur pour les employés.
- 3.9 « Année financière du système scolaire » s'entend de la période qui s'écoule entre le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année suivante.
- 3.10 « Année scolaire » désigne la période définie par le Ministre dans le calendrier scolaire.
- 3.11 À compter du premier jour de l'année scolaire 1995-1996 :
- a) « Ancienneté » désigne la durée d'emploi à titre de membre du personnel à compter de la dernière date d'embauche;
 - b) « Service » désigne les heures vraiment travaillées.
- 3.12 a) « Assistant en éducation » désigne un employé embauché par l'Employeur pour travailler sous la supervision du directeur de l'école ou de son

représentant désigné et sous la direction d'un enseignant certifié afin d'aider à mettre en œuvre des plans d'éducation individuels et des plans de gestion du comportement individuels pour les élèves ayant des besoins en adaptation scolaire. Les parties reconnaissent que les élèves ayant des besoins en adaptation scolaire ne nécessitent pas tous l'appui d'un assistant en éducation.

Pour fins de clarification, ajoutons que « besoins en adaptation scolaire » désigne :

- (i) les besoins en éducation des élèves qui font l'objet d'une définition normative communément acceptée; ou
 - (ii) les besoins en éducation des élèves qui ont des difficultés graves d'apprentissage qui ne semblent pas être imputables aux facteurs mentionnés aux points (i) et (iii); ou
 - (iii) les besoins en éducation des élèves qui ont de grands besoins en éducation surtout en raison de facteurs socio-économiques, culturels ou linguistiques.
- b) « Travailleur des services à la jeunesse » désigne un employé embauché par l'Employeur pour travailler sous la supervision des directeurs d'école et sous la direction des conseillers scolaires et des enseignants pour aider à la création et à la mise en œuvre de programmes spécifiques de gestion de comportement et d'acquisition d'aptitudes sociales et à la vie quotidienne à l'école, à la maison, au sein de la communauté et au travail conformément aux plans établis par l'équipe de services aux élèves de l'école.
- c) « Préposé aux élèves » désigne un employé embauché par l'Employeur pour répondre aux besoins personnels et médicaux des élèves ayant des difficultés physiques particulières en leur assurant un soutien à la mobilité ainsi que des soins personnels et médicaux sous la supervision du directeur d'école ou de son représentant désigné.
- d) « Assistant en milieu de travail » désigne un employé basé dans une école secondaire qui travaille étroitement avec les enseignants de l'équipe des services aux élèves, les assistants en éducation, etc. pour offrir aux élèves ayant des besoins particuliers un éventail de mesures de soutien directes et indirectes et appuyer le développement de compétences nécessaires pour travailler qui peuvent les aider à obtenir un emploi dans la collectivité ou à prendre part à des activités de service communautaire dans le cadre de la transition de l'école à la collectivité. Il travaille sous la supervision de la direction, ou d'une personne désignée, avec un soutien de la part de

l'équipe scolaire de services aux élèves, d'un enseignant-ressource ou d'un enseignant du programme d'éducation coopérative.

- e) « Interprète en langue des signes scolaire » désigne un employé qui est engagé par un employeur pour fournir des services de soutien pédagogique à un élève sourd en communiquant à l'aide de la langue des signes et en facilitant la communication entre l'élève, son enseignant et ses pairs. Il aide également à préparer et à fournir du soutien et du matériel pédagogiques.
- f) « Employé itinérant » désigne un employé affecté à un poste visé aux alinéas 3.12 a), b), c) et d), et embauché pour travailler de façon itinérante dans le cadre d'affectations par rotation de blocs d'une durée d'environ 6 à 8 semaines dans une région désignée de la province, selon les besoins de l'Employeur ou des Employeurs. La personne embauchée comme employé itinérant :
 - (i) se voit attribuer un lieu de travail habituel par l'Employeur avant son premier jour de travail;
 - (ii) peut être affectée à un autre lieu de travail à chaque nouvelle affectation par rotation de blocs;
 - (iii) aux fins de l'article 14, les affectations à un autre lieu de travail ne constituent pas une réaffectation, et le lieu de travail doit se situer dans la région désignée de la province.

Dans la mesure du possible, l'Employeur tentera d'affecter l'employé itinérant à un autre lieu de travail situé dans un rayon d'au plus 50 km de son lieu de travail habituel. Si l'Employeur affecte un employé itinérant à un autre lieu de travail situé à plus de 50 km de son lieu de travail habituel, il paie le kilométrage pour le déplacement requis au-delà des 50 km, conformément aux politiques du Conseil du Trésor sur les déplacements.

- g) Assistants en éducation occasionnels :
 - (i) « Employé régulier autorisé » désigne un employé occasionnel qui satisfait aux exigences en matière d'études et de formation énoncées au sous-alinéa 2a)(i) ou 2a)(ii) de l'appendice A.
 - (ii) « Employé suppléant autorisé » désigne un employé occasionnel qui possède au moins un diplôme d'études secondaires de 12^e année ou une attestation équivalente.

- 3.13 « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3260.
- 3.14 Les mots utilisés au singulier incluent le pluriel et les mots utilisés au pluriel incluent le singulier, à moins d'avis contraire. De même, le masculin désigne également le féminin, et vice versa.
- 3.15 « Autre lieu de travail » désigne un lieu désigné par l'Employeur comme lieu de travail temporaire où l'employé remplit les fonctions de son poste.
- 3.16 « Domicile » désigne l'endroit où habite l'employé.
- 3.17 « Lieu de travail habituel » désigne l'endroit désigné par l'Employeur comme lieu de travail où l'employé remplit les fonctions habituelles de son poste.
- 3.18 « Superviseur immédiat » désigne l'administrateur ou son représentant.
- 3.19 « Conjoint » désigne la personne vivant maritalement avec l'employé en mariage ou hors mariage depuis au moins un (1) an. Une personne peut avoir un seul conjoint.
- 3.20 « Journée pédagogique » désigne une journée de travail qui n'est pas consacrée à l'enseignement, conformément à la *Education Act*.
- 3.21 « Ministère » désigne le ministère de l'Éducation et de la Petite enfance ou tout ministère successif du gouvernement provincial responsable de l'éducation publique dans la province.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.1 Le Syndicat est le seul agent négociateur de tous les employés définis au paragraphe 3.3.

4.2 Travail de l'unité de négociation

Les personnes qui ne travaillent pas pour l'unité de négociation n'effectuent aucun travail pour l'unité de négociation, sauf dans les cas convenus par les parties.

4.3 Regroupement, fusion et fermeture définitive

- a) Sauf en cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à la section locale un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours civils dans le cas d'un regroupement, d'une fusion, d'une fermeture définitive ou d'une combinaison de ses activités ou fonctions ou advenant le cas où un autre Employeur

absorbe l'une ou l'autre de ses activités ou fonctions.

- b) Les parties entreprendront des discussions dans les dix (10) jours suivant le préavis et feront tous les efforts raisonnables pour assurer un emploi ininterrompu aux employés concernés de l'unité de négociation. Les employés concernés doivent se voir offrir un autre emploi, si possible, auprès de leur Employeur actuel ou auprès de l'Employeur qui reprend les activités ou fonctions de ce dernier. Dans le deuxième cas, l'ancienneté des employés doit être prise en compte. Si les parties ne conviennent pas mutuellement d'un autre emploi dans le cas de certains employés, elles procèdent à des mises en disponibilité conformément à l'article 12.
- 4.4 On ne peut obliger ni autoriser un employé à conclure, avec l'Employeur ou ses représentants, une entente écrite ou verbale qui pourrait entrer en conflit avec les modalités de la présente convention collective.
- 4.5 Le Syndicat ne permet à aucun employé ou groupe d'employés de le représenter à des rencontres avec l'Employeur sans l'autorisation appropriée du Syndicat. Pour se conformer à cette exigence, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentants et délégués. De même, l'Employeur fournit sur demande au Syndicat la liste des membres du personnel, notamment du personnel de supervision, avec lesquels le Syndicat peut devoir traiter.
- 4.6 L'Employeur convient d'informer les nouveaux employés de l'existence de la convention collective en vigueur et des conditions d'emploi exposées dans les articles visant la sécurité syndicale, les retenues syndicales, la période d'essai, la participation obligatoire au régime d'assurance-vie collective et au régime d'assurance médicale collective, le régime de retraite fourni dans le cadre de la *Public Sector Pension Plan Act* de l'Île-du-Prince-Édouard, le régime invalidité de longue durée, ainsi que des autres avantages offerts par l'Employeur.
- 4.7 Au moment de l'entrée en fonction d'un nouvel employé, l'Employeur doit l'informer du nom de son délégué syndical et de son représentant syndical, ainsi que de l'endroit où les trouver. L'Employeur doit aussi remettre au nouvel employé un exemplaire de la convention collective.
- 4.8 L'employé a droit à l'aide de représentants du Syndicat pour traiter avec l'Employeur. Un employé ou un employeur qui demande une rencontre avec l'autre partie doit préalablement l'aviser du but de la rencontre demandée. L'avis donné par l'employé doit indiquer qui accompagnera celui-ci, le cas échéant.
- 4.9 a) Les parties acceptent que le Ministre fournisse au Syndicat certains renseignements personnels sur les employés de l'unité de négociation pour que celui-ci puisse représenter les employés convenablement.

- b) Tous les ans, à la fin du mois de septembre, le Ministre doit, à la demande du Syndicat, lui fournir les renseignements suivants pour chacun des employés membres de l'unité de négociation :
nom de l'employé, adresse domiciliaire et numéro de téléphone.

ARTICLE 5 - DURÉE ET ÉCHÉANCE

- 5.1 Sauf indication contraire dans la présente convention, les dispositions de la présente convention sont en vigueur pour la période commençant le 1^{er} avril 2021 et se terminant le 31 mars 2024, et seront automatiquement renouvelées pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties demande la négociation d'une nouvelle convention au moyen d'un avis écrit à l'autre partie pas plus de trois (3) mois et quatorze (14) jours civils, et au moins trente (30) jours civils, avant la date d'expiration de la présente convention ou de la période de renouvellement de la convention.
- 5.2 Dans le cas où un avis visant la négociation d'une nouvelle convention a été donné, la présente convention demeure en vigueur jusqu'à ce que les parties se soient entendues sur le renouvellement de la convention, sa modification ou sa substitution. Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger au besoin la durée de la présente convention.

ARTICLE 6 - MODIFICATIONS CONVENUES D'UN COMMUN ACCORD

- 6.1 Les modifications convenues d'un commun accord par le Syndicat et la Commission font partie intégrante de la convention, et les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage s'y appliquent.

ARTICLE 7 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

- 7.1 L'Employeur doit faire imprimer un nombre suffisant d'exemplaires de la convention pour que chaque employé qui en demande un exemplaire puisse en obtenir un dans un délai raisonnable suivant la signature de la convention. Chaque école doit recevoir un exemplaire de la convention. L'Employeur et le Syndicat doivent chacun assumer la moitié des frais d'impression. La convention collective sera accessible en ligne pour tous les employés.
- 7.2 Les parties s'entendent pour qu'un nombre suffisant d'exemplaires en français de la convention soient imprimés. Le coût de la traduction est assumé par l'Employeur.
- 7.3 Advenant une disparité entre les textes anglais et français, il est entendu que le texte anglais prévaut.

ARTICLE 8

ARTICLE 8 - DROITS DE LA DIRECTION

- 8.1 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'exercer la fonction de gestion et de diriger les activités de l'école et de son effectif, sous réserve des modalités de la présente convention.
- 8.2 Le Syndicat veille à ce que les employés se conforment aux directives, règles et règlements adoptés par l'Employeur. La violation des directives, règles et règlements en question justifiera la prise de mesures disciplinaires ou le renvoi motivé, sous réserve de la procédure de règlement des griefs.
- 8.3 L'Employeur doit rendre accessibles en ligne les politiques, règles et règlements que les employés sont tenus de respecter dans le cadre de leur emploi, y compris tous ajouts ou toutes modifications à ces politiques, règles et règlements. L'Employeur doit transmettre à la section locale les adresses URL ou Web où se trouvent ces documents.
- 8.4 Si le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard édicte une loi, quelle qu'elle soit, qui s'applique au personnel couvert par la convention collective et qui en invalide des dispositions, toutes les autres dispositions demeurent en vigueur pour la durée de la convention, et les parties à la convention doivent, dans les trente (30) jours suivant la promulgation, entamer des négociations afin d'en arriver à une solution de remplacement mutuellement acceptable pour les modalités invalidées.

ARTICLE 9 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES

- 9.1 L'Employeur retient sur la paye de tous les employés, à compter de la première date de retenue normale, le montant des cotisations syndicales mensuelles.
- 9.2 Les retenues de la période de paye se font le premier jour de chaque mois, et le montant total est transmis au secrétaire-trésorier du Syndicat national au plus tard le 30^e jour de ce mois, accompagné d'un double de la liste des employés dont on a déduit les cotisations. La section locale tient l'Employeur informé du nom et de l'adresse du secrétaire-trésorier.
- 9.3 Pour que l'Employeur soit tenu de retenir des cotisations en application du présent article, il faut que le Syndicat en ait informé le Ministre et l'Employeur au moyen d'un avis écrit, signé par le président et le secrétaire-trésorier du Syndicat, trente (30) jours avant la date de paye à laquelle le montant des nouvelles cotisations

mensuelles doit être retenu. L'Employeur veille à ce que les mesures nécessaires soient prises en vue de la rectification des retenues salariales.

Le montant donné dans l'avis pour les retenues visées par le présent article demeure le même jusqu'à ce qu'il soit modifié au moyen d'un autre avis écrit signé par le président et le secrétaire-trésorier du Syndicat et adressé au Ministre et à l'Employeur, après quoi le nouveau montant est le montant à retenir.

- 9.4 Les sommes retenues en application du présent article sont acceptées par le Syndicat comme correspondant aux cotisations mensuelles normales des employés qui sont ou qui deviendront membres du Syndicat, et les sommes retenues sur la paye des employés qui ne sont pas membres du Syndicat sont traitées comme leur contribution au soutien du Syndicat.
- 9.5 Le Syndicat convient de garantir l'Employeur contre toute responsabilité ou action liée à l'application du présent article.
- 9.6 Le Syndicat assume l'entière responsabilité de l'affectation des sommes retenues sur le salaire des employés et remises au secrétaire-trésorier du Syndicat en application du présent article.

ARTICLE 10 - PÉRIODE D'ESSAI ET ANCIENNETÉ

PÉRIODE D'ESSAI

- 10.1 a) La période d'essai pour les employés à temps plein et à temps partiel est de cent cinquante (150) jours de travail, sans compter les congés avec ou sans solde. L'employeur peut prolonger la période d'essai avec l'accord écrit du syndicat. Les prolongations ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.
- b) Pendant la période d'essai, l'employé jouit de tous les droits et privilèges que lui confère la présente convention, à l'exception des droits conférés par l'article 11, et la décision de l'Employeur quant à l'affectation à un poste ou à la cessation d'emploi est définitive et ne peut faire l'objet d'un grief en application des présentes, sous réserve du paragraphe 34.1.
- c) L'ancienneté d'un employé qui termine avec succès sa période d'essai est établie en fonction de la date à laquelle il est entré en fonction à son poste permanent ou à l'essai.
- d) Les heures accumulées pendant la période d'essai sont reportées à l'année scolaire suivante à la condition que l'employé obtienne une affectation pour

l'année en question ou soit nommé à un poste permanent avant le 2 février; autrement, les heures accumulées sont considérées comme étant perdues.

- e) Il y aura des évaluations et des consultations informelles pendant toute la période d'essai de l'employé. Tout problème sera porté à son attention. Conformément à l'alinéa b), l'employé ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs si l'employeur décide de mettre fin au lien d'emploi avec l'employé à n'importe quel moment de la période d'essai.
- f) À la fin de sa période d'essai, l'employé reçoit une lettre de notification de la part de l'Employeur.

ANCIENNETÉ

10.2 Chaque Employeur doit tenir à jour une liste d'ancienneté comportant :

- a) la date d'entrée en fonction de l'employé;
- b) l'ancienneté de l'employé aux termes du paragraphe 3.11.

Une liste d'ancienneté à jour doit être transmise au Syndicat avant le 31 juillet de chaque année et être affichée sur des babillards en septembre de chaque année.

10.3 Un employé perd toute ancienneté acquise dans l'une des circonstances suivantes :

- a)
 - (i) il n'a pas été rappelé par l'Employeur pendant une période continue de vingt-quatre (24) mois ou davantage;
 - (ii) il a été congédié pour motif valable;
 - (iii) il a volontairement quitté son emploi chez l'Employeur;
 - (iv) il prend sa retraite;
 - (v) il s'est absenté du travail sans autorisation de l'Employeur ou sans raison valable pendant au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs au cours d'une année financière du système scolaire.

Un employé conserve son ancienneté et continue à l'accumuler dans les conditions suivantes :

- b)
 - (i) une interruption d'emploi causée par le congé de Noël, la pause de mars ou tout autre congé approuvé faisant partie du calendrier scolaire, ou

par la période de fermeture de l'école entre les années scolaires successives;

- (ii) il est en congé autorisé en vertu de l'article 25;
- (iii) il est en congé autorisé en vertu de l'article 26;
- (iv) il s'absente du travail, mais reçoit des avantages de congé de maladie.

10.4 L'ancienneté de l'employé d'un autre Employeur au sein de la section locale qui obtient un poste affiché est transférable à l'autre Employeur et fait partie de l'ancienneté cumulative de l'employé.

ARTICLE 11 - SUSPENSIONS ET CONGÉDIEMENTS

- 11.1 L'Employeur ne peut suspendre ou congédier un employé sans motif valable.
- 11.2 L'Employeur doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la suspension ou le congédiement d'un employé, envoyer à l'employé et au secrétaire rapporteur du Syndicat un avis écrit par courrier recommandé ou par signification à personne énonçant la raison motivant la suspension ou le congédiement.
- 11.3 L'employé qui prétend avoir été suspendu ou congédié en contravention du paragraphe 11.1 peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs, et notamment de l'arbitrage.
- 11.4 Si l'Employeur ou un de ses représentants autorisés juge nécessaire de blâmer un employé d'une façon qui laisse entrevoir la possibilité d'un congédiement en cas de récidive ou si l'employé n'améliore pas son travail jusqu'à un certain point à l'intérieur d'une période donnée, l'Employeur doit présenter par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, les détails du blâme à l'employé en question.

ARTICLE 12 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS

- 12.1 Aux fins de la présente convention, « mise en disponibilité » désigne l'élimination des heures ou de la période d'affectation initiales d'un employé.
- 12.2 Un employé ne peut pas être mis en disponibilité au cours de l'année scolaire.
- 12.3 Les employés sont rappelés en ordre d'ancienneté pour pourvoir des postes vacants en vertu de l'article 14 depuis plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs, à condition que l'employé possède les aptitudes, les compétences et

les habiletés particulières nécessaires pour effectuer le travail. Dans le cas des postes vacants devant être affichés, les employés sont rappelés conformément à la procédure établie au paragraphe 14.1. Les droits de rappel deviennent caducs si après plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs de mise en disponibilité l'employé n'est pas encore retourné au travail suivant un rappel de l'Employeur.

- 12.4 Un employé considéré comme étant en état de mise en disponibilité a droit de réclamer le poste d'un employé d'une section locale suivant les conditions suivantes :
- a) l'autre emploi est effectué par un employé ayant moins d'ancienneté;
 - b) l'employé qui réclame le poste possède les aptitudes, les compétences et les habiletés particulières nécessaires pour effectuer le travail;
 - c) Il est convenu qu'un employé en état de mise en disponibilité n'a pas le droit de prendre la place d'un employé d'une autre classification.
- 12.5 En cas de résiliation anticipée du contrat d'un employé de relève, celui-ci doit recevoir un préavis d'au moins un (1) jour pour chaque mois d'embauche dans le cadre du contrat de suppléance, jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Le préavis peut prendre la forme d'un préavis de travail ou d'une indemnité compensatoire, selon la décision de l'employeur.

ARTICLE 13 - GRÈVES OU LOCK-OUT

- 13.1 Il n'y aura pas d'interruption de travail, notamment de grève, de ralentissement de travail, de débrayage ou de lock-out, pendant la durée de la présente convention. Les représentants du Syndicat ne favoriseront ni n'autoriseront un recours à la grève ou une interruption de travail contraire à la présente convention.

ARTICLE 14 - PROMOTIONS ET CHANGEMENT DE PERSONNEL

- 14.1 Les deux parties reconnaissent :
- a) le principe de la promotion des employés membres de l'effectif de l'Employeur;
 - b) le principe de l'accroissement des perspectives d'emploi en proportion de l'ancienneté.
 - c) le principe des descriptions de postes selon le processus décrit dans la convention collective visant les descriptions de postes.

Par conséquent, au moment de réaliser des changements de personnel, des transferts ou des promotions au sein de la section locale, il faut choisir le candidat ayant le plus d'ancienneté, à condition que ce dernier possède les aptitudes, les compétences et les habiletés particulières requises pour effectuer le travail, et à condition que le changement, le transfert ou la promotion n'ait pas d'impact négatif sur une relation délicate existant entre un candidat et un élève.

Tout employé est affecté à une classification. Pour passer à une autre classification, un employé doit être le candidat retenu pour un poste permanent conformément au présent article.

Dans le cas où deux candidats ou plus auraient la même ancienneté, l'emploi doit être offert à l'employé ayant le plus grand nombre d'heures rémunérées dans l'unité de négociation depuis sa date d'embauche comme employé permanent. Dans le cas où ils auraient le même nombre d'heures rémunérées, un tirage au sort déterminera le candidat retenu. Dans le cas d'un employé absent parce qu'il est en congé de maternité, en congé parental, en congé d'accident de travail (CAT) ou en congé d'invalidité de longue durée approuvé, on considère que ses heures rémunérées s'accumulent pendant la période de congé conformément à ses heures garanties d'emploi. En pareil cas, sur demande, l'Employeur fournira cette information à l'employé.

Le candidat choisi est soumis à une période d'essai de trente (30) jours ouvrables si le poste est dans sa classification ou de cent (100) jours si le poste est dans une autre classification. Si le travail du candidat choisi est satisfaisant, la promotion, le transfert ou le changement de poste devient permanent à la fin de la période d'essai. Si le travail du candidat choisi pour le poste se révèle insatisfaisant au cours de la période d'essai, ou si l'employé se trouve incapable de s'acquitter des fonctions de son nouveau poste, il est rétabli dans son poste précédent sans perte d'ancienneté et de salaire. Tout autre employé promu ou transféré à la suite de la réorganisation des postes se voit réattribuer le salaire et les heures associés à son poste précédent sans perte d'ancienneté.

Dans le cas où l'Employeur empêche un employé d'augmenter ses heures au cours de l'année scolaire en raison d'une relation délicate, l'Employeur doit permettre à l'employé de travailler des heures quotidiennes additionnelles équivalentes à l'occasion manquée au cours de la période de transition. La période de transition correspond à la durée de l'occasion et ne doit pas s'étirer au-delà de l'année scolaire en cours.

- 14.2 Dans le présent article, « processus d'affectation » désigne l'attribution annuelle d'heures de travail et le lieu du travail d'un employé pour la prochaine année scolaire.

- a) L'Employeur détermine les affectations des employés conformément aux critères établis au paragraphe 14.1, mais n'est pas obligé d'afficher les affectations sauf en vertu de l'alinéa 14.2h).
- b) Lorsque la nécessité de transférer un employé d'une école à une autre apparaît au cours du processus d'affectation, l'employé ayant le moins d'ancienneté qui répond aux critères établis au paragraphe 14.1 et qui a le même nombre d'heures d'affectation sera affecté à une autre école. Si c'est possible, l'employé sera affecté à un poste vacant situé dans un rayon d'au plus 50 km de son domicile. Si ce n'est pas possible, l'employé sera affecté à un poste occupé par l'employé ayant le moins d'ancienneté, associé à un nombre d'heures équivalent et situé dans un rayon d'au plus 50 km de son domicile.
- c) Quand l'établissement du calendrier opérationnel le permet, l'Employeur doit faire tous les efforts possibles, dans l'attribution des heures et sans dépasser trois (3) heures, pour fournir aux employés un horaire qui maximise leur nombre d'heures d'affectation jusqu'à sept (7) heures par jour ou trente-cinq (35) heures par semaine.
- d) Un employé qui désire un changement d'affectation doit en aviser l'Employeur par écrit au plus tard le 31 mars de l'année scolaire qui précède l'année pour laquelle le changement est demandé. Un employé qui, en raison d'une invalidité, se trouve limité dans sa capacité de s'acquitter de toutes les fonctions associées à son poste doit aviser l'Employeur, au moyen de la formule prescrite, des mesures d'adaptation dont il pourrait avoir besoin au plus tard le 31 mars de l'année scolaire précédente et lui fournir les documents médicaux justificatifs.
- e) Sous réserve du paragraphe 14.1, un Employeur qui reçoit, au moyen de la formule prescrite, conformément à d), un avis écrit touchant un désir de changement d'affectation doit considérer la demande de l'employé dans son établissement des affectations pour la prochaine année scolaire lorsque des postes vacants sont disponibles.
- f) Avant que les affectations proposées soient transmises aux écoles, l'Employeur et le Syndicat doivent se réunir pour en discuter. Avant la réunion, l'Employeur doit fournir au Syndicat toute l'information pertinente à jour dont il a besoin.
- g) Avant la fin de la première semaine complète de juin, les employés reçoivent un avis écrit contenant les renseignements suivants :
 - (i) la date d'entrée en fonction probable pour la prochaine année scolaire;

- (ii) les heures d'affectation et le lieu de travail probables;
- (iii) les périodes de séparation sans solde probables pour les congés de Noël, de mars et d'été.

Dans le cas où des circonstances imprévues forcent l'Employeur à changer l'affectation probable, l'Employeur doit en aviser immédiatement l'employé par écrit.

- h) Tout poste qui se libère, qu'il s'agisse d'un poste de relève ou d'un poste permanent, à la suite de l'affectation initiale, mais avant que l'école commence, est affiché auprès de la section locale de la façon suivante :
 - (i) Les postes qui peuvent être pourvus avant la fin du mois de juin sont affichés en juin avec la date limite du 30 juin.
 - (ii) Si les besoins opérationnels le permettent, les postes sont affichés deux fois avant le 30 juin.
 - (iii) Après la fin du mois de juin, l'Employeur affiche les postes dans les bureaux de l'Employeur et, si possible, sur le site Web de la commission scolaire le deuxième (2^e) lundi du mois de juillet et le quatrième (4^e) lundi du mois de juillet. Pendant le processus d'affichage de juin et de juillet, les postes sont pourvus dans les quinze (15) jours ouvrables.
 - (iv) Tout poste permanent qui devient vacant après la deuxième période d'affichage en juillet est affiché avant le début de l'année scolaire. Il n'y a pas d'autres affichages après cet affichage.
 - (v) L'affichage des postes visés en (i) et (ii) est annoncé dans un courriel de l'Employeur ou l'Employeur affiche les postes vacants sur son site Web pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
 - (vi) Avant que des employés en état de mise en disponibilité soient rappelés pour pourvoir des postes vacants, le nombre d'heures des employés de l'école où se trouve le poste vacant sera maximisé, si les besoins opérationnels le permettent, conformément au paragraphe 14.1.
- i) S'il y a des candidats qualifiés, l'Employeur pourvoit aux postes permanents vacants dans les quinze (15) jours ouvrables suivant leur affichage. L'Employeur convient de rencontrer les représentants de la section locale immédiatement avant le début des classes afin de discuter de différentes

façons d'affecter les heures additionnelles toujours à combler au moment de commencer les classes. Le but de cette consultation est d'aider les employés permanents à obtenir une affectation comportant un nombre accru d'heures.

- j)
 - (i) L'Employeur transmet au Syndicat la liste des affectations en juin et tous les trois (3) mois par la suite. La liste d'affectation contient les renseignements suivants : nom de l'employé, école d'affectation et nombre d'heures d'affectation. L'Employeur indique les postes qui restent à combler au moment de l'envoi avec la mention suivante : « à doter, sera affecté au cours de l'été ».
 - (ii) Le Syndicat a la permission de distribuer la liste des affectations à ses membres dans l'unique but d'assurer aux membres que leurs droits d'ancienneté ont été respectés au cours du processus d'affectation. Le Syndicat ne copie pas ou ne distribue pas les renseignements contenus dans la liste des affectations à des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation.
 - k) Pour fins de clarification, aux fins du présent article, le lieu de travail n'est pas à plus de cinquante (50) kilomètres du domicile de l'employé. Toutefois, la distance peut dépasser cinquante (50) kilomètres s'il y a accord mutuel entre l'Employeur et l'employé.
- 14.3 a) Dans le cas où des circonstances imprévues forcent l'Employeur à changer l'affectation d'un employé conséquemment à un changement initié par un élève au cours de l'année scolaire, l'Employeur doit fournir par écrit un préavis de deux (2) semaines à l'employé en question et au vice-président du Syndicat, quand les besoins opérationnels le permettent.
- (i) L'employé en question peut recevoir des affectations de travail de rechange, y compris du travail à d'autres lieux. L'Employeur applique les critères établis au paragraphe 14.1 et obéit à l'alinéa 14.2k) dans la détermination de la nouvelle affectation.
 - (ii) Dans le cas où personne ne souhaite être réaffecté, l'employé subalterne qui possède le même nombre d'heures et qui satisfait les critères établis au paragraphe 14.1 est réaffecté.
 - (iii) Dans le cas où il y a augmentation de la distance à parcourir par l'employé réaffecté pour se rendre à son nouveau lieu de travail, l'Employeur rembourse le kilométrage conformément à l'article 18 pour le déplacement supplémentaire requis.

- (iv) Dans le cas où l'employé réaffecté s'était porté volontaire pour la réaffectation, l'Employeur ne doit pas engager des coûts supérieurs à ceux qui auraient été engagés si la réaffectation avait eu lieu conformément au sous-alinéa (ii).
- b) Pour fins de clarification, aux fins du présent article, le lieu de travail n'est pas à plus de cinquante (50) kilomètres du domicile de l'employé. Toutefois, la distance peut dépasser cinquante (50) kilomètres s'il y a accord mutuel entre l'Employeur et l'employé.
- c) Dans le cas où des circonstances imprévues obligent l'Employeur à fermer temporairement un lieu de travail normal, l'Employeur doit faire tout son possible pour aviser les employés touchés s'il a l'intention de changer le lieu de travail normal. Si plusieurs employés sont touchés, l'Employeur leur donne le choix d'une réaffectation en fonction de leur ancienneté, sous réserve de l'article 14.1. Le syndicat est avisé immédiatement lorsque l'Employeur prend connaissance de la fermeture temporaire d'un lieu de travail.

14.4 Postes vacants au cours de l'année scolaire

a) Assistants en éducation/Préposés aux élèves/Assistants en milieu de travail/Interprètes en langue des signes scolaires

- (i) L'Employeur doit afficher tous les postes vacants au cours de l'année scolaire qui :
 - 1) sont pour plus de trois (3) heures par jour;
 - 2) sont pour une période de plus de soixante (60) jours ouvrables;
 - 3) surviennent avant le 2 février.

Les postes vacants susmentionnés sont affichés de la même manière que ceux des travailleurs des services à la jeunesse conformément au sous-alinéa 14.4b)(i) par l'Employeur dans ses bureaux et à l'école pour une période de cinq (5) jours ouvrables.

- (ii) Tout poste vacant en vertu de l'alinéa 14.4a)(i) doit être comblé par un employé occasionnel/de relève.
- (iii) Dans le cas d'un poste rendu vacant au cours de l'année scolaire qui n'est pas affiché suivant le sous-alinéa 14.4a)(i), l'Employeur doit faire tous les efforts possibles, quand l'établissement du calendrier

opérationnel le permet, pour fournir aux employés un horaire qui maximise leur nombre d'heures de travail jusqu'à sept (7) heures par jour ou trente-cinq (35) heures par semaine.

- (iv) Nonobstant le paragraphe 14.1 et le sous-alinéa 14.4a)(1), l'Employeur n'est dans aucun cas obligé de nommer un employé à un poste vacant au cours de l'année scolaire, à moins que ledit poste comporte un nombre accru d'heures de travail par jour pour l'employé ou diminue la distance entre le domicile de l'employé et l'école par un minimum de vingt (20) kilomètres.

b) Travailleurs des services à la jeunesse

- (i) Lorsqu'un poste se libère ou qu'un nouveau poste est créé au sein de la section locale, l'Employeur doit afficher ledit poste dans ses bureaux et à l'école pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Le poste doit être pourvu moins de vingt (20) jours ouvrables après la date limite de l'affichage. De plus, l'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit concernant le poste vacant ou le nouveau poste.
- (ii)
 - 1) Un poste vacant temporaire d'une durée de plus de soixante (60) jours créé par l'octroi d'un congé autorisé en vertu de l'article 25, 26, 27, 28 ou 39 est affiché conformément au présent article.
 - 2) Tout poste vacant créé en conséquence de la mise en application de (i) n'a pas à être affiché et est comblé par un employé occasionnel/de relève.
 - 3) Un employé qui pourvoit un poste temporaire en vertu du présent article continue d'être un employé pendant la durée de l'affectation temporaire.

14.5 Les avis de poste à pourvoir contiennent l'information suivante : nature du poste, dates de début et de fin d'emploi, compétences, connaissances et études exigées, habiletés particulières requises, heures de travail, taux de salaire et lieu de travail. Les compétences ne peuvent être établies de façon arbitraire ni être discriminatoires.

14.6 L'Employeur peut, simultanément à l'affichage du poste à l'interne, annoncer le poste publiquement pour obtenir des candidatures supplémentaires, mais aucune candidature de l'extérieur ne peut être envisagée tant que toutes les candidatures provenant de la section locale, y compris celles des employés à l'essai et des employés de relève, n'ont pas été examinées.

- 14.7 a) Si l'on détermine qu'aucun candidat ayant de l'ancienneté de la section locale au sein de laquelle se trouve le poste ne satisfait les critères établis au paragraphe 14.1, l'Employeur examine les candidatures provenant d'employés occasionnels ou de relève ou d'employés qui sont membres d'une autre section locale.
- b) Si l'Employeur détermine qu'aucun employé occasionnel ou de relève ou qu'aucun employé membre d'une autre section locale ne satisfait aux exigences du poste, il peut envisager de faire appel à des candidats de l'extérieur.

14.8 Échange d'employés

- a) Les employés permanents peuvent conclure une entente pour échanger des affectations pendant une (1) année scolaire complète.
- b) L'approbation d'un échange d'employés est laissée à la discrétion de l'Employeur ou des employeurs.
- c) Tout employé participant au programme d'échange d'employés entre employeurs sera considéré comme étant un employé de l'Employeur pour lequel il travaillait immédiatement avant l'échange, et l'échange ne constitue pas une interruption de service auprès de l'Employeur.
- d) Les employés participant à un échange d'emplois doivent avoir des affectations équivalentes.
- e) Dans le cas d'une réaffectation au cours de l'année scolaire en vertu du paragraphe 14.3, le processus de réaffectation dans l'école en question est fondé sur l'ancienneté de l'employé au poste qui lui avait été attribué initialement.
- f) Au terme de l'échange, chaque employé sera inclus dans le processus d'affectation conformément à son affectation initiale. Si les deux employés font une demande d'échange permanent et que leur demande est approuvée par leur superviseur immédiat et leur Employeur respectifs, chaque employé sera inclus dans le processus d'affectation conformément à sa nouvelle affectation.

14.9 Lettre de nomination

Chaque employé embauché à un poste permanent ou pour une période d'essai reçoit une lettre de nomination qui fait état du salaire ainsi que des dates de début et de fin de la période d'essai.

ARTICLE 15 - DOSSIERS OFFICIELS DES EMPLOYÉS

- 15.1 a) Quand l'Employeur détermine qu'une plainte visant un employé justifie une manifestation écrite d'insatisfaction à l'égard de l'employé ou un examen, il en avise l'employé dans les dix (10) jours ouvrables suivant le jour où l'événement a été porté à sa connaissance ou la date du dépôt de la plainte. L'avis doit comporter, dans la mesure où l'information est connue, les détails de l'incident qui a mené à la plainte. Si cette procédure n'est pas respectée, la plainte ne peut en aucun temps être incluse dans le dossier de l'employé ni être utilisée contre lui.
- b) L'employé doit examiner et signer toute manifestation écrite d'insatisfaction avant que l'on puisse la verser à son dossier. Il est entendu que la signature du document n'indique pas nécessairement que l'employé est d'accord avec sa teneur. La réponse de l'employé à la manifestation écrite d'insatisfaction devient partie intégrante de son dossier.
- c) On ne peut utiliser contre un employé l'information contenue dans son dossier au sujet d'une suspension ou de la prise de mesures disciplinaires, notamment des lettres de réprimande ou des rapports défavorables, si vingt-quatre (24) mois se sont écoulés depuis sans que ne se soient ajoutés au dossier des documents étayant des mesures disciplinaires, des réprimandes ou des rapports défavorables. De telles informations sont effacées du dossier de l'employé au terme de la période de vingt-quatre (24) mois. Pour fins de clarification, la période de vingt-quatre (24) mois fait référence à une période d'emploi effectif.
- 15.2 L'Employeur doit donner à tout employé qui en fait la demande par écrit l'accès à son dossier pendant les heures normales de travail de l'Employeur. L'accès comporte notamment le droit de recevoir une copie de tout document versé au dossier. En pareil cas, l'employé accuse réception de la copie par écrit.
- 15.3 Au moment de la cessation d'emploi, le dossier officiel de l'employé demeure la propriété de l'Employeur; toutefois, les documents ou des copies de ceux-ci qui se trouvent dans le dossier officiel de l'employé ne peuvent pas être diffusés sans le consentement écrit de l'employé.
- 15.4 a) L'employé obtient copie de toute évaluation de son travail.
- b) L'Employeur met tout en œuvre pour faire une évaluation du travail de l'employé au moins tous les deux (2) ans. Un employé peut demander une évaluation si son travail n'a pas été évalué depuis deux (2) ans.

- 15.5 Tout renseignement concernant un employé et sa nomination ou son contrat de travail doit être présenté par écrit ou par courriel; un exemplaire sera remis à l'employé, un exemplaire sera versé à son dossier officiel et un exemplaire sera transmis au vice-président de la section locale dans un délai raisonnable.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL ET JOURS FÉRIÉS

- 16.1 a) (i) Les heures de travail normales pour les employés permanents à temps plein sont de sept (7) heures par jour tel que défini dans le calendrier scolaire, ainsi que par jour férié qui survient entre le premier jour de classe et le 30 juin de chaque année scolaire. Le nombre minimal d'heures par jour est de trois (3).
- (ii) Chaque employé aura un horaire de travail établi consistant en heures de travail régulières et récurrentes et comportant le même nombre d'heures chaque jour d'école. En cas de changement dans l'horaire de travail établi, l'employé sera avisé dans un délai raisonnable.
- b) Tout employé travaillant quatre (4) heures ou plus par jour a droit à une pause midi sans solde d'au moins trente (30) et d'au plus (60) minutes. Un employé qui, à la demande de l'Employeur, doit travailler pendant la pause midi est rémunéré au taux régulier pendant cette période.
- Il n'est pas attendu qu'un employé demeure sur appel entre les périodes de travail prévues à l'horaire. Un employé qui doit demeurer sur appel est rémunéré au taux régulier pour la période pendant laquelle il est sur appel.
- c) Les employés à temps partiel travaillent pendant des heures consécutives dans chacune des écoles assignées, à l'exception des pauses de midi sans solde, dont la durée ne doit pas dépasser celle des pauses de midi régulières. Les employés à temps partiel qui travaillent trois (3) heures ou moins n'ont pas droit à une pause de midi avec solde pendant leurs heures de travail.
- d) Un employé qui travaille pendant plus de trois (3) heures par jour a droit à une (1) pause avec solde de quinze (15) minutes chaque jour à une heure donnée par le directeur.
- e) Dans le cas où des heures de remplacement sont disponibles à l'école et les dispositions du paragraphe 14.1 sont satisfaites, on peut offrir à un employé travaillant moins de six (6) heures par jour l'occasion de travailler des heures additionnelles à leur taux de salaire régulier, quand les besoins opérationnels le permettent.

- 16.2 Le but du présent article est de définir les heures de travail régulières là où il y a lieu; il n'est pas interprétable comme une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ou de jours de travail par semaine.
- 16.3 Pour éviter les doutes, précisons que les jours fériés mentionnés au paragraphe 16.1 incluent :

Jour de l'an	Action de grâces	Fête du Travail
Vendredi saint	Jour du Souvenir	Fêtes des Insulaires
Lundi de Pâques	Jour de Noël	Congé mobile
Fête de Victoria	Lendemain de Noël	
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation		

et tout autre jour férié proclamé ainsi par le gouvernement fédéral ou provincial.

Pour fins de clarification :

- a) Les employés n'ont droit qu'au congé férié de la fête du Travail lorsque l'année scolaire commence avant la fête du Travail.
- b) Congé mobile :
- (i) Les employés, à l'exception des employés occasionnels, ont droit à un (1) congé mobile avec solde par année.
 - (ii) L'employé et son superviseur immédiat s'entendent sur ce congé avant la fin de l'année scolaire. Ce congé doit être pris une journée où il n'est pas nécessaire de faire appel à un suppléant et peut varier d'une école à l'autre en fonction des activités et événements scolaires.
 - (iii) Les employés ne peuvent prendre ce congé pendant l'assemblée générale annuelle de la section locale 3260 du SCFP.
 - (iv) Ce congé mobile ne doit entraîner aucun coût pour l'Employeur.
 - (v) Ce congé ne doit pas interférer avec les congés existants mentionnés aux sous-alinéas 25.3b)(i) et (ii).
 - (vi) Un employé affecté à deux écoles peut être autorisé à diviser les heures du congé mobile.

16.4 Responsabilité professionnelle

- a) Pour satisfaire pleinement leurs responsabilités professionnelles, les employés doivent agir à titre de membres à part entière de l'équipe de l'école. Ainsi, il est attendu, avec un avis raisonnable, que les employés participent à des activités ayant un rapport avec leur rôle, comme les réunions du personnel, les conférences de cas, les rencontres parents-

enseignants, les sorties scolaires ou les autres activités établies par l'équipe de l'école.

- b) Il est compris et entendu que surviennent des occasions, dues aux conditions météorologiques ou autres raisons, au cours desquelles l'employé n'a pas à se présenter à l'école, mais est rémunéré pour l'intégralité ou une partie de la journée. Il est entendu que ce temps rémunéré mais non travaillé est crédité envers la participation de l'employé aux activités scolaires comme prévu à l'alinéa a) ci-dessus.
- c) Il est attendu que chaque employé tient compte des heures additionnelles qu'il travaille ainsi que des heures d'affectation rémunérées mais non travaillées tel qu'énoncé à l'alinéa 16.4b) ci-dessus sur le formulaire fourni à l'Annexe F. Chaque employé compare régulièrement ces heures additionnelles avec le superviseur immédiat.
- d) Toutes les heures additionnelles travaillées au cours de l'année scolaire qui dépassent le nombre d'heures créditées (rémunérées mais non travaillées) doivent être compensées « temps pour temps ». Tout temps dû à un employé doit être accordé avant le 30 juin de la même année scolaire, sinon il doit être rémunéré.

ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 17.1 a) Avec l'autorisation préalable de l'Employeur, toutes les heures travaillées en plus des sept (7) heures par jour de classe doivent être compensées au taux majoré de 50 % ou avec un congé correspondant au temps et demi (1½), à la discrétion de l'employé. Le congé doit être pris à un moment qui convient aux deux parties, sinon l'employé doit être rémunéré pour les heures supplémentaires travaillées.
- b) Les heures supplémentaires doivent être rapportées sur un formulaire normalisé et approuvées par le superviseur immédiat.

ARTICLE 18 - INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT

- 18.1 Sous réserve du paragraphe 18.3, un employé qui utilise son propre véhicule pour s'acquitter de tâches approuvées par l'Employeur ailleurs qu'au lieu de travail habituel obtient une indemnité de déplacement conformément aux règlements et aux politiques du Conseil du Trésor en la matière.
- 18.2 Chaque employé est responsable de son transport entre son domicile et son lieu de travail habituel.

- 18.3 Un employé qui, en vertu du paragraphe 14.2, est affecté à plus d'une (1) école par l'Employeur reçoit une allocation de déplacement comme prévu au paragraphe 18.1 pour ses déplacements entre les écoles pendant la journée. L'allocation de déplacement est calculée selon la distance requise réellement parcourue.

ARTICLE 19 - DROITS DES EMPLOYÉS

- 19.1 Les employés ne peuvent pas être tenus de fournir à un superviseur des services personnels qui ne sont pas liés aux activités de l'Employeur.

ARTICLE 20 - INDEMNITÉ DE RETRAITE

- 20.1 L'Employeur paie à l'employé une indemnité de retraite si l'une des conditions d'admissibilité suivantes s'applique :
- a) l'employé a accumulé au moins dix (10) années d'ancienneté et prend sa retraite à cinquante-cinq (55) ans ou plus;
 - b) l'employé a accumulé trente (30) années d'ancienneté et prend sa retraite;
 - c) l'employé, embauché après son cinquante-cinquième (55^e) anniversaire de naissance, prend sa retraite à au moins soixante-cinq (65) ans;
 - d) l'employé meurt après avoir accumulé plus de dix (10) années d'ancienneté (en pareil cas, l'indemnité de retraite est versée aux héritiers légaux de l'employé);
 - e) l'employé ayant accumulé au moins cinq (5) années d'ancienneté prend sa retraite en raison d'une maladie qui l'empêche de continuer à travailler.
- 20.2 L'indemnité de retraite est calculée suivant le taux quotidien de rémunération de l'employé à la date de sa retraite et s'appuie sur ce qui suit :
- a) Le nombre d'années de service est calculé de la façon suivante :
$$\frac{\text{Total d'heures rémunérées au cours de l'emploi}}{1372 \text{ heures}}$$
 - b) quarante-deux (42) heures de rémunération pour chacune des douze (12) premières années complètes de service; et

- c) trente-cinq (35) heures de rémunération pour chaque année complète de service de treize (13) ans à dix-huit (18) ans inclusivement.

Le calcul du total des heures rémunérées au cours de l'emploi n'inclut pas les heures supplémentaires.

Dans tous les cas, l'indemnité de retraite ne doit pas dépasser sept cent quatorze (714) heures rémunérées.

20.3 L'indemnité de retraite est calculée de la façon suivante :

Nombre d'heures accumulées selon le paragraphe 20.2 X taux horaire

20.4 L'Employeur peut obliger un employé qui demande une indemnité de retraite pour maladie en vertu de l'alinéa 20.1e) à subir un examen médical qui sera exécuté par un médecin choisi par l'Employeur.

20.5 Les droits à retraite sont transférables d'un Employeur à un autre.

- 20.6
 - a) Aux fins du présent article, un congé autorisé ne constitue pas une interruption dans l'ancienneté.
 - b) Il n'y a pas interruption dans l'ancienneté dans le cas où un employé ne reçoit pas d'affectation pour une année scolaire en vertu du paragraphe 14.2, mais est rappelé avant le terme de douze (12) mois.
 - c) Aux fins du présent article, la période de rappel n'est pas incluse dans le calcul de l'ancienneté.

20.7 À la demande de l'employé, l'indemnité de retraite est versée de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- a) paiement forfaitaire au moment de la retraite;
 - b) à toutes fins, paiement retenu jusqu'à l'année d'imposition suivant celle de la retraite;
 - c) montant transféré au régime enregistré d'épargne-retraite de l'employé.
- 20.8
 - a) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, les employés admissibles à la retraite dans les cinq ans, et qui autrement auraient droit à une indemnité de retraite, peuvent utiliser l'indemnité de retraite accumulée pour prendre jusqu'à trois (3) congés préretraite payés d'une durée maximale de quinze (15) jours de classe chacun. Les employés doivent demander l'approbation de ces congés à l'avance. L'approbation de ces congés est laissée à la

discrétion de l'Employeur. Tout congé pris en vertu de cette disposition réduira à terme l'indemnité de retraite qui sera versée au jour le jour à l'employé.

S'il est déterminé que l'employé n'a pas droit à une indemnité de retraite à la fin de son emploi, il doit rembourser à l'Employeur toute somme versée en vertu du présent article.

- b) Si un employé est en congé préretraite et qu'un décès comme prévu à l'article 25.1 survient, le congé pour décès approprié sera crédité sur le compte de retraite de l'employé.

ARTICLE 21 - INDEMNITÉ DE DÉPART

21.1 Une indemnité de départ est versée à un employé ayant cinq (5) années d'ancienneté ou plus qui :

- a) ne reçoit pas d'affectation en vertu du paragraphe 14.2 pendant deux (2) années scolaires consécutives; ou
- b) ne reçoit pas d'affectation en vertu du paragraphe 14.2 dans toute année scolaire donnée et qui renonce à tous les droits de rappel en vertu du paragraphe 10.3a); ou
- c) est licencié conformément à l'alinéa 28.4c).

21.2 a) En pareil cas, on donne à l'employé un préavis de trente (30) jours et on lui verse une indemnité de départ correspondant à trente-cinq (35) heures de salaire pour chaque mille trois cent soixante-douze (1372) heures de service rémunérées, jusqu'à concurrence de neuf cent dix (910) heures de salaire.

b) L'indemnité de départ est calculée de la façon suivante :

Nombre d'heures accumulées selon l'alinéa 21.1a) X taux horaire

Le calcul du total des heures rémunérées au cours de l'emploi n'inclut pas les heures supplémentaires.

21.3 Aucune indemnité de départ n'est versée en sus d'une indemnité de retraite accordée en vertu de l'article 20 de la présente convention. Aucune indemnité de départ n'est versée dans les cas de démission ou de congédiement avec motif valable.

- 21.4 En vertu du paragraphe 21.1, l'indemnité de départ est versée au terme du droit de rappel ou plus tôt dans le cas où il y a renonciation au droit de rappel. L'employé peut choisir de reporter l'indemnité de départ à la prochaine année d'imposition.

ARTICLE 22 - ASSURANCE COLLECTIVE/AVANTAGES SOCIAUX

- 22.1 a) L'Employeur convient de payer cinquante (50) % de la prime applicable, y compris les frais administratifs applicables, au nom de chaque employé qui participe au régime d'assurance-vie collective, au régime d'assurance médicale et dentaire collective et au régime d'assurance-invalidité de longue durée.
- b) Le régime d'assurance-invalidité de longue durée est conçu sur le modèle du régime d'assurance collective du secteur public.
- 22.2 En cas d'augmentation des primes applicables à l'un ou l'autre des deux régimes susmentionnés, l'Employeur convient de maintenir sa contribution de cinquante (50) % aux régimes, à condition que les prestations prévues par les régimes ne soient pas augmentées.
- 22.3 Les parties conviennent d'obliger tout nouvel employé permanent/à l'essai répondant aux modalités d'admissibilité au régime d'assurance-vie collective, au régime d'assurance médicale et dentaire collective et au régime d'assurance-invalidité de longue durée à participer à ces régimes, en guise de condition d'emploi.
- 22.4 Le paragraphe 22.3 ne s'applique pas aux nouveaux employés permanents/à l'essai qui sont assurés par le régime d'assurance médicale et dentaire collective de leur conjoint. L'approbation des employés actuels qui ont décidé de ne pas souscrire au régime d'assurance dentaire demeure valide.
- 22.5 Quand un employé obtient un congé de maternité, de maladie ou d'adoption sans solde, l'Employeur continue de verser sa part des primes, conformément aux alinéas 22.1a) et b), à condition que l'employé continue aussi à payer sa part des primes.
- 22.6 La participation au régime d'assurance-invalidité de longue durée est obligatoire pour tous les employés permanents/à l'essai.
- 22.7 L'Employeur convient de payer les frais des représentants du Syndicat qui siègent au comité de fiducie du régime d'assurance collective.
- 22.8 L'Employeur verse mensuellement le coût complet de la prime pour chaque membre du Syndicat au Fonds d'affectation spéciale pour l'assurance collective

des sections locales 1145, 1770, 1775 et 3260 du Syndicat afin de fournir une assurance-vie de base de cinq mille dollars (5 000 \$) et une assurance pour décès accidentel et mutilation de cinq mille dollars (5 000 \$) pour chaque membre du Syndicat. La réduction de prime applicable à l'Employeur en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* sera effectuée sur le coût de l'Employeur conformément au présent paragraphe. Dans le cas où la réduction en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'applique plus à l'Employeur, le coût de l'assurance conformément au présent paragraphe est partagé de moitié avec l'employé.

22.9 Assurance-responsabilité

- a) Chaque Employeur doit obtenir et maintenir à ses frais une police d'assurance-responsabilité qui, jusqu'à concurrence d'un minimum de cinq millions de dollars (5 000 000 \$), protège chaque employé de toute responsabilité découlant d'une négligence alors qu'il travaille pour l'Employeur.
- b) Une telle police, décrite à l'alinéa précédent, doit autant que possible, dans le marché actuel de l'assurance, comprendre une clause quant aux réclamations contre les employés qui en fait l'assurance principale et qui précise que toutes les autres polices qui fournissent une protection semblable sont en surplus.

22.10 Régime de retraite

À compter du 25 décembre 2021, la participation au régime de retraite du secteur public (RRSP) de l'Île-du-Prince-Édouard est obligatoire pour tous les employés (y compris ceux qui n'ont pas terminé leur période d'essai), conformément aux règles du RRSP et sous réserve de celles-ci.

ARTICLE 23 - INDEMNITÉ DE VACANCES

23.1 Les employés reçoivent une indemnité de vacances établie en fonction de leur taux de salaire normal et calculée comme suit :

- a) Les employés qui ont accumulé moins de sept (7) années d'ancienneté ont droit à un taux d'indemnité de vacances de 5,7 %.
- b) Les employés qui ont accumulé entre sept (7) et quinze (15) années d'ancienneté ont droit à un taux d'indemnité de vacances de 7,7 %.
- c) Les employés qui ont accumulé entre quinze (15) et vingt-six (26) années d'ancienneté ont droit à un taux d'indemnité de vacances de 9,6 %.

- d) Les employés qui ont accumulé vingt-six (26) années d'ancienneté ont droit à un taux d'indemnité de vacances de 11,7 %.

L'indemnité de vacances s'ajoute au salaire versé à chaque employé aux deux semaines.

ARTICLE 24 - CLAUSE DE RETOUR AU TRAVAIL

- 24.1
- a) Un employé qui revient d'un congé autorisé en vertu du paragraphe 20.8 et de l'article 25, 26, 27, 28 ou 39 reprend le poste qu'il occupait avant son congé si ce poste existe encore. Si l'ancien poste n'existe plus, l'employé doit être réintégré dans un poste comparable.
 - b) Un poste comparable selon l'alinéa a) désigne un poste d'employé comportant le même nombre d'heures de travail par jour dans un rayon de cinquante (50) kilomètres autour du domicile de l'employé.
 - c) Dans le cas où le congé autorisé s'étend à une deuxième année scolaire, la réintégration de l'employé est sujette au processus d'affectation conformément au paragraphe 14.2.
 - d) Dans le cas où un employé reçoit un congé autorisé en vertu du paragraphe 20.8 et de l'article 25, 26, 27, 28 ou 39 pour une durée déterminée et demande de revenir au travail plus tôt que prévu, l'Employeur ne doit pas déraisonnablement refuser la demande. Dans la mesure du possible, l'Employeur affecte l'employé au prochain poste vacant situé dans un rayon d'au plus cinquante (50) km du domicile de l'employé.
 - e) Nonobstant l'alinéa a), un employé en congé général (paragraphe 25.11) pour une période excédant une année scolaire complète (de septembre à juin) peut être affecté à un poste correspondant à son ancienneté en fonction des besoins opérationnels de l'Employeur.
 - f) Si l'employé ne revient pas de son congé à la date prévue, on considère qu'il a démissionné de son poste à moins qu'il n'ait pu revenir pour des raisons indépendantes de sa volonté ou qu'un prolongement du congé lui ait été accordé avant la date de retour prévue.

ARTICLE 25 - CONGÉ AUTORISÉ

L'employé n'a pas à appeler un suppléant pour combler son absence en vertu du présent article.

25.1 Congé pour décès

- a) On accorde à un employé un congé pour décès avec solde d'au maximum cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour des funérailles, dans le cas du décès de l'un des membres suivants de la famille immédiate de l'employé, soit son conjoint, son enfant (y compris tout enfant pour qui l'employé a tenu lieu de parent), sa mère ou son père, à condition qu'aucun des cinq (5) jours de congé ne tombe un jour férié ou un jour qui n'est pas un jour ouvrable normal.
- b) On accorde un congé pour décès avec solde d'au maximum quatre (4) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour des funérailles, dans le cas du décès de l'un des membres suivants de la famille immédiate de l'employé, soit un frère, une sœur, sa belle-mère, son beau-père, un beau-frère, une belle-sœur, un beau-fils, une belle-fille, un grand-parent, un petit-enfant, son ancien tuteur, son fiancé, sa fiancée ou tout autre membre de sa parenté qui résidait dans le même domicile, à condition qu'aucun des quatre (4) jours de congé ne tombe un jour férié ou un jour qui n'est pas un jour ouvrable normal.
- c) On accorde un congé pour décès avec solde d'un (1) jour à tout employé ayant perdu une tante, un oncle, une nièce, un neveu ou un élève actuellement sous son affectation.
- d) Si l'enterrement a lieu à l'extérieur de la province, l'Employeur accorde à sa discrétion des jours de congé supplémentaires, avec ou sans solde, pour donner à l'employé suffisamment de temps pour se déplacer. Un tel congé supplémentaire ne doit pas dépasser cinq (5) jours.
- e) Nonobstant les délais pour prendre les jours de congé établis aux alinéas 25.1a) et 25.1b), lorsque des funérailles ou un service commémoratif ou funèbre doivent avoir lieu au-delà de ces délais après le décès :

Un (1) ou plusieurs jours de congé auxquels un employé a droit peuvent être pris après les délais établis pour assister aux funérailles ou au service commémoratif ou funèbre;

Un employé voulant prendre un congé après les délais établis par le présent article doit en informer l'Employeur dès que possible.

Cette disposition n'entraîne pas de jours de congé supplémentaires par rapport à ce qui est prévu aux alinéas 25.1a) et 25.1b).

25.2 Congé pour servir de porteur ou pour assister à des funérailles

- a) Quand les besoins opérationnels le permettent, on accorde une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé au taux de salaire normal aux employés qui assistent à des funérailles.
- b) En plus de la demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé prévue à l'alinéa a), on accorde aux employés qui agissent à titre de porteur une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé supplémentaire au maximum, au besoin, pour s'acquitter des autres fonctions et obligations normalement liées à la tâche de porteur.

25.3 Activités syndicales

- a) À la demande écrite du Syndicat, et quand les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur de la Commission scolaire de langue française accorde un congé autorisé payé à un maximum de trois (3) employés du Syndicat, et l'Employeur de la Direction des écoles publiques accorde un congé autorisé payé à un maximum de six (6) employés du Syndicat, désignés par le Syndicat pour leur permettre d'assister à des assemblées syndicales ou à des ateliers de formation parrainés par le Syndicat. En application du présent article, le nombre maximal de jours ouvrables disponibles au cours d'une année financière du système scolaire, quelle qu'elle soit, est le suivant :

Direction des écoles publiques	12
Commission scolaire de langue française	3

Le Syndicat fait la demande d'un tel congé par écrit, au moins dix (10) jours à l'avance.

- b) (i) L'Employeur accorde un (1) jour de congé par année à chaque employé pour lui permettre d'assister à l'assemblée générale du Syndicat.
- (ii) L'Employeur accorde un maximum de quatre (4) jours par année à chaque employé qui doit participer à des ateliers de perfectionnement professionnel. Au moins deux (2) de ces jours sont organisés conjointement par l'Employeur et le Syndicat. Tous les jours de congé accordés conformément à la présente clause coïncident avec les journées de perfectionnement professionnel de la PEI Teachers' Federation. Les employés à temps partiel qui doivent participer à des ateliers d'une durée d'une journée complète sont rémunérés pour six (6) heures.
- (iii) Aucun employé ne subit de perte de salaire ni d'avantages s'il assiste aux ateliers ou à l'assemblée générale. Le Syndicat informe

chaque Employeur par écrit, au plus tard le 30 septembre de chaque année, des dates des jours de congé qui seront utilisés aux fins du présent article. Tous les employés doivent remplir un formulaire de présence contenu à l'Annexe D à la suite de l'événement en vertu du paragraphe 25.3.

- c)
 - (i) Un maximum de cinq (5) représentants du Syndicat siégeant au comité de négociation qui sont employés par la Direction des écoles publiques ainsi qu'un maximum d'un (1) représentant du Syndicat siégeant au comité de négociation qui est employé par la Commission scolaire de langue française ont le privilège d'assister aux séances de négociation qui ont lieu pendant les heures de travail sans perte de salaire, d'ancienneté ni d'avantages.
 - (ii) Un maximum de sept (7) représentants du Syndicat ont droit de siéger au comité de négociation.
 - (iii) On peut permettre à un maximum de cinq (5) membres du comité de négociation qui sont employés par la Direction des écoles publiques ainsi qu'à un maximum d'un (1) membre du comité de négociation qui est employé par la Commission scolaire de langue française de prendre deux (2) jours de congé payé pour se préparer aux négociations, à condition que les employés en question présentent une demande écrite à cet effet cinq (5) jours avant la date du congé demandé. Le Syndicat et l'Employeur s'entendent sur ces jours de congé. Si des jours de congé supplémentaires sont nécessaires à cette fin, la section locale rembourse à l'Employeur les coûts associés à ces jours de congé.

d) Congé autorisé pour remplir des fonctions syndicales

Sur demande, lorsque les besoins opérationnels le permettent et sous réserve d'un préavis d'au moins trois (3) jours (préavis auquel l'Employeur peut renoncer en cas d'urgence), l'Employeur accorde un congé payé et des avantages sociaux à un employé élu ou nommé pour représenter le syndicat dans le cadre de congrès, conférences, ateliers de formation du Syndicat et réunions de comités exécutifs et nationaux.

Le Syndicat rembourse à l'Employeur les coûts du salaire et des avantages sociaux de l'employé en congé.

e) Congé autorisé pour occuper un poste au sein du Syndicat

Un employé élu à un poste à temps plein au sein du Syndicat se voit accorder un congé pour une période déterminée d'au plus deux ans. Ce

congé est renouvelable. L'employé conserve l'ancienneté accumulée pendant son congé autorisé. À son retour de congé, l'employé est affecté à un poste qui correspond à son ancienneté accumulée ainsi qu'au niveau scolaire du poste qu'il occupait précédemment.

- f) Les employés ont droit à des congés sans perte de salaire ni d'avantages pour assister aux réunions du comité de consultation patronale-syndicale pendant les heures de travail normales.
- g) On accorde aux vice-présidents du Syndicat qui doivent assister à des séances d'arbitrage un congé sans perte de salaire ni d'avantages à cette fin.

25.4 Comparution devant un tribunal ou fonctions de juré

- a) L'Employeur accorde un congé sans perte d'ancienneté à un employé qu'une ordonnance d'un tribunal, une assignation ou une sommation oblige à agir à titre de juré ou à comparaître à titre de témoin devant un tribunal, quel qu'il soit. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'une affaire juridique personnelle, sauf dans les cas où un employé doit comparaître en cour pour une affaire de violence familiale ou de garde d'enfants. L'Employeur paie à l'employé la différence entre son salaire normal et le paiement reçu pour les fonctions de juré ou les honoraires de témoin, à l'exception des frais de déplacement, de repas et autres. L'employé doit présenter une preuve de signification et une preuve du montant des honoraires reçus. Le temps qu'un employé consacre en tant que témoin pour toute question découlant de son emploi est considéré comme du temps travaillé au taux de salaire applicable.
- b) Sur demande, on accorde à un employé accusé d'une infraction un congé sans solde, mais sans perte d'ancienneté, dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - (i) pour comparaître en cour à la suite d'une accusation;
 - (ii) pour toute période antérieure à la décision du tribunal au sujet de l'infraction pendant laquelle l'employé est détenu par les autorités.
- c) L'Employeur peut juger nécessaire d'obliger un employé accusé d'une infraction à prendre un congé sans solde mais sans perte d'ancienneté afin de le retirer du milieu de travail en attendant que le tribunal rende une décision définitive au sujet de l'infraction.
- d) Un employé s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- (i) s'il est trouvé coupable d'une infraction qui est inscrite à son casier judiciaire;
 - (ii) s'il fait l'objet d'une libération conditionnelle ou absolue au lieu d'une condamnation consignée à son casier judiciaire.
- e) Si l'employé est disculpé de toute infraction, l'Employeur doit le réintégrer dans son poste et lui verser le salaire et les avantages qu'il aurait reçus pendant le congé accordé en application de l'alinéa 25.4b) ou c) ci-dessus.

25.5 Examen exigé par l'Employeur

Si l'Employeur exige de l'employé qu'il subisse des examens visant à évaluer ses qualifications et que l'employé est obligé de manquer du travail pour subir les examens, l'employé ne doit subir aucune perte de salaire pour son absence du travail à cette fin.

25.6 Demande de citoyenneté canadienne

L'Employeur accorde un congé payé d'au maximum un (1) jour pour permettre à un employé de veiller au traitement de sa demande de citoyenneté canadienne.

25.7 Inondation ou incendie au domicile

L'Employeur accorde un maximum de deux (2) jours de congé payé par année sans perte d'ancienneté ni d'avantages aux employés pour les cas graves d'incendie ou d'inondation au domicile.

25.8 Don de sang

Quand les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur accorde aux employés un congé payé d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) pour leur permettre de donner du sang à l'occasion d'une collecte de sang ou dans un laboratoire de santé.

25.9 Maladie ou rendez-vous chez le médecin pour un membre de la famille immédiate

- a) Sous réserve de l'alinéa b), l'employé se voit accorder un congé payé dans les circonstances énoncées ci-dessous.
 - (i) L'employé a droit à un maximum de onze (11) jours de congé payés par année scolaire si personne d'autre que lui ne peut répondre aux besoins médicaux d'un membre de sa famille immédiate qui est malade. Dans le cas d'un congé de plus de cinq (5) jours, l'employé

doit produire un certificat médical sur demande.

(ii) L'employé a droit à un maximum de deux (2) jours de congé payés pour emmener un membre de sa famille immédiate à l'hôpital ou à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. Dans le cas d'un congé de plus d'un (1) jour, l'employé doit produire un certificat médical sur demande.

b) Si la réduction de prime en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'applique plus à l'Employeur, l'utilisation de ce congé est déduite des jours de congé de maladie auxquels l'employé a droit.

25.10 Pour les besoins du paragraphe 25.9, les membres de la famille immédiate sont le père, la mère, le conjoint et les enfants de l'employé, les personnes sous la tutelle de l'employé, ainsi que tout autre membre de la parenté qui résident avec l'employé.

25.11 Congé général

- a) L'Employeur peut, à sa discrétion et suivant les modalités qu'il juge utiles, accorder un congé général avec ou sans solde à un employé. Aucune demande de congé spécial et aucun refus de demande de congé spécial ne doit être déraisonnable. Toutefois, chaque demande ne doit pas excéder dix (10) mois de travail consécutifs.
- b) Lorsqu'il reçoit une demande de congé général, l'Employeur en discute avec le superviseur immédiat de l'employé et y répond dans un délai raisonnable qui ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables.
- c) Lorsque possible, il est attendu qu'un employé qui demande un congé général de plus de soixante (60) jours ouvrables pour la prochaine année scolaire présente sa demande par écrit auprès de l'Employeur au plus tard le 15 mars de l'année scolaire en cours. Ledit congé ne doit pas être refusé déraisonnablement.

25.12 Congé d'étude et formation en cours d'emploi

- a) L'Employeur reconnaît les avantages de favoriser les études et peut consentir un congé aux fins qu'il approuve. Un tel congé ne doit pas dépasser vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- b) Le comité de consultation patronale-syndicale identifie les besoins de formation conformément à l'alinéa 30.3e) afin que les employés puissent acquérir les habiletés requises pour accomplir leur travail et place sa recommandation pour la formation auprès de l'Employeur.

- c) Les frais d'inscription encourus par les employés obligés d'assister à des séminaires ou des ateliers de formation internes à la demande de l'Employeur sont remboursés en entier.
- d) L'Employeur offre aux employés la possibilité de suivre sans frais une formation d'appoint ou un cours de certification exigés par l'Employeur (p. ex. secourisme/RCR et intervention en cas de crise sans violence). L'Employeur assume les coûts associés à la formation ou au cours spécialisé exigé en vertu du présent article. Les employés qui profitent d'un congé autorisé auront la possibilité de suivre cette formation ou ce cours à la prochaine occasion qui se présentera après leur retour au travail.
- e) Au début de l'année scolaire, les employés seront avisés s'ils sont tenus de mettre à jour pendant cette année scolaire une formation ou un cours spécialisé exigé par l'Employeur.
- f) Pour les besoins du présent article, le temps consacré aux déplacements n'est pas considéré comme du temps travaillé.
- g) Les parties conviennent que la nature spéciale du travail effectué par les employés permanents ou à l'essai de l'unité de négociation est liée aux résultats scolaires des élèves. Pour cette raison, chaque Employeur doit allouer des fonds aux fins de perfectionnement professionnel des employés dans chaque budget annuel. Il est convenu que les demandes d'appui placées auprès de ces fonds sont pour de la formation ou des études qui augmenteront les habiletés de l'employé dans son emploi auprès de l'Employeur. Voici les fonds de chaque Employeur :

Employeur de langue anglaise	5 000 \$
Employeur de langue française	1 000 \$

À la réception d'un avis écrit, l'Employeur doit fournir une analyse de l'allocation des fonds susmentionnés.

Toute somme résiduelle dans le fonds annuel sera reportée dans le fonds de l'année scolaire suivante.

- h) L'employé occasionnel peut assister à ses frais à toutes les activités de formation ayant un rapport avec son rôle qui sont offertes au sein de la section locale 3260 du SCFP, sous réserve de la priorité accordée aux employés permanents.
- i) Les projets d'ordre du jour des journées conjointes de perfectionnement professionnel de la section locale 3260 du SCFP sont communiqués aux

employés au moins cinq (5) jours ouvrables avant les journées conjointes de perfectionnement professionnel mentionnées au sous-alinéa 25.3b)(ii).

25.13 Conditions dangereuses

- a) Lorsqu'une école est fermée en raison de conditions météorologiques, un employé n'a pas à se présenter à son lieu de travail et ne subit aucune perte de salaire pour une telle absence; cependant, il doit consigner ses heures conformément au paragraphe 16.4.
- b) Lorsqu'une école ferme au cours de la journée de travail d'un employé en raison de conditions météorologiques, l'employé consulte son superviseur immédiat pour demander la permission de quitter le lieu de travail sans perte de salaire. Une telle permission ne doit pas être déraisonnablement refusée.
- c) Lorsqu'un programme de perfectionnement professionnel ou de formation prévu une journée pédagogique est annulé en raison des conditions météorologiques :
 - (i) L'employé n'est pas tenu de se présenter au travail si l'employeur a fermé son lieu de travail, mais il doit consigner ses heures conformément au paragraphe 16.4.
 - (ii) L'employé est tenu de se présenter au travail comme prévu si l'Employeur a déterminé que son lieu de travail est ouvert et accessible.
 - (iii) L'employé qui est tenu de se présenter au travail en vertu du sous-alinéa 25.13c)(ii) peut demander à son superviseur immédiat la permission de ne pas se présenter au travail; si cette permission lui est accordée, l'employé doit consigner ses heures conformément au paragraphe 16.4.

25.14 Congé pour charge publique

- a) L'Employeur reconnaît aux employés le droit de participer aux affaires publiques. L'employé qui se porte candidat à une élection fédérale, provinciale ou municipale doit présenter une demande écrite de congé sans solde à l'employeur dès qu'il décide de poser sa candidature. La demande ne doit pas être refusée sans un motif raisonnable.
- b) L'employé qui est élu à une charge publique a droit à un congé sans solde pendant un maximum de deux mandats publics. L'employé conserve l'ancienneté accumulée pendant son congé autorisé.

- c) Au retour d'un congé autorisé en vertu du paragraphe 25.14, l'employé est, dans la mesure du possible, affecté à un poste qui correspond à son ancienneté accumulée et au niveau scolaire du poste qu'il occupait précédemment.

ARTICLE 26 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

- 26.1 Tous les employés ont droit au congé de maternité ou au congé parental. Dans l'éventualité où les deux parents sont à l'emploi de l'Employeur, un seul des deux a droit aux suppléments aux prestations d'assurance-emploi en vertu du paragraphe 26.5.
- 26.2 Les employés admissibles obtiennent sur demande un congé de maternité ou un congé parental sans solde, mais sans perte d'ancienneté, pour une période ne dépassant pas dix-huit (18) mois consécutifs.
- 26.3 L'Employeur se réserve le droit d'exiger qu'une employée commence son congé si son état, du fait de sa grossesse, l'empêche de répondre aux exigences de son poste.
- 26.4 Naissance ou adoption d'un enfant

Un employé qui ne commence pas un congé de maternité ou un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant a droit à un congé de deux (2) jours avec solde à cette occasion.

- 26.5 Suppléments aux prestations d'assurance-emploi

Les parties s'entendent pour que des suppléments aux prestations d'assurance-emploi pour congé de maternité ou congé parental soient versés aux employés qui commencent un tel congé le jour de la signature de la présente entente ou après :

- a) (i) Un employé qui accepte de revenir au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui peut prouver à l'Employeur qu'il a fait une demande de congé de maternité ou de congé parental en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'il y est admissible obtient une allocation pendant dix-sept (17) semaines. L'allocation doit être équivalente à l'écart entre les prestations d'assurance-emploi hebdomadaires auxquelles l'employé a droit et quatre-vingt (80) % du salaire hebdomadaire de l'employé, moins tout autre revenu gagné par l'employé alors qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi et qui a pour conséquence de réduire les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait droit s'il n'avait pas d'autres revenus pendant cette période.

- (ii) Les parties s'entendent pour que les semaines composant les congés de Noël, de relâche et d'été ne soient pas incluses dans la période de dix-sept (17) semaines pendant laquelle les suppléments aux prestations d'assurance-emploi sont disponibles.
- b) Un employé peut choisir de prendre un congé parental standard (maximum de 12 mois) ou un congé parental prolongé (maximum de 18 mois). Un employé qui choisit de prendre un congé parental prolongé a droit à des suppléments aux prestations d'assurance-emploi calculés selon le congé parental standard.
- b) Un employé décrit en a) doit revenir au service de l'Employeur pour une période minimale de six (6) mois après son retour au travail. Si l'employé manque à son devoir de revenir au service de l'Employeur et d'y rester au moins six mois, l'employé devra rembourser à l'Employeur le supplément reçu en guise d'allocation de maternité ou de congé parental au pro rata.
- d) Si les deux parties sont des employés, la période maximale admissible pour l'une ou les deux parties ne peut pas excéder dix-sept (17) semaines.
- e) Un employé tel que décrit en a) ci-dessus qui doit attendre pendant une (1) semaine avant d'obtenir des prestations d'assurance-emploi obtient une allocation équivalant à quatre-vingt (80) % de son salaire hebdomadaire pour la semaine d'attente, moins les autres revenus gagnés par l'employé pendant cette période d'attente.
- f) Si un employé est admissible à une allocation complémentaire selon l'alinéa 26.5a) pendant la période se trouvant entre la fin d'une année scolaire et le début de l'année scolaire suivante, l'allocation complémentaire de dix-sept (17) semaines, ou la partie restante de celle-ci, est reportée au début de l'année scolaire suivante.

ARTICLE 27 - CONGÉ DE MALADIE

- 27.1 Un congé de maladie est une période pendant laquelle on permet à un employé d'être absent du travail tout en recevant le total de sa paye parce qu'il est malade, qu'il est frappé d'une incapacité ou qu'il reçoit des soins de santé ou des soins dentaires préventifs, ou encore parce qu'il a été blessé.
- 27.2 a) Tous les employés à temps plein accumulent les jours de congé de maladie au rythme d'un jour et demi (1½) par mois civil de service, jusqu'à concurrence de deux cents (200) jours.

- b) Tous les employés à temps partiel accumulent les jours de congé de maladie au rythme d'une (1) heure par treize (13) heures de service, sans compter les heures supplémentaires, jusqu'à concurrence de mille quatre cents (1400) heures.
 - c) Les employés de relève accumulent les jours de congé de maladie au rythme applicable au poste qu'ils occupent. Les jours de congé de maladie sont maintenus pendant l'année scolaire où ils ont été accumulés et ils expirent à la fin de l'année scolaire, sauf si les employés obtiennent un poste permanent ou à l'essai avant la fin de l'année scolaire.
 - d) Les employés qui ont accumulé un maximum de jours de congé de maladie continuent d'accumuler au rythme applicable des jours de congé de maladie pendant l'année scolaire en cours. Ces jours de congé peuvent être utilisés pour cause de maladie ou de blessure survenant durant l'année scolaire en cours. Tout excédent par rapport au maximum accumulé est éliminé à la fin de l'année scolaire.
- 27.3
- a) Un employé absent du travail pour cause de maladie doit en aviser son superviseur immédiat au moins une (1) heure avant que son jour de travail commence et présenter une demande de congé de maladie selon les modalités prescrites. L'employé n'a pas à appeler un suppléant pour combler son absence.
 - b) Un employé qui obtient des soins de santé ou des soins dentaires préventifs et qui a besoin de prendre congé à cette fin doit informer son superviseur immédiat du congé dont il a besoin au moins quarante-huit (48) heures avant que le congé soit requis, à moins qu'il s'agisse d'une situation d'urgence. En pareil cas, l'Employeur renonce à l'exigence du préavis. Si l'employé requiert des jours de congé de maladie à cette fin, il doit en faire la demande selon les modalités prescrites.
- 27.4 Un employé qui est blessé alors qu'il travaille pour un autre Employeur :
- a) n'obtient pas de l'Employeur un congé de maladie s'il peut obtenir de l'autre Employeur une indemnité pour accident du travail;
 - b) obtient de l'Employeur un congé de maladie s'il ne peut obtenir de l'autre Employeur une indemnité pour accident du travail.
- 27.5 En cas de décès d'un employé, la succession de l'employé reçoit le paiement des jours de congé de maladie auxquels l'employé était admissible et qu'il avait utilisés avant son décès, si le paiement n'avait pas déjà été effectué.

- 27.6 L'Employeur peut exiger d'un employé qu'il produise un certificat rédigé par un médecin qualifié à l'appui d'une demande de congé de maladie, mais l'employé doit en produire un pour toute absence de plus de cinq (5) jours, en vertu du présent article.
- 27.7 L'utilisation abusive des jours de congé, notamment de maladie ou de maternité, peut justifier un renvoi immédiat.
- 27.8 L'Employeur doit tenir un registre de tous les jours de congé de maladie non utilisés, incluant les congés accumulés avant la prise d'effet de la présente convention. À la prise d'effet de la présente convention et à la fin de chaque année financière, l'Employeur doit informer chaque employé du nombre de jours de congé de maladie qu'il a accumulés.
- 27.9 À condition qu'il n'y ait pas interruption dans l'ancienneté, les congés de maladie accumulés sont transférables d'un Employeur à un autre.
- 27.10 Sous réserve de l'alinéa 10.3a), un employé qui est mis en disponibilité par manque de travail n'accumule pas de congés de maladie pendant la période d'absence, mais conserve les congés accumulés au moment de la mise en disponibilité.
- 27.11 Un employé possédant plus d'une année d'ancienneté qui a épuisé ses congés de maladie peut se faire avancer des congés de maladie jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables. À son retour, l'employé remet les congés de maladie avancés au rythme de la moitié (1/2) de ce qu'il accumule mensuellement. Pour avoir droit à une avance de congés de maladie, l'employé doit prouver qu'il reçoit les soins d'un médecin. Si l'employé ne reprend pas ses fonctions, il doit rembourser à l'Employeur tout salaire versé correspondant à la portion non gagnée des congés de maladie.
- 27.12 Si le rendement d'un employé est insatisfaisant et que l'on estime que la consommation d'alcool ou d'autres drogues est en cause, l'Employeur accorde à l'employé un congé de maladie payé, conformément à la présente convention, pour se soumettre, de son plein gré ou parce que l'Employeur l'exige, à un programme complet de traitement et de réadaptation approuvé par l'Employeur.
- 27.13 a) Tout employé qui est frappé d'une incapacité permanente l'empêchant de continuer à occuper son emploi a le droit d'utiliser tous les congés de maladie qu'il a accumulés, et on ne peut mettre fin à son emploi avant qu'il les ait tous épuisés.
- b) Un Employeur maintient le droit de mettre fin à l'emploi d'un employé qui a épuisé tous ses congés de maladie accumulés et qui, en raison d'une

maladie ou d'une blessure, demeure en congé prolongé, sans apparence raisonnable de retour au travail.

- 27.14 Si les dispositions du paragraphe 25.1 ne donnent pas suffisamment de temps à un employé pour se remettre du décès d'un membre de sa famille immédiate comme défini au paragraphe 25.10, l'employé peut demander des congés de maladie à cette fin et l'Employeur doit les lui accorder. Un congé de maladie accordé en pareilles circonstances est soumis à toutes les conditions applicables au congé de maladie normal, sauf qu'un certificat médical est requis si la durée totale du congé pour décès (excluant le temps autorisé pour les déplacements) et du congé de maladie supplémentaire accordé dépasse cinq (5) jours.
- 27.15 Lorsque l'Employeur demande des renseignements médicaux supplémentaires à un employé en congé de maladie autorisé, il paie les frais raisonnables associés à cette demande.

ARTICLE 28 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 28.1 a) Tous les employés sont couverts par la *Workers Compensation Act*. On doit accorder à un employé qui ne peut pas s'acquitter de ses fonctions normales pour l'Employeur du fait d'un accident du travail chez cet Employeur couvert par la *Workers Compensation Act* un congé sans solde pour la période pendant laquelle l'employé reçoit une indemnité pour accident du travail.
- b) Au cours de la période susmentionnée, les crédits de congés de maladie continuent à être accumulés et calculés de la même façon que si l'employé travaillait.
- c) Pendant l'attente d'une décision initiale concernant une demande d'indemnisation d'un accident du travail, l'employé continue à recevoir sa paye et est rémunéré à un niveau équivalent à celui auquel il aurait droit selon la *Workers Compensation Act*.
- d) Si la demande est approuvée par la Commission des accidents du travail, l'employé rembourse toutes les sommes versées par l'Employeur pendant l'attente de décision.
- e) Si la demande n'est pas approuvée par la Commission des accidents du travail, l'employé a droit à des avantages de congé de maladie pour cette période s'il est admissible selon de l'article 27, ou il rembourse toutes les sommes versées par l'Employeur pendant l'attente de décision.

- 28.2 Cette disposition demeure applicable jusqu'au terme de quatorze (14) mois de travail ou d'une année scolaire complète, selon ce qui vient en premier, moment auquel la situation de l'employé est examinée auprès de la *Workers' Compensation Board*; et si, à la suite de l'examen, l'opinion médicale avise que l'employé pourra retourner au travail au cours des trois (3) prochains mois, alors l'employé demeure en congé jusqu'à son retour au travail.
- 28.3 Cependant, dans la mesure où il peut le faire sans que l'indemnité de l'employé en vertu de la loi ne soit réduite ou annulée pendant son congé sans solde en application du présent article, l'Employeur paie le montant total des primes de l'employé si celui-ci, avant sa blessure, participait aux régimes d'assurance-vie collective, d'assurance médicale collective et d'invalidité de longue durée visés par l'article 22, ainsi que les cotisations au régime de retraite de l'employé.
- 28.4 Si l'examen médical révèle que l'employé est physiquement incapable de s'acquitter des fonctions de son poste, l'Employeur peut opter pour l'une des options suivantes :
- a) transférer l'employé à un poste pour lequel l'Employeur le juge qualifié et dont les fonctions sont moins exigeantes et correspondent à sa capacité physique;
 - b) mettre en disponibilité l'employé et l'inscrire sur une liste d'admissibilité à des postes pour lesquels l'Employeur le juge qualifié et dont les fonctions sont moins exigeantes et correspondent à sa capacité physique;
 - c) mettre fin à l'emploi si l'état de l'employé est tel qu'il ne peut s'acquitter des fonctions de quelque poste que ce soit.

ARTICLE 29 - EXAMEN DE SANTÉ

- 29.1 L'Employeur peut, en tout temps, exiger d'un employé qu'il subisse, aux frais de l'Employeur, un examen de santé visant à vérifier si son état de santé lui permet de s'acquitter de ses fonctions normales, ou de reprendre ses fonctions normales.
- 29.2 Si le Ministère décide d'offrir gratuitement des vaccins antigrippaux aux employés, l'Employeur convient de faire en sorte que ces vaccins soient administrés dans des établissements situés à proximité du lieu de travail des employés.

ARTICLE 30 - COMITÉ DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE

- 30.1 Un comité de consultation patronale-syndicale sera créé par chaque Employeur et sera composé d'un (1) représentant du Syndicat et d'un (1) représentant de

l'Employeur de la Commission scolaire de langue française, et de quatre (4) représentants du Syndicat et jusqu'à quatre (4) représentants de la Direction des écoles publiques. Le comité doit bénéficier du soutien des deux parties dans l'intérêt d'un meilleur service au public et de la sécurité d'emploi des employés.

30.2 Un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat seront désignés coprésidents et présideront les réunions à tour de rôle.

30.3 Le comité s'intéressera aux questions d'ordre général suivantes :

- a) envisager les critiques constructives de toutes les activités de sorte que l'Employeur et les employés entretiennent de meilleures relations;
- b) améliorer et élargir les services au public;
- c) promouvoir les pratiques sécuritaires et sanitaires et recommander l'amélioration des conditions de santé et sécurité;
- d) examiner les suggestions des employés, les questions liées aux conditions de travail et au service (mais pas les griefs relatifs au service);
- e) examiner les suggestions des employés liées aux occasions pour ces derniers d'élargir leur gamme de compétences;
- f) corriger les situations donnant lieu à des griefs et à des malentendus.

30.4 Le comité se réunit, au besoin, sur convocation des coprésidents à un moment et à un endroit qui conviennent à tous et tient au moins deux (2) réunions en personne par année scolaire. Les membres du comité reçoivent un avis et l'ordre du jour de la réunion au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Les employés ne doivent subir aucune perte de salaire pour le temps consacré à ce comité.

30.5 Le compte rendu de chaque réunion est rédigé et signé par les coprésidents le plus rapidement possible après la réunion. Le Syndicat, le représentant du Syndicat et l'Employeur reçoivent une (1) copie du compte rendu dans les sept (7) jours suivant la réunion.

30.6 Le comité n'a aucune compétence en matière de salaires ou quant à quelque aspect de la négociation collective que ce soit, notamment l'administration de la présente convention collective.

30.7 Les activités du comité ne peuvent supplanter celles de tout autre comité du Syndicat ou de l'Employeur, et le comité n'a pas le pouvoir de prendre des décisions ou de tirer des conclusions qui lient le Syndicat, ses membres ou

l'Employeur. Le comité a le pouvoir de faire des recommandations au Syndicat et à l'Employeur à la suite de ses discussions et du fait des conclusions qu'il tire.

- 30.8 Les dates des réunions du comité de consultation patronale-syndicale seront fixées d'avance dans le calendrier scolaire principal de l'Employeur.

ARTICLE 31 – COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 31.1 Chaque lieu de travail doit mettre en place et entretenir un comité conjoint de santé et sécurité au travail.
- a) Un comité sera composé du nombre de personnes approuvé par les travailleurs ou leur syndicat, et l'Employeur.
 - b) Le comité doit comprendre des représentants du Syndicat et des représentants de l'Employeur, conformément aux dispositions de la *Occupational Health and Safety Act* de l'Île-du-Prince-Édouard.
 - c) Un travailleur membre d'un comité a le droit de prendre le temps de congé nécessaire pour assister aux réunions du comité, pour participer à la formation prescrite par les règlements et pour remplir ses fonctions en tant que membre du comité. Ce temps de congé est considéré comme du temps de travail pour lequel le travailleur a droit à son salaire et ses avantages habituels.
- 31.2 L'Employeur doit installer en des endroits pratiques au moins une trousse de premiers soins et un extincteur auxquels les employés peuvent facilement avoir accès en tout temps. Ces dispositifs de sécurité sont la responsabilité de l'employé et il lui incombe de signaler à l'agent désigné par l'Employeur les anomalies et les articles manquants.
- 31.3 L'Employeur doit fournir tous les dispositifs de sécurité appropriés. Tout employé qui constate des conditions de travail dangereuses doit immédiatement en faire rapport par écrit à l'agent responsable désigné par l'Employeur.
- 31.4 Les griefs relatifs au présent article doivent être traités en priorité.
- 31.5 a) Dans le cas où il existe, à l'intérieur d'une école dans laquelle travaille une personne enceinte, un risque pour la santé qui, selon son médecin, représente un danger pour le fœtus, l'Employeur doit essayer de lui trouver une affectation de rechange convenable. Ladite affectation de rechange prend fin lorsque le médecin avise que le danger n'existe plus ou lorsque commence le congé de maternité de la personne enceinte.

- b) Si l'Employeur ne trouve pas d'affectation de rechange convenable pour l'employée en vertu de l'alinéa a), l'employée est placée en congé avec solde jusqu'à ce que son médecin avise que le danger n'existe plus ou que commence le congé de maternité de l'employée.

ARTICLE 32 – VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

- 32.1 Violence en milieu de travail : Tout incident au cours duquel un employé dans l'exercice de ses fonctions est victime de menaces, d'une agression ou d'un abus pouvant lui être préjudiciable physiquement ou psychologiquement. La violence en milieu de travail comprend notamment les menaces, l'application de la force, la violence verbale, la destruction de biens personnels et le harcèlement.
- 32.2 L'Employeur convient que les employés ne doivent pas subir des actes de violence récurrents de la part des élèves. L'Employeur doit mener une enquête dans tous les cas qui lui sont signalés par un employé ou par la section locale 3260 du SCFP. Dans tous les cas d'actes de violence récurrents, l'Employeur doit établir et maintenir des mesures et des procédures pour réduire le plus possible la probabilité que ces actes se produisent.
- 32.3 Dans la mesure du possible, l'employé qui a été victime de violence en milieu de travail se voit accorder un délai raisonnable après l'incident pour en faire un compte rendu et préparer la documentation nécessaire. Ce délai doit être déterminé par le superviseur immédiat de l'employé en prenant en considération les besoins des élèves, de l'employé et de l'école, y compris les besoins opérationnels.
- 32.4 L'Employeur rembourse à l'employé le coût de remplacement ou de réparation de ses lunettes de vue endommagées au cours d'un incident de violence impliquant un élève, jusqu'à concurrence de cent dollars (100 \$) par incident. Dans le cadre du présent article, l'employé doit présenter sa demande de remboursement à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant l'incident de violence.

ARTICLE 33 – VIOLENCE EN MILIEU FAMILIAL

- 33.1 L'Employeur reconnaît que les employés peuvent parfois vivre des situations de violence familiale qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur leur présence ou leur rendement au travail. L'Employeur reconnaît également qu'un employé qui fait face à une situation de violence familiale peut avoir besoin de mesures d'adaptation ou d'un congé autorisé. Toute divulgation volontaire d'une situation personnelle de violence familiale de la part d'un employé est traitée de manière confidentielle.

Un employé ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté auprès de l'Employeur peut demander jusqu'à trois (3) jours de congé payé par période de douze (12) mois en raison d'une situation de violence domestique, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle. L'employé peut utiliser ce congé au besoin ou en une seule fois.

L'employé doit informer l'Employeur de son intention d'utiliser ce congé. L'Employeur peut exiger des preuves écrites justifiant la nécessité du congé pour l'employé. L'employé doit se montrer coopératif à l'égard de cette demande de preuves écrites.

L'employé peut utiliser le congé aux fins décrites dans les normes d'emploi.

ARTICLE 34 - AUCUNE DISCRIMINATION

34.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination, ingérence, restriction ou coercition exercée à l'égard d'un employé en raison de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de son affiliation politique ou religieuse, d'une incapacité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son expression de genre, de son identité de genre, de son lieu de résidence, d'une source de son revenu, de son appartenance au Syndicat ou de ses activités au sein du Syndicat, ou pour toute autre raison interdite par la *Human Rights Act* de l'Île-du-Prince-Édouard.

34.2 Obligation d'adaptation

a) L'Employeur reconnaît sa responsabilité de prendre des mesures d'adaptation pour les employés jusqu'au point exigé en vertu de la *Human Rights Act* de l'Île-du-Prince-Édouard.

b) Le Syndicat reconnaît sa responsabilité de coopérer avec l'Employeur pour mettre en place des options d'adaptation pour l'employé.

c) Les parties conviennent que l'employé est responsable d'aider l'Employeur à trouver des options d'adaptation.

ARTICLE 35 – HARCÈLEMENT

35.1 Chaque Employeur doit avoir une politique sur le harcèlement en milieu de travail établie en collaboration avec le Syndicat.

- 35.2 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent aux employés le droit de travailler dans un environnement libre de harcèlement, et l'Employeur convient de prendre les mesures disciplinaires nécessaires contre toute personne à son emploi qui s'adonne au harcèlement en milieu de travail.
- 35.3 Un employé qui souhaite agir parce qu'il est victime de harcèlement peut, avec l'approbation du Syndicat, soumettre un grief par écrit directement au niveau final du processus de règlement des griefs. Les griefs de cette nature sont traités à titre essentiellement confidentiel par le Syndicat et par l'Employeur.

ARTICLE 36 - INTERPRÉTATION

- 36.1 Les parties à la présente convention créeront un comité d'interprétation.
- 36.2 Le comité d'interprétation est constitué de trois (3) membres nommés par la Commission et de trois (3) membres nommés par le Syndicat, soit deux (2) membres du Syndicat et le représentant du Syndicat.
- 36.3 Toute question ou tout conflit lié à l'interprétation de la présente convention collective peut être soumis au comité d'interprétation.
- 36.4 L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut demander par écrit une réunion du comité d'interprétation. La demande doit préciser le ou les articles de la convention collective à interpréter, ainsi que le moment et le lieu de la réunion. Sauf si les parties en conviennent autrement, la réunion a lieu dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la demande par l'autre partie.
- 36.5 Quand c'est possible, le comité d'interprétation donne une interprétation officielle de l'article ou des articles de la convention collective qui lui ont été soumis. Son interprétation est exécutoire et sans appel.
- 36.6 Le comité d'interprétation décide de toutes les questions qui lui sont soumises par un vote à l'unanimité.
- 36.7 Chaque réunion du comité d'interprétation doit faire l'objet d'un rapport au président de la Commission, à chaque Employeur et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réunion du comité d'interprétation.
- 36.8 Si le comité d'interprétation est incapable d'en arriver à une interprétation officielle d'au moins un des articles de la convention collective qui lui ont été soumis, l'affaire est portée devant un conseil d'arbitrage, conformément à l'article 38.

ARTICLE 37 - RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 37.1 Dans le présent article, « directeur » désigne un directeur tel que défini dans la *Education Act*, ou un représentant désigné. Le directeur doit aviser le Syndicat par écrit avant le 30 septembre de chaque année scolaire des représentants désignés pour chaque niveau du processus de règlement des griefs. Pour les besoins du paragraphe 37.6, le représentant désigné ne doit pas avoir antérieurement participé à une réunion portant sur le même conflit. Aux fins du présent article, les représentants désignés sont normalement le directeur des ressources humaines (niveau 1) et le directeur (niveau 2). L'Employeur peut désigner des suppléants pour chacun des postes à chacune des étapes.
- 37.2 Un grief peut être déposé dans le cadre du processus de règlement des griefs par les deux parties à la convention ou par un employé, à condition que l'employé ait obtenu l'approbation écrite du Syndicat à cet effet.
- 37.3 Le Syndicat ou un employé peut déposer un grief contre le Ministre uniquement si le grief porte sur un article de la convention collective qui requiert la prise de mesures de la part du Ministre. Un tel grief doit être déposé par écrit devant le Ministre.

Niveau 1 du processus de règlement des griefs

- 37.4 En cas de différend ou de conflit au sujet de l'application, de l'administration ou de la présumée violation des dispositions de la présente convention, un employé doit discuter du sujet du différend ou du conflit avec son directeur avant de pouvoir déposer un grief auprès de l'Employeur.
- 37.5 Si le Syndicat ou un employé veulent déposer un grief, ils doivent le faire par écrit auprès du représentant désigné au niveau 1 dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'incident donnant lieu au grief, ou la date à laquelle la partie qui dépose le grief a pour la première fois pris connaissance des événements motivant le grief, selon la dernière de ces dates.
- 37.6 Dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception d'un grief, le représentant désigné au niveau 1 convoque une réunion des parties afin d'entendre les parties et de rendre une décision.
- 37.7 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'audience visée par le paragraphe 37.6, le représentant désigné au niveau 1 fait connaître sa décision par écrit aux parties.

Niveau 2 du processus de règlement des griefs

37.8 Si le Syndicat ou un employé ne sont pas satisfaits de la décision écrite du représentant désigné au niveau 1, le grief peut être soumis directement au représentant désigné au niveau 2. La soumission d'un grief au niveau 2 doit être effectuée :

- i) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du représentant désigné au niveau 1 ; ou
- ii) si le représentant désigné au niveau 1 n'a pas soumis de réponse écrite dans le délai prescrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration de ce délai.
- iii) Le représentant désigné convoque une réunion dans les sept (7) jours ouvrables afin d'entendre les parties et de rendre une décision.

37.9 Le représentant désigné au niveau 2 doit soumettre une réponse écrite au Syndicat ou à l'employé dans les cinq (5) jours suivant la réunion prévue au sous-alinéa 37.8(iii).

Niveau 3 du processus de règlement des griefs – demande d'arbitrage

37.8 En l'absence d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la réponse prévue au paragraphe 37.9, le plaignant peut soumettre la question à l'arbitrage, conformément à l'article 38, dans les vingt (20) jours ouvrables.

37.9 Les échéances fixées par le présent article peuvent être repoussées ou rapprochées d'un commun accord par l'Employeur et le Syndicat.

37.10 À toute étape de la procédure de règlement des griefs, notamment l'arbitrage, visé par l'article 38, les parties peuvent avoir l'aide du ou des employés intéressés et de tout témoin nécessaire, et toutes les mesures raisonnables sont prises pour que les parties puissent avoir accès au lieu de travail pour examiner les activités sources de litige et pour s'entretenir avec les témoins nécessaires.

37.11 Aucune exception à la forme ou objection spéciale ne peut justifier le rejet d'un grief. L'arbitre a le pouvoir de déroger à la procédure officielle dans le traitement d'un grief afin de connaître la situation réelle et de rendre une décision juste et équitable.

ARTICLE 38 - ARBITRAGE

- 38.1 Un conseil d'arbitrage est composé d'un (1) membre nommé par l'Employeur, d'un (1) membre nommé par le Syndicat et d'un (1) troisième membre, le président, nommé par les deux (2) autres.
- 38.2 Dans la semaine suivant l'avis écrit délivré par l'une ou l'autre des parties aux présentes à l'autre partie, demandant qu'un grief soit soumis à un conseil d'arbitrage, chaque partie doit aviser l'autre partie par écrit du nom de la personne nommée au conseil d'arbitrage.
- 38.3 Si l'une des parties néglige d'aviser l'autre du nom de la personne qu'elle nomme au conseil d'arbitrage, l'autre partie peut demander au Ministre responsable de la *Labour Act* de choisir une personne qualifiée à cette fin. La personne que choisit le Ministre responsable de la *Labour Act* est considérée comme la personne nommée par la partie qui a négligé d'aviser l'autre partie du nom de la personne qu'elle nomme.
- 38.4 Si les membres d'un conseil d'arbitrage nommés par l'Employeur et par le Syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur un troisième membre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle ils ont été avisés par écrit de la nomination de l'autre membre du conseil d'arbitrage, l'une des parties, après en avoir avisé l'autre, peut demander au Ministre responsable de la *Labour Act* de nommer le troisième membre du conseil d'arbitrage, qui en sera le président.
- 38.5 Une personne ayant participé directement ou indirectement à des discussions ou à des négociations visant le grief que doit traiter le conseil d'arbitrage ne peut pas être choisie en tant que membre du conseil d'arbitrage.
- 38.6 Le conseil d'arbitrage ainsi créé commence dès que possible à entendre le grief, le différend ou le conflit qui lui est soumis et prend la décision qui résoudra la question en litige, laquelle décision est exécutoire et sans appel pour toutes les parties.
- 38.7 La décision du conseil d'arbitrage est prise à la majorité des membres. En cas de vote nul, la décision du président a préséance.
- 38.8 Dans tous les cas, y compris les cas découlant de la prise de mesures disciplinaires, quelles qu'elles soient, ou de la perte de salaire, d'avantages ou de privilèges, le conseil d'arbitrage a le pouvoir d'ordonner réparation ou de confirmer les mesures disciplinaires prises ou la perte de salaire, d'avantages ou de privilèges, selon ce que le conseil d'arbitrage juge pertinent pour régler de façon définitive le litige qui oppose les parties, et peut donner un effet rétroactif à sa décision.
- 38.9 Un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier les dispositions de la présente convention collective, quelles qu'elles soient, de substituer de nouvelles

dispositions à des dispositions existantes ou de rendre des décisions incompatibles avec les modalités des dispositions de la présente convention collective.

- 38.10 L'Employeur et le Syndicat assument chacun de leur côté les frais et les dépenses de la personne qu'ils ont respectivement nommée au conseil d'arbitrage, et assument à parts égales les frais et les dépenses du président.
- 38.11 Par dérogation aux autres dispositions du présent article, les parties à tout grief, différend ou conflit peuvent nommer un seul arbitre; une fois cet arbitre nommé, toutes les dispositions du présent article s'appliquent dans la mesure du possible.
- 38.12 Les échéances fixées par le présent article peuvent être repoussées ou rapprochées d'un commun accord.
- 38.13 La procédure d'arbitrage énoncée dans le présent article ne s'applique qu'à l'arbitrage des griefs.

ARTICLE 39 - RÉGIME DE CONGÉ DE SALAIRE DIFFÉRÉ

39.1 Description

- a) Le but du régime de congés de salaire différé est de donner aux employés la possibilité de prendre un congé d'une (1) année en étalant quatre (4) années de versements de salaire sur une période de cinq (5) ans. D'autres arrangements de régimes de congé de salaire différé permis sont : deux (2) ans de versements de salaire sur une période de trois (3) ans et trois (3) ans de versements de salaire sur une période de quatre (4) ans. Le congé ne peut être pris qu'au cours de la dernière année du régime de congé de salaire différé approuvé.
- b) L'Employeur et l'employé peuvent s'entendre sur une variation particulière du régime.

39.2 Admissibilité

Tous les employés peuvent participer au régime.

39.3 Demande et approbation

- a) (i) Tout employé intéressé doit présenter une demande écrite à son directeur, au plus tard le 31 janvier de l'année financière du système scolaire précédant celle où l'autofinancement doit s'amorcer, pour obtenir la permission de participer au régime.

- (ii) Par dérogation au sous-alinéa 39.3a)(i), l'Employeur peut renoncer à l'échéance du 31 janvier dans des circonstances spéciales.
- b) L'acceptation ou le refus de la demande de l'employé, accompagné d'une explication, doit être transmis à l'employé par écrit au plus tard le 1^{er} avril de l'année financière du système scolaire pendant laquelle la demande a initialement été présentée.
- c) C'est l'Employeur qui décide d'accepter la demande d'un employé à participer au régime.
- d) Tous les employés qui souhaitent participer au régime doivent signer un contrat avant l'approbation finale de leur participation.

39.4 Report d'une partie du salaire

- a) Pendant chaque année de participation au régime précédant l'année de congé, l'employé se fait verser un pourcentage de son salaire annuel. Le pourcentage restant est reporté et ce montant accumulé est versé à l'employé pendant l'année de congé. Tout intérêt gagné est versé conformément aux lignes directrices de l'Agence du revenu du Canada.
- b) Pendant l'année de congé, l'Employeur verse à l'employé la totalité du salaire reporté, plus l'intérêt accumulé, sous la forme de versements correspondant aux périodes de paye normales décrites à l'appendice A, ou en seulement un ou deux versements, si c'est ce que l'employé demande avant le début du congé. Tout intérêt gagné est versé conformément aux lignes directrices de l'Agence du revenu du Canada.

39.5 Avantages

- a) Les avantages des employés sont maintenus par l'Employeur pendant le congé à condition que l'employé continue à payer sa part des primes. Les avantages liés au salaire payé sont structurés en fonction du salaire effectivement versé.
- b) L'employé ne reçoit pas d'indemnités de vacances et les congés de maladie ne continuent pas de s'accumuler pendant l'année de congé.
- c) L'employé peut choisir de faire retenir ses cotisations au régime de retraite sur le salaire qui lui est effectivement payé pendant le congé. Le paiement de ces cotisations au régime de retraite se fait conformément aux dispositions du régime de retraite offert dans le cadre de la *Public Sector Pension Plan Act* de l'Île-du-Prince-Édouard.

39.6 Retrait du régime

- a) Un employé peut se retirer du régime à n'importe quel moment au plus tard soixante (60) jours civils avant le début du congé. En cas de retrait, la totalité du salaire reporté et de l'intérêt accumulé est versée à l'employé dans les soixante (60) jours suivant l'avis du retrait du régime.
- b) Si on ne peut pas trouver un remplaçant convenable pour un employé auquel on a accordé un congé, l'Employeur peut reporter l'année de congé. En pareil cas, l'employé peut choisir de maintenir sa participation au régime ou de se retirer et de recevoir la totalité du salaire reporté et de l'intérêt accumulé à la date du retrait. Le remboursement est versé dans les soixante (60) jours suivant la date du retrait du régime.
- c) Si un employé meurt pendant sa participation au régime, la totalité du salaire reporté et de l'intérêt accumulé au moment du décès est versée aux héritiers légaux de l'employé.
- d) Un employé dont on met fin à l'emploi est tenu de se retirer du régime, et on lui verse la totalité du salaire reporté et de l'intérêt accumulé à la date du retrait. Le remboursement est versé dans les soixante (60) jours suivant la date du retrait du régime.

39.7 Retour

À son retour au travail, un employé qui participe au régime est admissible à toute hausse de salaire et à toute amélioration des avantages qu'il aurait obtenues s'il n'avait pas pris une année de congé.

APPENDICE A

1 ^{er} avril 2021	0,53 \$/h
1 ^{er} avril 2022	2,75 %
1 ^{er} avril 2023	2,25 %
1 ^{er} octobre 2023	2,25 %

A) SALAIRES

(i) ASSISTANTS EN ÉDUCATION :

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1 ^{er} octobre 2020	24,02 \$	25,17 \$	26,32 \$	27,45 \$	28,59 \$
1 ^{er} avril 2021	24,55 \$	25,70 \$	26,85 \$	27,98 \$	29,12 \$
1 ^{er} avril 2022	25,23 \$	26,41 \$	27,59 \$	28,75 \$	29,92 \$
1 ^{er} avril 2023	25,80 \$	27,00 \$	28,21 \$	29,40 \$	30,59 \$
1 ^{er} octobre 2023	26,38 \$	27,61 \$	28,84 \$	30,06 \$	31,28 \$

* Dans des circonstances exceptionnelles, un assistant en éducation suppléant autorisé occasionnel peut être embauché pour pourvoir un poste temporaire ou de relève, jusqu'à ce qu'un assistant en éducation régulier autorisé occasionnel soit disponible; le cas échéant, il est rémunéré à un taux horaire équivalant à 90 % du taux horaire de l'échelon 1 accordé aux assistants en éducation.

(ii) TRAVAILLEURS DES SERVICES À LA JEUNESSE :

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1 ^{er} octobre 2020	25,74 \$	27,03 \$	28,26 \$	29,45 \$	30,66 \$
1 ^{er} avril 2021	26,27 \$	27,56 \$	28,79 \$	29,98 \$	31,19 \$
1 ^{er} avril 2022	26,99 \$	28,32 \$	29,58 \$	30,80 \$	32,05 \$
1 ^{er} avril 2023	27,60 \$	28,96 \$	30,25 \$	31,49 \$	32,77 \$
1 ^{er} octobre 2023	28,22 \$	29,61 \$	30,93 \$	32,20 \$	33,51 \$

(iii) ASSISTANTS EN MILIEU DE TRAVAIL :

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
1 ^{er} octobre 2020	19,14 \$	19,75 \$	20,33 \$	20,93 \$
1 ^{er} avril 2021	19,67 \$	20,28 \$	20,86 \$	21,46 \$
1 ^{er} avril 2022	20,21 \$	20,84 \$	21,43 \$	22,05 \$
1 ^{er} avril 2023	20,66 \$	21,31 \$	21,91 \$	22,55 \$
1 ^{er} octobre 2023	21,12 \$	21,79 \$	22,40 \$	23,06 \$

(iv) PRÉPOSÉS AUX ÉLÈVES :

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
1 ^{er} octobre 2020	20,30 \$	20,93 \$	21,54 \$	22,20 \$
1 ^{er} avril 2021	20,83 \$	21,46 \$	22,07 \$	22,73 \$
1 ^{er} avril 2022	21,40 \$	22,05 \$	22,68 \$	23,36 \$
1 ^{er} avril 2023	21,88 \$	22,55 \$	23,19 \$	23,89 \$
1 ^{er} octobre 2023	22,37 \$	23,06 \$	23,71 \$	24,43 \$

(v) INTERPRÈTES EN LANGUE DES SIGNES SCOLAIRES

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1 ^{er} octobre 2020	24,02 \$	25,17 \$	26,32 \$	27,45 \$	28,59 \$
1 ^{er} avril 2021	24,55 \$	25,70 \$	26,85 \$	27,98 \$	29,12 \$
1 ^{er} avril 2022	25,23 \$	26,41 \$	27,59 \$	28,75 \$	29,92 \$
1 ^{er} avril 2023	25,80 \$	27,00 \$	28,21 \$	29,40 \$	30,59 \$
1 ^{er} octobre 2023	26,38 \$	27,61 \$	28,84 \$	30,06 \$	31,28 \$

(vi) EMPLOYÉS OCCASIONNELS :

Assistants en éducation

1 ^{er} octobre 2020	19,20 \$
1 ^{er} avril 2021	19,73 \$
1 ^{er} avril 2022	20,27 \$
1 ^{er} avril 2023	20,73 \$
1 ^{er} octobre 2023	21,20 \$

Travailleurs des services à la jeunesse

1 ^{er} octobre 2020	20,61 \$
1 ^{er} avril 2021	21,14 \$
1 ^{er} avril 2022	21,72 \$
1 ^{er} avril 2023	22,21 \$
1 ^{er} octobre 2023	22,71 \$

Préposés aux élèves

1 ^{er} octobre 2020	16,75 \$
1 ^{er} avril 2021	17,28 \$
1 ^{er} avril 2022	17,76 \$
1 ^{er} avril 2023	18,16 \$
1 ^{er} octobre 2023	18,57 \$

Assistants en milieu de travail

1 ^{er} octobre 2020	15,33 \$
1 ^{er} avril 2021	15,86 \$
1 ^{er} avril 2022	16,30 \$
1 ^{er} avril 2023	16,67 \$
1 ^{er} octobre 2023	17,05 \$

Les employés occasionnels recevront une rémunération supplémentaire de 4 % en remplacement d'avantages sociaux (congé annuel, jours fériés, assurance collective, etc.).

Les employés sont rémunérés en vingt-deux (22) versements égaux au cours de leur période d'emploi, touchés les jours de paye réguliers toutes les deux semaines.

Lorsqu'il est promu à un poste dont le salaire maximal est plus élevé, l'employé est classé à l'échelon qui permet une augmentation d'au moins un (1) échelon complet. Si le poste mieux rémunéré ne permet pas une augmentation minimale d'un (1) échelon complet à aucun de ses échelons, l'employé est classé au dernier échelon du poste mieux rémunéré.

SIGNÉE à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard), ce ____11____^e jour d'octobre 2023.

Commission de négociation en éducation

Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 3260

Paula Annear, DÉPLA

Carolyn Vandaele, section locale 3260
du SCFP

Bruce Gordon Joshua, CSLF

Brenda Doucette, section locale 3260 du
SCFP

Matthew Praught, ministère des
Finances de l'Î.-P.-É.

Karyn Noble, section locale 3260 du
SCFP

Chris Desroches, ministère des Finances
de l'Î.-P.-É.

Marion Hendrickson, section locale 3260
du SCFP

Lisa Kinnear, ministère de l'Éducation et
de la Petite Enfance de l'Î.-P.-É.

Jackie Walker, section locale 3260 du
SCFP

Constance McRae, section locale 3260
du SCFP

Kim Hood, section locale 3260 du SCFP

ANNEXE A

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE :

LA COMMISSION DE NÉGOCIATION EN ÉDUCATION
(ci-après appelée la Commission)

ET :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3260
(ci-après appelé le Syndicat)

La Commission et le Syndicat conviennent que le nombre de postes d'assistant en éducation qui équivalent à des postes à temps plein doit être de six (6) par mille (1000) élèves inscrits auprès de l'Employeur chaque année scolaire pour la durée de la présente convention.

Le Ministère doit fournir au Syndicat, au plus tard le 30 novembre de chaque année scolaire, une liste mise à jour (en date du 30 septembre) du nombre d'élèves inscrits aux écoles de l'Île-du-Prince-Édouard.

ANNEXE B

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE :

LA COMMISSION DE NÉGOCIATION EN ÉDUCATION

(ci-après appelée la Commission)

ET :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3260

(ci-après appelé le Syndicat)

La présente lettre confirme que le Ministère doit fournir un fonds annuel de 3 000 \$ à la Direction des écoles publiques de langue anglaise et à la Commission scolaire de langue française à être utilisé pour les activités de perfectionnement professionnel organisées conjointement par la section locale 3260 du SCFP et les Employeurs conformément à l'alinéa 25.3b) de la convention collective.

Les montants non utilisés seront reportés au fonds de l'année scolaire suivante.

ANNEXE C

PROTOCOLE D'ACCORD

Entre :

LA COMMISSION DE NÉGOCIATION EN ÉDUCATION

(ci-après appelée la Commission)

et :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3260

(ci-après appelé le Syndicat)

Les parties conviennent de supprimer les qualifications énumérées à l'annexe A et à l'alinéa 3.12f) de la convention collective expirée, à compter de la date de la sentence arbitrale, sous réserve des conditions suivantes :

1. Les parties conviennent de poursuivre la collaboration actuelle sur le processus des descriptions de postes, y compris la représentation de l'Employeur et du Syndicat. Cela inclut la représentation de la Direction des écoles publiques de langue anglaise et de la Commission scolaire de la langue française.
2. Les représentants syndicaux et patronaux de la Commission scolaire de langue française examineront le travail déjà rédigé et fourniront leurs commentaires et recommandations.
3. Les parties achèveront le processus actuel dès que possible, mais au plus tard le 31 août 2023.
4. Pendant la période transitoire, les articles mentionnés ci-dessus continuent de s'appliquer.
5. Si les parties ne parviennent pas à mener à bien le processus d'ici le 31 août 2023, l'une ou l'autre des parties peut saisir le présent conseil d'arbitrage afin qu'il finalise les descriptions de postes.
6. Les parties ne sont autorisées à présenter que des observations écrites.
7. Les parties conviennent que le conseil conserve sa compétence sur cette question à cette seule fin.
8. Le conseil rend sa décision au plus tard le 30 septembre 2023.

9. Une fois le processus susmentionné achevé, toute modification future des descriptions de postes devra faire l'objet d'une consultation avec le Syndicat.
10. Si le Syndicat estime qu'une modification apportée par l'Employeur à la suite de la consultation mentionnée au point 9 ci-dessus est déraisonnable, il peut déposer un grief contre cette décision.

ANNEXE D

ÉCOLE :

La présente certifie la présence ou l'absence des employés suivants au cours de l'intégralité des activités menées conformément au paragraphe 25.3 le :

à

[illegible]

ANNEXE E

Formulaire d'heures supplémentaires

Selon le paragraphe 17.1 de votre convention collective :

- a) Avec l'autorisation préalable de l'Employeur, toutes les heures travaillées en plus des sept (7) heures par jour de classe doivent être compensées au taux majoré de 50 % ou avec un congé correspondant au temps et demi (1½), à la discrétion de l'employé. Le congé doit être pris à un moment qui convient aux deux parties, sinon l'employé doit être rémunéré pour les heures supplémentaires travaillées.

De temps à autre, les employés travaillent des heures supplémentaires aux heures assignées pour des raisons de déplacement, de soins personnels, de réunions obligatoires ou de questions de supervision liées à des élèves ayant des besoins d'adaptation scolaire. Veuillez vous assurer de tenir compte de toute heure travaillée en plus de vos heures assignées et de transmettre l'information à votre superviseur immédiat.

École : _____

Nom : _____

Année scolaire : _____

Date	Heures assignées	Heures supplémentaires travaillées	Raison

Approuvé par :

Date :

ANNEXE F

HEURES ADDITIONNELLES ET CRÉDITÉES

- Conformément au paragraphe 16.4, on demande aux employés d'utiliser le formulaire suivant ou un format semblable pour tenir compte de toutes les heures additionnelles travaillées (sans compter les heures supplémentaires) ainsi que les heures créditées (heures rémunérées mais non travaillées) :

École : _____

Nom : _____

Année scolaire : _____

Date	Heures assignées	Heures additionnelles travaillées	Heures créditées	Somme	Raison

Approuvé par : _____ Date : _____

ANNEXE G

MEMORANDUM OF AGREEMENT

THIS MEMORANDUM OF AGREEMENT is made this 18th day of October 2021.

BETWEEN:

EDUCATION NEGOTIATING AGENCY, on behalf of the Employers as defined herein

(hereinafter, "Agency")

-and-

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL UNION 1145 CLC,
CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL UNION 1770 CLC,
CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL UNION 1775 CLC,
CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL UNION 3260 CLC.

(hereinafter the "Unions" collectively, and each Local Union individually, a "Union")

(and each Union and the Agency individually, a "Party", and the Unions together with the Agency, the "Parties");

WHEREAS the Agency, continued pursuant to the *Education Act*, RSPEI 1988, c E-0.2 (the "*Education Act*"), and CUPE Local 1145, CUPE Local 1770 and CUPE Local 1775 are parties to a collective agreement effective July 1, 2018 to June 30, 2022 (the "**1145, 1770 and 1775 Collective Agreement**");

AND WHEREAS the Agency has the authority to enter into this Memorandum of Agreement (inclusive of the attached schedules, the "**Agreement**") on behalf of the French Language School Board and the Public Schools Branch, both as defined in the *Education Act*, (the "**Employers**") and bind them to this Agreement;

AND WHEREAS the Agency and CUPE Local 3260 are parties to a collective agreement effective April 1, 2018 to March 31, 2021 (the "**3260 Collective Agreement**");

AND WHEREAS the 1145, 1770 and 1775 Collective Agreement, and the 3260 Collective Agreement, (together, the "**Collective Agreements**") provide that the Unions are the bargaining agents for certain employees of the Employers herein defined as "**Union Employees**", as set out in the Collective Agreements;

AND WHEREAS the Collective Agreements provide for the mandatory participation of employees in the Prince Edward Island Education Sector Pension Plan ("**ESPP**"), which is administered by the Minister of Education and Lifelong Learning of the Government of Prince Edward Island (the "**ESPP Administrator**");

AND WHEREAS the Legislative Assembly of Prince Edward Island has enacted the Prince Edward Island Public Sector Pension Plan Act (the "**PSPP**"), pursuant to which the Minister of Finance of the Government of Prince Edward Island has certain administrative and supervisory

authorities (the "**PSPP Minister**") and the Prince Edward Island Public Sector Pension Commission (the "**Commission**") administers the PSPP;

AND WHEREAS, based on professional advice and the recommendation of the Pension Committee established under the ESPP to consider a merger of the ESPP and PSPP, the ESPP Administrator, in consultation with the pension committee established under the ESPP, has proposed to transfer the ESPP assets and past service liabilities in relation to Union Employees and other beneficiaries to the PSPP, such asset and liability transfer to occur as of January 1, 2022 (the "**Asset and Liability Transfer Effective Date**") and for Union Employees to begin participating in the PSPP, subject to its terms, as of December 25, 2021 (the "**Enrollment Effective Date**"; and, collectively with the Asset and Liability Transfer Effective Date, the "**Effective Date**");

AND WHEREAS the Parties wish to agree to certain commitments in support of the proposed pension transfer in respect of Union Employees, on the terms set out herein;

NOW THEREFORE, in consideration of the mutual covenants and agreements hereinafter set forth and for other good and valuable consideration, the receipt and sufficiency of which are hereby acknowledged, the Parties agree as follows:

1. Subject to Section 2, the Parties acknowledge and support the decision by the ESPP Administrator to transfer the assets of the ESPP and past service liabilities of Union Employees into the PSPP on the following terms (the "**Pension Proposal**"), and will take all reasonable steps to obtain all approvals necessary for the transfer to occur, including the following:
 - (a) The PSPP Minister shall cause the PSPP actuary to value the liabilities for pension benefits accrued (the "**ESPP Past Service Liabilities**") as of the Asset and Liability Transfer Effective Date, based on Union Employees' pensionable service and pensionable earnings under the ESPP prior to the Enrollment Effective Date (the "**ESPP Prior Service**"), which valuation shall utilize the actuarial methodology and assumptions set out in **Schedule 1(a)** to this Agreement.
 - (b) The ESPP Administrator shall transfer the **Transferred Assets**, as defined in **Schedule 1(a)**, to the PSPP within 270 days of the Asset and Liability Transfer Effective Date.
 - (c) If, as of the Asset and Liability Transfer Effective Date, the Transferred Assets are less than the Final ESPP Past Service Liability Amount (as defined in s. 4(b) of **Schedule 1(a)**), the Employers shall make a payment to the ESPP fund to enable the ESPP Administrator to transfer an amount equal to the Final ESPP Past Service Liability Amount, plus Interest for the period between Asset and Liability Transfer Effective Date, as defined in **Schedule 1(a)**, and the date that the ESPP Administrator transfers the Transferred Assets to the PSPP.
 - (d) ESPP Past Service Liabilities for each Union Employee shall be adjusted ("**Adjusted ESPP Past Service Liabilities**") after the Enrollment Effective Date to include:
 - i. Any increase in pensionable salary awarded at any time in respect of ESPP Prior Service, with any employee and employer contributions calculated

under the terms of the ESPP being made by the Union Employee and the Employer in the manner directed by the PSPP Minister, and, to the extent required, an additional contribution from the Employer to the PSPP fund; and

- ii. Any indexing awarded in accordance with paragraph 1(i)ii), including with respect to the increases in salary referenced in paragraph 1(d)i).
- (e) As of the Enrollment Effective Date, all existing and future pension payments in respect of Adjusted ESPP Past Service Liabilities and ESPP Prior Service will be made from the PSPP.
- (f) As of the Enrollment Effective Date, the Lieutenant Governor in Council will, in accordance with s. 2(1)(a) and 29(a.3) of the PSPP, designate the Employers as participating employers and each Employer will participate in the PSPP as a participating employer in accordance with the requirements of the PSPP.
- (g) Subject to paragraph 1(i), as of the Enrollment Effective Date, Union Employees who have been participating in the ESPP will become members of the PSPP and will contribute to and accrue service in the PSPP under the terms of the PSPP. Union Employees who are not members of the ESPP on the Enrollment Effective Date (including any Union Employees hired after the Enrollment Effective Date) shall become members of the PSPP when they attain permanent employment status under the applicable Collective Agreement, subject to the terms of the PSPP.
- (h) Subject to paragraph 1(i), as of the Enrollment Effective Date, in respect of all Adjusted ESPP Past Service Liabilities and ESPP Prior Service only, Union Employees who join the PSPP, including Union Employees in receipt of LTD payments, will be treated as "Vested Former Members" as that term is defined in s.1(mm) of the PSPP, and upon their retirement, as "Pensioners" as that term is defined in s.1(1)(cc). For the avoidance of any doubt, ESPP Prior Service will not be considered as "service" under s. 1(1)(hh) of the PSPP for purposes of pension computation under s. 8 of the PSPP or pension eligibility under s. 9 of the PSPP, and a Union Employee's simultaneous status as a "Vested Former Member" in respect of their service before the Enrollment Effective Date and as a "Member" of the PSPP in respect of their service from and after the Enrollment Effective Date shall not adversely affect their benefit entitlement with respect to service before or after the Enrollment Effective Date.
- (i) As of the Enrollment Effective Date, all of the provisions of the PSPP, including without limitation, s.7.04, shall apply to the Union Employees and their ESPP and PSPP pension accruals, provided that, in respect of the Union Employees, the PSPP shall be modified as expressly set out in the following exceptions:
 - i. In respect of service and contributions as of and after the Enrollment Effective Date, the vesting requirement of two years set out in s. 10 of the PSPP does not apply, and Union Employees are vested for purposes of options on termination as of the Enrollment Effective Date;
 - ii. Commencing with the Enrollment Effective Date (including as of January 1, 2022), the pension benefit corresponding to the ESPP Past Service Liability

- for a Union Employee (including any adjustments in accordance with s. 1(d)(i)) will be indexed in accordance with the salary indexing percentage set out in s. 1(gg) of the PSPP, provided the Union Employee remains a member of the PSPP and is not a pensioner or has otherwise ceased employment;
- iii. The early retirement provisions in respect of the pension payable for ESPP Prior Service shall be as set out in section 5.02 of the ESPP only;
 - iv. Where a Union Employee elects a refund of contributions under s. 12 of the PSPP, despite s. 12(2) of the PSPP, for the period to the Enrollment Effective Date only, interest at the rate of "Accumulated Interest", as defined in the ESPP, shall apply to contributions made in respect of ESPP Prior Service, and, for the period following the Enrollment Effective Date, interest shall be applied to contributions in respect of ESPP Prior Service at the rate determined under s. 12(2) of the PSPP;
 - v. Where member contributions for a Union Employee receiving disability payments (the "Union LTD Employee") are being made by an insurer, contribution requirements are as set out in (1) or (2):
 - 1. For a disability occurring prior to the Enrollment Effective Date and for which, immediately prior to the Enrollment Effective Date, contributions are being made by an insurer under s. 4.07A of the ESPP ("ESPP LTD Contributions"), for the period after the Enrollment Effective Date during which the Union LTD Employee is continuing to receive disability payments from the insurer on the basis of the pre-Enrollment Effective Date claim, the remittance of the ESPP LTD Contributions in the amount required under the ESPP and in the manner required under s. 7.02(5) of the PSPP shall satisfy the member contribution requirements for the Union LTD Employee under the PSPP; or
 - 2. For a disability occurring as of or after the Enrollment Effective Date, the provisions of s. 7.02(5) of the PSPP shall apply, provided that if contributions remitted to the Minister by the insurer for a period are less than the Union LTD Employee's contributions required for that period, the pensionable service for the Union LTD Employee for the period shall be reduced so that the percentage of pensionable service recognized for the period matches the percentage of required contributions actually remitted to the Minister for that period.
 - vi. For a period of three years from the Enrollment Effective Date, despite the definition of "spouse" in s. 1(1)(ii) of the PSPP, the definition of "spouse" in s.2.41 of the ESPP will apply in respect of Union Employees; and,
 - vii. For a period of five years from the Enrollment Effective Date, in respect of the pension payable for ESPP Prior Service, a Union Employee may elect the form of pension described in s. 6.02 of the ESPP, based on the PSPP's normal form of pension and associated actuarial equivalence, and, for the avoidance of

doubt, without reference to the Actuarial Equivalence of the pension described under s. 6.01 of the ESPP.

- (j) Until the Enrollment Effective Date, the Employers shall continue to contribute to the ESPP on behalf of Union Employees in accordance with the requirements of the ESPP, and there shall be no changes to the terms of the ESPP before the Enrollment Effective Date.
 - (k) Upon retirement, a Union Employee shall receive their pension entitlement at the Enrollment Effective Date in respect of the Adjusted ESPP Past Service Liabilities, in addition to any pension earned under the PSPP after the Enrollment Effective Date, all in accordance with the terms of the PSPP including, for the avoidance of doubt, as the PSPP may be modified as required by this Agreement.
 - (l) Union Employees who are active ESPP Members and who are receiving a PSPP pension ("Dual Members") shall not, due to federal *Income Tax Act* restrictions, be permitted to both collect a PSPP pension and accrue new PSPP benefits after the Enrollment Effective Date. Dual Members may elect to: 1) continue receiving their PSPP pension and not accrue any future service under the PSPP after the Enrollment Effective Date, or 2) cease receiving their PSPP pension and continue to accrue future service under the PSPP after the Enrollment Effective Date. If a Dual Member fails to elect, then option 1 shall apply. The ESPP Administrator and the PSPP Minister shall notify the Dual Members so that they may exercise the required election. This provision in respect of Dual Members applies despite any contrary provisions of the Collective Agreement and this Agreement.
 - (m) Any surplus in the ESPP after transfer of the Transferred Assets and payment of all expenses of the ESPP Administrator associated with the transfer shall be transferred to the PSPP and used to fund future PSPP contributions, with contributions by the Employers and Union Employees reduced equally.
 - (n) The composition of the Commission set out in section 4 of the PSPP, shall be adjusted to provide for the appointment of one additional person by the Unions and one additional person by the PSPP Minister. The existing reference to "Prince Edward Island Canadian Union of Public Employees" in s. 4(3)(c) of the PSPP shall be amended to read "appointed by Locals 805, 1051, 1778, 1779 of the Canadian Union of Public Employees.
 - (o) When determining whether to enter into the Transfer Agreement, the Agency, and the ESPP Administrator shall act in a fiduciary capacity vis-à-vis the Union Employees and other beneficiaries of the ESPP fund.
2. Each of the following conditions precedent must be satisfied as of thirty days prior to the Enrollment Effective Date in order for Section 3 to be binding on the respective Parties:
- (a) The ESPP Administrator shall have entered into a transfer agreement (the "Transfer Agreement") with the PSPP Minister that implements the terms of this Agreement.
 - (b) Legislation shall have been enacted by the Legislative Assembly of Prince Edward Island sufficient to give effect to the transfer, including provisions that:

- i. Modify the PSPP Act to give effect to the Transfer Agreement;
 - ii. Change the composition of the Commission as set out in this Agreement;
 - iii. Provide for the collection, use and disclosure of personal information to effect the transfer; and
 - iv. Provide immunities for the Parties, their agents, advisors and representatives, members of the ESPP Pension Committee, and trade unions in respect of the transfer of assets and liabilities from the ESPP fund to the PSPP fund and all related activities, in the form agreed upon by the Parties prior to the enactment of the legislation.
- (c) The ESPP Administrator shall have notified, through a notice document agreed by the Parties, all ESPP members about the particulars of the proposed transfer and its consequences for plan members' past and future pension benefits and contribution obligations. The ESPP Administrator shall complete its notification of all Union Employees and all ESPP members after each Party has confirmed its tentative agreement in principle to this Agreement but before the Agreement is ratified.
- (d) The Commission shall have consented to the entering into of the Transfer Agreement.

For the removal of doubt, in the event that any one or more of the foregoing conditions precedent is not satisfied as of the Enrollment Effective Date, then either (i) the Parties may waive any such condition(s) precedent that remain unsatisfied, in which case the transfer shall proceed on the Enrollment Effective Date, or (ii) the Parties may elect not to waive any such unsatisfied condition(s), in which case this Agreement shall terminate and be of no further force and effect.

3. Subject to Section 2 hereof, the Parties further acknowledge and agree that:
- (a) This Agreement shall form part of each of the Collective Agreements and shall be incorporated as a Memorandum of Agreement into each Collective Agreement.
 - (b) Consistent with the commitment provided by the ESPP Administrator to the Agency in the letter attached as **Schedule 3(b)** to this Agreement, the Agency agrees that it will only proceed with the transfer if the Transfer Agreement gives effect to the terms of this Memorandum of Agreement, and is otherwise consistent with this Memorandum of Agreement.
 - (c) The Agency has obtained the commitment of the PSPP Minister as set out in **Schedule 3(c)** to this Agreement.
 - (d) The Agency will provide fully executed copies of the Transfer Agreement to the Unions after it has been finalized.
 - (e) As of the Enrollment Effective Date, the 1145, 1770 and 1775 Collective Agreement is hereby amended in the following respects:
 - i. Article 25.10 is deleted and replaced with the following:

- 25.10 As of December 25, 2021, participation in the Prince Edward Island Public Sector Pension Plan Act ("PSPP") shall be mandatory for all Employees (and including those who have not completed a probationary period) in accordance with and subject to the rules of the PSPP;
- ii. References to the "Prince Edward Island Education Sector Pension Plan" in articles 4.4 (new employee orientation) and 42.5 (deferred salary leave plan) shall be replaced by "the pension plan provided under the *Prince Edward Island Public Sector Pension Plan Act*";
 - iii. References to "pension" or "pension plan" in articles 3.3(a)(ii) (permanent part time Employees), 17.15(b) (secondment), 23.7(d) (retirement allowance), 29.3(e) (retirement planning seminar), and 32.4 (Workers' Compensation) shall continue unchanged;
 - iv. For an Employee receiving disability payments (the "Union LTD Employee") and for whom, as of the Enrollment Effective Date, contributions are being made to the Education Sector Pension Plan ("ESPP") by an insurer under s. 4.07A of the ESPP, where the Union LTD Employee retires as of or after age 60 with an early retirement penalty under the PSPP for post-Enrollment Effective Date service, the Union LTD Employee shall receive a monthly top-up pension from the Employer equal to the difference between an unreduced pension and the reduced pension they are receiving, paid at the same times and in the same manner (including as to indexation and survivor benefits) as the Union LTD Employee's pension; and
 - v. All other references in the Collective Agreement, except for those addressed in this MOA, to rights, obligations, or benefits under a pension plan, are void and of no force and effect.
- (f) As of the Enrollment Effective Date, the 3260 Collective Agreement is hereby amended in the following respects:
- i. Article 22.10 is deleted and replaced with the following:

22.10 As of December 25, 2021, participation in the Prince Edward Island Public Sector Pension Plan Act ("PSPP") shall be mandatory for all Employees (and including those who have not completed a probationary period) in accordance with and subject to the rules of the PSPP.
 - ii. References to the "Prince Edward Island Education Sector Pension Plan" in articles 4.6 (new employee orientation) and 39.5 (deferred salary leave plan) shall be replaced by "the pension plan provided under the Prince Edward Island Public Sector Pension Plan Act";
 - iii. References to "pension" or "pension plan" in articles 20.8 (retirement pay) and 28.3 (Workers' Compensation) shall continue unchanged;
 - iv. For an Employee receiving disability payments (the "Union LTD Employee") and for whom, as of the Enrollment Effective Date, contributions are being made to the Education Sector Pension Plan ("ESPP") by an insurer under s. 4.07A of the ESPP, where the Union LTD Employee retires as of or after age

60 with an early retirement penalty under the PSPP for post-Enrollment Effective Date service, the Union LTD Employee shall receive a monthly top-up pension from the Employer equal to the difference between an unreduced pension and the reduced pension they are receiving, paid at the same times and in the same manner (including as to indexation and survivor benefits) as the Union LTD Employee's pension; and

- v. All other references in the Collective Agreement, except for those addressed in this MOA, to rights, obligations, or benefits under a pension plan, are void and of no force and effect.
 - (g) In accordance with the requirements of the PSPP, as of the Enrollment Effective Date, Union Employees will have their PSPP contributions deducted from their income and remitted to the PSPP as the income is earned, before any smoothing or deferral of income for Union Employees occurs. PSPP Contributions will not be deducted when smoothed or deferred income is paid. Any income deferred prior to the Enrollment Effective Date, will have the applicable ESPP calculations applied to that deferred income. Future contribution requirements and methods will be as determined by the Commission or otherwise under the PSPP. There will be no change in the current practice of enabling Union Employees to smooth or defer their income to cover certain days not worked during the school year.
4. Notwithstanding any provision in this Agreement, the Union, and any Union Employees as of the Effective Date or any later date, shall not be permitted to grieve or make any claim against an Employer or the Agency concerning any issue related to rights, obligations, benefits, or any other entitlements under the ESPP or the PSPP, other than the obligations of the Parties under this Agreement.
5. Each of the Parties represents and warrants as follows, on the understanding that each of the other Parties is relying on such representations and warranties in entering into this Agreement:
- (a) It has been duly formed and organized and is validly subsisting under the laws of Prince Edward Island;
 - (b) It has the necessary power, authority and capacity to enter into, execute and deliver this Agreement, including, for the Agency, to bind the Employers, and to carry out the transactions contemplated hereby;
 - (c) The entering into, execution and delivery of this Agreement by it and the performance of its obligations hereunder have been duly and validly authorized by all requisite proceedings of such Party; and
 - (d) Neither the execution of this Agreement by it nor the performance by it of its obligations hereunder will result in a breach of its constituting documents or governing legislation or any other laws applicable to it.
6. The Parties shall co-operate and promptly and diligently shall take such actions, execute and deliver such documents and agreements and seek such approvals of the appropriate

regulatory authorities as may be required or reasonably requested for the purpose of carrying out the intent of this Agreement and the documents referred to in this Agreement.

7. This Agreement is the entire agreement amongst the Parties with respect to the subject matter hereof and supersedes all prior agreements, understandings, negotiations and discussions, whether written or oral.
8. No amendment or waiver of any provision of this Agreement shall be binding on any Party unless consented to in writing by such Party. No waiver of any provision of this Agreement shall constitute a waiver of any other provision, nor shall any waiver constitute a continuing waiver unless otherwise expressly provided.
9. This Agreement shall be governed by the laws of the Province of Prince Edward Island and the federal laws of Canada applicable therein.
10. This Agreement may be executed in counterparts, including by digital signature or in Portable Document Format (PDF) sent by email transmission, each of which when so executed and delivered shall constitute an original, and all of which when taken together shall form one and the same Agreement.

[Signature page follows]

IN WITNESS WHEREOF this Agreement has been executed by the Parties as of the date first written above.

EDUCATION NEGOTIATING AGENCY

Per: [Signature]
Name: John Cummings
Title: Executive Director, Educational Services

EDUCATION NEGOTIATING AGENCY

Per: [Signature]
Name: Gordon MacFadyen
Title:

EDUCATION NEGOTIATING AGENCY

Per: [Signature]
Name: Terry Hogan
Title: Mgr. Pensions + Benefits

EDUCATION NEGOTIATING AGENCY

Per: [Signature]
Name: Pamela MacEachern
Title: Operations Supervisor, Pensions + Benefits

EDUCATION NEGOTIATING AGENCY

Per: [Signature]
Name: Dave Gillis
Title: PSB DIRECTOR OF TRANSITION

EDUCATION NEGOTIATING AGENCY

Per: [Signature]
Name: BRAD SAMSON
Title: CSUF - DIRECTOR OF ADMIN
+ FINANCIAL SERVICES

CANADIAN UNION OF PUBLIC
EMPLOYEES, LOCAL UNION 1145 CLC

Per: [Signature]
Name: Jason MacKinnon
Title: President

CANADIAN UNION OF PUBLIC
EMPLOYEES, LOCAL UNION 1770 CLC

Per: [Signature]
Name: Karen Testinas
Title: President

CANADIAN UNION OF PUBLIC
EMPLOYEES, LOCAL UNION 1775 CLC

Per: [Signature]
Name: John Doucette
Title: President

CANADIAN UNION OF PUBLIC
EMPLOYEES, LOCAL UNION 3260 CLC

Per: [Signature]
Name: Carolyn Vandaele
Title: President

SCHEDULE "1(a)"

ACTUARIAL METHODOLOGY AND ASSUMPTIONS

The following describes the actuarial methodology and assumptions to be used to determine the ESPP Past Service Liabilities under this Agreement. All calculations shall be performed in accordance with generally accepted actuarial standards and practices.

1. Definitions

Capitalized terms used but not defined in this Schedule 1(a) have the meanings given to them in the Memorandum of Agreement of which this Schedule 1(a) forms a part (the "MOA"). The following terms used in this Schedule 1(a) are defined as follows:

"Final ESPP Past Service Liabilities" means the amount calculated in accordance with paragraph 4 of this Schedule.

"Final ESPP Past Service Liability Amount" means the amount determined in accordance with paragraph 4 of this Schedule.

"Final PSPP Funded Ratio" means the funded ratio of the PSPP calculated in accordance with paragraph 3 of this Schedule.

"Interest" means interest at the Interest Rate for the period between the Asset and Liability Transfer Effective Date and the date that the Transferred Assets are transferred to the PSPP.

"Interest Rate" means the accounting discount rate set out in the PSPP Valuation Report, currently 5.40% per annum. This rate will be updated for appropriate market conditions as at the Asset and Liability Transfer Effective Date using the same methodology as outlined in the PSPP Valuation Report.

"PSPP Merger Assets" means the value of the PSPP assets as of the Asset and Liability Transfer Effective Date determined from a report provided by the PSPP Minister, and using the valuation methodology ordinarily used by the PSPP Minister.

"PSPP Merger Past Service Liabilities" means the amount calculated in accordance with paragraph 3(a) of this Schedule.

"PSPP Past Service Liabilities" means the PSPP base benefit liabilities as set forth in the PSPP Valuation Report but using the Interest Rate for the discount rate.

"PSPP Valuation Report" means the most recently finalized PSPP actuarial valuation report.

"Transfer Valuation Assumptions and Methods" means the assumptions and methods set out in Section 2 of this Schedule.

"Transfer Terms" means the relevant terms under the PSPP for calculation of pension benefits, as adjusted by the MOA and the Transfer Agreement.

"Transferred Assets" means all of the assets of the ESPP.

"Transferred Member Data" means accurate and complete data as of the Enrollment Effective Date in respect of each Transferred Member as maintained by or on behalf of the ESPP Administrator.

"Transferred Members" means, collectively, all beneficiaries of the ESPP as of the Enrollment Effective Date, including active members, deferred members, retirees, limited members, and other beneficiaries of the ESPP.

2. Transfer Valuation Assumptions and Methods

The Transfer Valuation Assumptions and Methods shall be the assumptions and methods required under section 6.1(4) of the PSPP for calculating the PSPP Past Service Liabilities.

3. Final PSPP Funded Ratio

The Final PSPP Funded Ratio shall be determined as follows:

- a) The PSPP Merger Past Service Liabilities shall be determined by bringing forward the PSPP Past Service Liabilities to the Asset and Liability Transfer Effective Date as follows:
 - i. Adding Interest on the PSPP Past Service Liabilities for the period from the date of the PSPP Valuation Report until the Asset and Liability Transfer Effective Date;
 - ii. Adding current service cost plus Interest;
 - iii. Adding liabilities related to service purchases and transfers in, plus Interest; and
 - iv. Deducting pension and other benefit payments, plus Interest.
- b) The PSPP Merger Assets shall be divided by the PSPP Merger Past Service Liabilities with the result expressed as a percentage, which percentage shall be the Final PSPP Funded Ratio.

4. Final ESPP Past Service Liability Amount

The Final ESPP Past Service Liability Amount shall be determined as follows:

- a) The liabilities in respect of the Transferred Members (the **"Final ESPP Past Service Liabilities"**) shall be calculated based on the Transferred Member Data in accordance with the Transfer Valuation Assumptions and Methods and Transfer Terms, together with Interest from the Enrollment Effective Date to the Asset and Liability Transfer Effective Date, with the following exception:

the liability calculated in respect of pre-July 1, 2007 service for active Transferred Members shall be calculated using the unit credit actuarial method (consistent with its current treatment in the ESPP).
- b) The Final ESPP Past Service Liability Amount is the product of the Final ESPP Past Service Liabilities multiplied by the Final PSPP Funded Ratio.

SCHEDULE "3(b)"

**[Department of Education and Lifelong
Learning Letterhead]**

[Date]

John A. Cummings
Chair, Education Negotiating Agency

Via Email: jacummings@edu.pe.ca

Dear Mr. Cummings:

Re: Transfer to PSPP

I write on behalf of the Administrator of the Education Sector Pension Plan (the "ESPP").

Based on our various discussions, the ESPP Administrator agrees to transfer the assets of the ESPP and the past service liabilities of its beneficiaries to the Prince Edward Island Public Sector Pension Plan (the "PSPP") on January 1, 2022. To give effect to this transfer, the ESPP Administrator shall enter into a Transfer Agreement with the Administrator of the PSPP.

We understand that the Education Negotiating Agency is entering into a Memorandum of Agreement ("MOA") with CUPE Local 1145, CUPE Local 1770, CUPE Local 1775 and CUPE Local 3260 (collectively, the "Unions"), in order to permit the transfer of those ESPP members who are represented by the Unions (the "Union Employees").

Accordingly, I write to confirm that:

- (a) the ESPP Administrator will ensure that any Transfer Agreement with the PSPP Minister will give effect to and be consistent with the terms of the MOA;
- (b) in negotiating the Transfer Agreement, the ESPP Administrator shall act in a fiduciary capacity vis-à-vis the Union Employees and the other beneficiaries of the ESPP; and
- (c) the ESPP Administrator will not transfer any Union Employees to the PSPP without the prior consent and agreement of the Education Negotiating Agency.

Yours truly,

Natalie Jameson
Minister

SCHEDULE "3(c)"

[Department of Finance Letterhead]

[Date]

John A. Cummings
Chair, Education Negotiating Agency

Via Email: jacummings@edu.pe.ca

Dear Mr. Cummings:

Re: Transfer to PSPP

I write on behalf of the Minister of Finance of the Government of Prince Edward Island, in her capacity as administrator of the PSPP ("PSPP Minister").

Based on our various discussions, we understand that the Administrator of the Education Sector Pension Plan (the "ESPP") will transfer the assets of the ESPP and the past service liabilities of its beneficiaries to the PSPP on January 1, 2022. To give effect to this transfer, the ESPP Administrator shall enter into a Transfer Agreement with the PSPP Minister.

We understand that the Education Negotiating Agency is entering into a Memorandum of Agreement ("MOA") with CUPE Local 1145, CUPE Local 1770, CUPE Local 1775 and CUPE Local 3260 (collectively, the "Unions"), in order to permit the transfer of those ESPP members who are represented by the Unions, a draft of which has been provided to me for review.

Accordingly, I write to confirm that the PSPP Minister will comply with her obligations set out in the MOA.

Yours truly,

Darlene Compton
Minister

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Entre :

LA COMMISSION DE NÉGOCIATION EN ÉDUCATION
(ci-après appelée la Commission)

et :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3260
(ci-après appelé le Syndicat)

Les parties conviennent que l'Employeur doit permettre aux directeurs d'école et directeurs d'école adjoints de prendre connaissance de la présente convention chaque année avant ou au début de l'année scolaire.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

À discuter

Entre :

LA COMMISSION DE NÉGOCIATION EN ÉDUCATION
(ci-après appelée la Commission)

et :

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3260
(ci-après appelé le Syndicat)

(Hereinafter called the Union)



34.2
CSLF commitment
to putting a
Policy in place

To: CUPE local 3260 Negotiation Committee
Subject: Creation of a Respectful Workplace Policy
From: CSLF ENA representative, Lisa Marmen
Date: February 2nd, 2022

As an employer, the CSLF recognizes the importance of its employees working in a respectful environment free from violence and harassment.

In 2019, senior management embarked on a project to review its policies, including workplace harassment. This policy is presently in draft form and encompasses all learning environments to be caring and safe for students, employees, volunteers and visitors.

We are committed to bring this policy to the board of commissioners for final approval before end of June 2022.

Lisa Marmen

CSLF ENA representative