

CUPE·SCFP

Convention collective

intervenue entre

la Commission de négociation en éducation

et

le Syndicat canadien de la fonction publique,

sections locales 1145, 1770 et 1775

1^{er} juillet 2018 – 30 juin 2022

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	i
Article 1 But de la convention.....	2
Article 2 Application de la convention.....	2
Article 3 Définitions	2
Article 4 Reconnaissance syndicale.....	5
Article 5 Durée et échéance	6
Article 6 Modifications convenues d'un commun accord	7
Article 7 Exemplaires de la convention	7
Article 8 Droits de la direction.....	7
Article 9 Sécurité syndicale et retenues syndicales.....	8
Article 10 Sécurité d'emploi.....	9
Article 11 Suspension et congédiements	10
Article 12 Mises en disponibilité et rappels	11
Article 13 Grèves ou lock-out	12
Article 14 Période d'essai et ancienneté	12
Article 15 Dossiers officiels des employés	13
Article 16 Classification et heures de travail.....	14
Article 17 Promotions et changement de personnel.....	15
Article 18 Appel de la classification	19
Article 19 Salaire	21
Article 20 Heures supplémentaires	22
Article 21 Indemnité de déplacement	22
Article 22 Droits des employés.....	23
Article 23 Indemnité de retraite	23
Article 24 Indemnité de départ	25
Article 25 Régimes d'assurance collective	26
Article 26 Vacances	28
Article 27 Jours fériés.....	30
Article 28 Congé d'études et formation en cours d'emploi	31
Article 29 Congé autorisé	32
Article 30 Congé de maternité et congé parental	38
Article 31 Congé de maladie	40

Article 32	Accidents du travail	42
Article 33	Examen de santé	44
Article 34	Comité de consultation patronale-syndicale.....	44
Article 35	Santé et sécurité	45
Article 36	Violence en milieu de travail.....	46
Article 37	Violence en milieu familial	47
Article 38	Discrimination.....	47
Article 39	Interprétation	47
Article 40	Règlement des griefs	48
Article 41	Arbitrage.....	49
Article 42	Régime de congés autofinancés	51
Article 43	Harcèlement.....	53
ANNEXE 1	55	
Annexe A	61	
Annexe B	69	
Annexe C	76	
Annexe D	80	
Annexe E	84	
LETTRE D'ENTENTE N° 1	91
LETTRE D'ENTENTE N° 2	92
LETTRE D'ENTENTE N° 3	93
LETTRE D'ENTENTE N° 4	94
LETTRE D'ENTENTE N° 5	95

La convention conclue ce _____^e jour de **novembre 2020**.

ENTRE : La Commission de négociation en éducation

Partie de première part

ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique,
sections locales 1145, 1770 et 1775

Partie de deuxième part

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, sections locales 1145, 1770 et 1775.

Article 3 Définitions

- 3.1 « Commission » désigne la Commission de négociation en éducation créée en vertu de la *Education Act* (loi sur l'éducation).
- 3.2 « classification » désigne l'identification d'un emploi ou d'un poste en fonction d'un titre d'emploi et d'une description de poste établis par le Ministre.
- 3.3 a) « employé » s'entend de toute personne pourvoyant un des postes classifiés précisés aux annexes A, B, C et D et répondant à l'une des deux descriptions suivantes :
- i un employé permanent à temps plein ayant terminé avec succès la période d'essai et travaillant les heures prévues à l'horaire qui sont visées par la classification décrite à l'annexe A, B, C ou D;
 - ii un employé permanent à temps partiel ayant terminé avec succès la période d'essai et travaillant régulièrement un nombre prévu d'heures qui est inférieur au nombre d'heures de travail d'un employé permanent à temps plein, mais qui constitue au moins une (1) heure par jour conformément à la classification à laquelle l'employé appartient décrite à l'annexe A, B, C ou D. L'employé permanent à temps partiel a droit à tous les avantages prévus dans la convention collective sur une base proportionnelle, sous réserve de son admissibilité aux prestations (c.-à-d. assurance collective, retraite);

Ne sont cependant pas compris les employés de relève, les employés occasionnels et les employés de confiance désignés comme exclus.

- b) « employé de relève » désigne une personne qui est embauchée pour une période prédéterminée d'au moins 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.

- i Les employés de relève jouissent des droits et privilèges visés par les articles suivants, en application de la convention collective :
- Article 4.6 – Reconnaissance syndicale
 - Article 8 – Droits de la direction
 - Article 9 – Sécurité syndicale et retenues syndicales
 - Article 13 – Grèves ou lock-out
 - Article 16 – Classification et heures de travail
 - Article 17.5 b) – Promotions et changement de personnel
 - Article 17.11 – Promotions et changement de personnel
 - Article 19 – Salaire
 - Article 20 – Heures supplémentaires
 - Article 21 – Indemnité de déplacement
 - Article 22 – Droits des employés
 - Article 26 – Vacances
 - Article 27 – Jours fériés
 - Article 29.1 a) et b) – Congé de deuil payé d'au maximum deux (2) jours
 - Article 29.3 b) – Activités syndicales
 - Article 31 – Congé de maladie (à l'exception de l'article 31.11)
 - Article 32 – Accidents du travail
 - Article 35 – Santé et sécurité
 - Article 36 – Discrimination
 - Article 38 – Règlement des griefs
 - Article 39 – Arbitrage
 - Article 41 – Harcèlement
 - Annexe B 3.3 – Prime de travail par quarts

Les employés de relève jouissent des droits et privilèges visés par la disposition 29.3b) et les annexes A-8, B-7, C-8 et D-7 uniquement lorsqu'ils occupent un emploi continu pendant au moins cinq (5) mois.

- 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. Toutefois, si un employé de relève est embauché dans un poste permanent en deçà de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la date du dernier jour où il a travaillé à titre d'employé de relève, celui-ci a droit au transfert de tout congé de maladie accumulé lors du dernier poste de relève qu'il a occupé.
- iii Si un employé de relève devient un employé permanent au poste qu'il occupait précédemment à titre d'employé de relève, il ne subira pas de réduction de salaire. Le passage à l'échelon suivant

de la grille de rémunération s'effectuera en fonction de sa date d'embauche à titre d'employé permanent.

- iv. Le candidat choisi pour un poste de relève bénéficiera d'une période d'orientation raisonnable.
- c) « employé occasionnel » désigne une personne qui est employée au jour le jour (pendant 15 jours ou moins), selon les besoins de l'Employeur.

Les employés occasionnels ne bénéficient pas d'une garantie d'emploi continu, mais jouissent des droits et privilèges visés par les articles suivants, en application de la convention collective :

- i. Article 4.6 – Reconnaissance syndicale
Article 8 – Droits de la direction autres que la disposition 8.2b)
Article 9 – Sécurité syndicale et retenues syndicales
Article 13 – Grèves ou lock-out
Article 16 – Classification et heures de travail
Article 17.5 b) – Promotions et changement de personnel
Article 20 – Heures supplémentaires
Article 21 – Indemnité de déplacement
Article 22 – Droits des employés
Article 32 – Accidents du travail
Article 35 – Santé et sécurité
Article 36 – Discrimination
Article 38 – Règlement des griefs
Article 39 – Arbitrage
Article 41 – Harcèlement
Annexe 1 – Salaire
- ii. Si un employé occasionnel se présente pour un quart de travail prévu/attribué et que l'Employeur lui indique qu'il n'aura pas besoin de ses services, l'employé occasionnel sera rémunéré pour toutes les heures qui avaient été prévues initialement ce jour-là. Toutefois, si le lieu de travail est fermé avant que l'employé occasionnel se présente au travail pour le quart prévu ou attribué, il ne sera pas rémunéré pour toutes les heures qui avaient été prévues initialement ce jour-là.

3.4 « Employeur » désigne la Commission scolaire de langue française ou la Direction des écoles publiques de langue anglaise.

3.5 « section locale » désigne les employés qui sont membres de la section locale 1145, 1770 ou 1775.

- 3.6 « Ministre » désigne le Ministre responsable de l'éducation à l'Île-du-Prince-Édouard.
- 3.7 « école » désigne le lieu de travail donné comme base par l'Employeur pour les employés.
- 3.8 « année financière » s'entend de la période qui s'écoule entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante.

REMARQUE : Les parties conviennent que la modification de la définition d'« année financière du système scolaire » dans la présente convention collective n'affecte pas les indemnités ni les droits prévus dans la convention collective qui vient à échéance. Toute disposition qui comprend le terme « année financière du système scolaire » sera maintenue telle quelle jusqu'à la prochaine année financière qui suivra la date de la signature de la présente convention collective.

- 3.9 « année scolaire » désigne la période définie par le Ministre dans le calendrier scolaire.
- 3.10 « ancienneté » désigne les années de service d'un employé et sert à déterminer la préférence ou la priorité dans le cadre de promotions, de transferts, de rétrogradations, de mises en disponibilité et de rappels.
- 3.11 « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1145, 1770 et 1775.
- 3.12 Pour les besoins de la présente convention collective, le terme « conjoint de fait » comprend aussi les conjoints de même sexe.
- 3.13 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.

Article 4 Reconnaissance syndicale

- 4.1 Le Syndicat est le seul agent négociateur de tous les employés définis au paragraphe 3.3.
- 4.2 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.
- 4.3 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.

- 4.4 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 et la participation obligatoire au régime de retraite du secteur de l'éducation de l'Île-du-Prince-Édouard, au régime d'assurance-vie collective, au régime d'assurance médicale collective et au régime d'assurance-invalidité de longue durée, ainsi que des autres avantages offerts par l'Employeur.
- 4.5 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. Un exemplaire imprimé de la convention collective sera remis à tous les nouveaux employés. L'Employeur doit remettre au nouvel employé un exemplaire électronique de la convention collective ou lui fournir l'adresse du site Web où la convention collective peut être consultée, au choix de l'employé.
- 4.6 Un employé a droit à l'aide de représentants du Syndicat pour traiter avec l'Employeur. Un employé qui demande une rencontre avec l'Employeur doit préalablement l'aviser du but de la rencontre demandée. L'avis doit indiquer qui accompagnera l'employé, le cas échéant.
- 4.7
- 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 le nom, l'adresse domiciliaire et le numéro de téléphone de chacun des employés membres de l'unité de négociation.
 - c) Sur demande, l'Employeur doit fournir au syndicat un organigramme à jour.

Article 5 Durée et échéance

- 5.1 Sauf indication contraire dans la présente convention, les dispositions de celle-ci sont en vigueur pour la période commençant le 1^{er} juillet 2018 et se terminant le 30 juin 2022, 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 celle-ci.

- 5.2 Nonobstant le paragraphe 5.1, toutes les dispositions de la présente convention collective, à l'exception de celles sur le salaire, entrent en vigueur au début de la période de paie suivant la date de signature de la convention collective. Les taux de salaire entrent en vigueur aux dates établies à l'annexe 1.
- 5.3 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 celle-ci, 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'appliquent.

Article 7 Exemplaires de la convention

- 7.1 La convention collective sera mise à la disposition de tous les employés en ligne. Toute demande d'un exemplaire imprimé de la convention collective doit être présentée dans les trente (30) jours civils qui suivent la signature de la convention collective. L'Employeur doit faire imprimer un nombre suffisant d'exemplaires de la convention en anglais et en français pour répondre aux demandes des employés. L'Employeur et le Syndicat doivent chacun assumer la moitié des frais d'impression.
- 7.2 Le coût de la traduction de la convention collective 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 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'Employeur et de son effectif, sous réserve des modalités de la présente convention.
- 8.2 a) Le Syndicat veille à ce que les employés se conforment aux directives, règles et règlements adoptés par l'Employeur.
- b) 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. L'Employeur doit transmettre à chaque section locale tous ajouts ou toutes modifications à ces politiques, règles et règlements avant l'entrée en vigueur de ces changements. L'Employeur doit fournir au Syndicat les adresses URL ou Web des sites où se trouvent ces documents.
- 8.4 Le Ministre, le président de la section locale du Syndicat et le représentant autorisé du Syndicat se consultent lorsqu'il s'agit d'apporter des modifications au programme de financement d'une commission scolaire ayant une incidence directe sur les conditions générales d'emploi du personnel de soutien.
- 8.5 Si le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard édicte une loi, quelle qu'elle soit, qui s'applique au personnel de soutien 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 paie de tous les employés de chaque section locale, à compter de la première date de retenue normale après l'emploi, le montant des cotisations syndicales mensuelles.
- 9.2 Les retenues se font sur chaque période de paie, 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. Chaque section locale tient l'Employeur informé du nom et de l'adresse du secrétaire-trésorier du Syndicat national.
- 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 trésorier du Syndicat, trente (30) jours avant la date de paie 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 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 paie 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 national en application du présent article.

Article 10 Sécurité d'emploi

- 10.1 Les personnes dont l'emploi ne fait pas partie de la section locale n'occupent pas d'emploi détenu par les membres du Syndicat, sauf en cas d'urgence ou lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles ou à moins que les parties à la présente convention collective en conviennent différemment par entente mutuelle.
- 10.2 Afin de créer de l'emploi et d'assurer l'efficacité au travail, les employés permanents qui travaillent moins de trente-cinq (35) heures par semaine, selon que le calendrier opérationnel le permet et sous réserve du paragraphe 17.1, ont la possibilité de postuler un emploi à temps partiel relevant de n'importe quelle section locale afin d'accroître leur niveau d'emploi à huit (8) heures maximum par jour et à quarante (40) heures par semaine. Le syndicat et l'Employeur peuvent, d'un commun accord, permettre à un employé d'augmenter son niveau d'emploi à plus de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine. Les parties conviennent que le temps supplémentaire ne s'applique pas et que le travail ne dépassera pas deux mille quatre-vingts (2 080) heures par année.
- 10.3 a) L'Employeur n'attribue pas du travail régulier à forfait tel qu'indiqué dans les classifications existantes s'il existe des employés au travail ou mis en disponibilité pouvant effectuer le travail en question.
- b) L'Employeur n'attribue pas du travail régulier à forfait tel qu'indiqué dans les classifications existantes d'employés qui mettent fin à leur emploi dans le but de remplacer ceux-ci.
- 10.4 a) Les classifications existantes ne sont pas éliminées sans l'accord préalable du Syndicat.
- b) Les postes existants ne font pas l'objet d'une reclassification à la baisse sans consultation préalable du Syndicat.
- 10.5 a) L'Employeur doit aviser le Syndicat un (1) mois maximum avant que tout employé auxiliaire ne commence à travailler dans n'importe quel lieu de travail. Tous les employés auxiliaires, y compris les agents de création

d'emplois, les employés de l'Agence de développement de l'emploi, les étudiants en formation en milieu de travail et tout autre employé auxiliaire participant à des programmes du genre, doivent obtenir l'approbation préalable du Syndicat avant de commencer à travailler. L'avis doit comprendre les tâches, le lieu et la durée de travail.

- b) L'Employeur accepte de continuer à utiliser le processus actuel visant à obtenir l'approbation du Syndicat avant de mettre tout employé auxiliaire en poste dans n'importe quel lieu de travail. L'Employeur ne permettra à aucun employé auxiliaire de travailler dans n'importe quel lieu de travail sans l'approbation du Syndicat.

10.6 Fusion, regroupement et fermeture

- a) Sauf en situation d'urgence, l'Employeur doit aviser la section locale par écrit, quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la mise en œuvre d'une telle décision, de toute fermeture, de toute fusion ou de tout regroupement d'activités ou de fonctions de l'Employeur, ou de la prise de contrôle d'activités et de fonctions de l'Employeur par un autre, quelles qu'elles soient.
- b) Les parties entament des discussions dans les dix (10) jours civils suivant cet avis et tous les efforts raisonnables sont déployés pour fournir un travail aux employés touchés de l'unité de négociation. On doit offrir à tout employé touché par une telle décision une autre possibilité d'emploi, si possible auprès de l'Employeur actuel, ou auprès du nouvel Employeur responsable des activités et des fonctions, en quel cas il faut tenir compte de l'ancienneté des employés des deux Employeurs ou services. S'il n'est pas possible de convenir d'un emploi de remplacement pour certains des employés, leur mise en disponibilité doit se faire d'après les dispositions de l'article 12.

Article 11 Suspension et congédiements

- 11.1 L'Employeur ne peut suspendre ou congédier sans motif valable un employé qui a terminé avec succès sa période d'essai.
- 11.2 L'Employeur doit, dans les dix (10) jours civils suivant la suspension ou le congédiement d'un employé, envoyer à l'employé et au vice-président de la section locale du Syndicat un avis écrit énonçant la raison de la suspension ou du 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, pourvu qu'il ait reçu l'autorisation écrite du Syndicat.

- 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 suivants, les détails du blâme à l'employé en question et en fournir une copie au vice-président de la section locale du Syndicat.

Article 12 Mises en disponibilité et rappels

- 12.1 a) Dans le cas d'une mise en disponibilité, l'employé titulaire du poste classifié affecté disposant du moins d'ancienneté sera mis en disponibilité, peu importe l'école, le dépôt d'autobus ou le bureau de la commission scolaire où il travaille. L'employé ainsi mis en disponibilité a le droit de déloger la personne ayant le moins d'ancienneté d'un poste à temps plein ou partiel de n'importe quelle classification au sein de sa section locale, à condition de posséder les aptitudes et qualifications nécessaires pour exécuter le travail. Le lieu de travail ne doit pas être situé à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail précédent de l'employé. Toutefois, si une entente intervient entre l'Employeur et le syndicat, la distance peut excéder cinquante (50) kilomètres.
- b) Pour plus de clarté, l'employé mis en disponibilité peut uniquement déloger la personne ayant le moins d'ancienneté d'un poste offrant un nombre d'heures équivalent ou moindre dans les catégories suivantes : de 7 à 8 heures, de 6 à 6,9 heures, de 5 à 5,9 heures, de 4 à 4,9 heures et moins de 4 heures.
- 12.2 Lorsqu'un employé mis en disponibilité n'utilise pas de son droit de déloger quelqu'un de son poste dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis écrit de mise en disponibilité, il perd ainsi ce droit.
- 12.3 Dans le cas où plus d'un employé d'une même classification détient la même ancienneté, l'Employeur détermine lequel de ces employés ayant moins d'ancienneté est mis en disponibilité.
- 12.4 Aux fins du présent article, les conducteurs d'autobus « A » et « B » font partie de la même classification.
- 12.5 Dans le cas où un employé est mis en disponibilité, cet employé ne perd pas d'ancienneté aux fins de rappel s'il est rappelé par l'Employeur en deçà de deux (2) années civiles après avoir été mis en disponibilité. Les employés sont rappelés en fonction de leur ancienneté à condition qu'ils possèdent les aptitudes et les qualifications qui sont nécessaires pour exécuter le travail. Tout employé qui n'est pas rappelé en deçà de deux (2) années civiles perd ses droits d'ancienneté aux fins de rappel par 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 Période d'essai et ancienneté

Période d'essai

- 14.1 a) La période d'essai est de quatre-vingts (80) jours travaillés, à partir de la date d'entrée en fonction dans un poste dans la même école et de la même classification que celle dans laquelle l'employé a été embauché. La période d'essai comprend les jours fériés, mais non les congés de maladie. Sous réserve de l'article 14, l'employé jouit de tous les droits et privilèges que lui confère la présente convention, à l'exception des droits ayant trait à l'ancienneté.
- b) Pendant la période d'essai, 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 38.1. Pour plus de clarté, un employé n'est pas admissible aux postes temporaires ou aux postes de relève tant que sa période d'essai n'est pas terminée.
- 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.
- d) Nonobstant l'alinéa a) du présent article, la période travaillée à un poste temporaire ou comme employé de relève ne compte pas dans le calcul de la période d'essai.

Ancienneté

- 14.2 a) Un employé perd toute ancienneté acquise dans les circonstances suivantes :
- i. il a été mis en disponibilité par l'Employeur pendant une période continue de vingt-quatre (24) mois ou plus;
 - 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.
- b) Chaque Employeur doit tenir à jour pour chaque section locale une liste d'ancienneté comportant la date d'entrée en fonction de chaque employé. Une liste d'ancienneté à jour doit être transmise à chaque section locale et être affichée sur des babillards en septembre chaque année.

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) Si l'employé en fait la demande par écrit, toute mention des mesures disciplinaires prises à l'encontre de l'employé sera éliminée de son dossier après qu'une période de vingt-quatre (24) mois se sera écoulée depuis l'imposition desdites mesures, pourvu que l'employé n'ait pas fait l'objet d'autres mesures disciplinaires, réprimandes ou rapports défavorables au cours de cette période.
- d) Si aucune demande écrite visant à éliminer une mention officielle n'est présentée, les mesures disciplinaires consignées dans son dossier ne pourront être utilisées à son détriment après la période de vingt-quatre (24) mois, pourvu que l'employé n'ait pas fait l'objet d'autres mesures disciplinaires, réprimandes ou rapports défavorables au cours de cette période.

- e) Tout renseignement concernant un employé et ayant trait à sa nomination à un poste, à son transfert, à son contrat d'emploi ou à sa promotion doit être présenté par écrit en trois (3) exemplaires, dont un sera remis à l'employé, un autre sera versé à son dossier officiel et un troisième sera transmis au vice-président de la section locale du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables.
- 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
- a) Au moment de la cessation d'emploi, le dossier officiel de l'employé demeure la propriété de l'Employeur.
 - b) Sur demande écrite de l'ancien employé, celui-ci a le droit de recevoir copie des documents qui se trouvent à son dossier officiel.
 - c) Les documents qui se trouvent dans le dossier officiel de l'employé ne peuvent être diffusés ni examinés par une tierce partie sans le consentement écrit de l'ancien employé.
- 15.4
- a) L'employé obtient copie de toute évaluation de son travail.
 - b) L'Employeur fait une évaluation du travail de l'employé qui le demande au moins tous les deux (2) ans. La demande d'évaluation doit être présentée par écrit au moins deux (2) mois avant la fin de l'année scolaire.

Article 16 Classification et heures de travail

- 16.1 Les classifications et les heures de travail des employés de la section locale 1145 (le groupe du transport) sont établies en fonction de l'annexe A aux présentes, laquelle fait partie intégrante de la présente convention collective, et de toute classification additionnelle créée par le Ministre selon les besoins de l'Employeur.
- 16.2 Les classifications et les heures de travail des employés de la section locale 1775 (le groupe d'entretien des immeubles) sont établies en fonction de l'annexe B à la présente convention collective et de toute classification additionnelle créée par le Ministre selon les besoins de l'Employeur.
- 16.3 Les classifications et les heures de travail des employés de la section locale 1770 (le groupe des adjoints administratifs des écoles) sont établies en fonction de l'annexe C à la présente convention collective et de toute classification additionnelle créée par le Ministre selon les besoins de l'Employeur.

16.4 Les classifications et les heures de travail des employés de la section locale 1770 (le groupe de soutien administratif des bureaux de la Commission scolaire et de la Direction) sont établies en fonction de l'annexe D à la présente convention collective et de toute classification additionnelle créée par le Ministre selon les besoins de l'Employeur.

Article 17 Promotions et changement de personnel

17.1 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) donc qu'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 et possédant les qualifications requises;
- d) aux fins de clarification, qu'advenant que l'ancienneté d'au moins deux candidats soit considérée comme égale, l'employé ayant le plus d'années de service consécutives pour l'Employeur avant la syndicalisation en 1991 obtiendra le poste, sous réserve qu'il soit possible pour les parties de vérifier le dossier d'emploi du candidat en question.

- 17.2 a) i Quand un poste se libère ou est créé, ou dans le cas d'une nouvelle classification, à l'intérieur de la section locale, l'Employeur affiche le poste dans les bureaux de la commission scolaire, les bureaux de la Direction et les écoles pour une période de sept (7) jours civils. De plus, l'Employeur avise chaque section locale par écrit du poste existant ou nouveau à pourvoir.
- ii Quand un candidat de la section locale est choisi, le poste doit être pourvu dans les cinq (5) semaines suivant la date à laquelle l'emploi devient vacant ou la date de la création du nouveau poste ou de la nouvelle classification.
- iii Quand un candidat de l'extérieur est choisi, le poste doit être pourvu dans les neuf (9) semaines suivant la date à laquelle l'emploi devient vacant ou la date de la création du nouveau poste ou de la nouvelle classification.
- b) Toutes les heures additionnelles, jusqu'à concurrence d'une (1) heure par jour, sont attribuées à des employés du bureau de la commission scolaire,

de l'école, du dépôt de réparation des autobus ou du dépôt d'entretien en fonction de l'ancienneté.

- 17.3 L'avis susmentionné contient l'information suivante : nature du poste, qualifications, connaissances, études et compétences requises, heures de travail et taux de salaire. Les qualifications ne peuvent être établies de façon arbitraire ni être discriminatoires.
- 17.4 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 qu'un examen de toutes les candidatures provenant de la section locale, y compris celles des employés à l'essai, ne permet pas de constater qu'aucun candidat interne n'est qualifié.
- 17.5 a) Si l'on détermine qu'aucun candidat de la section locale où se trouve le poste n'est qualifié, l'Employeur examine, conformément au présent article, les candidatures provenant d'employés membres d'une autre section locale.
- b) Si l'on détermine qu'aucun candidat de la section locale ou de l'unité de négociation n'est qualifié, les candidatures des employés occasionnels et des employés de relève seront examinées.
- 17.6 Si un employé d'une autre section locale obtient le poste affiché, il entre en fonction en tant qu'employé ayant le moins d'ancienneté et renonce à toute ancienneté accumulée aux fins de promotion, de transfert, de rétrogradation, de mise en disponibilité et de rappel. Néanmoins, l'employé conserve ses droits d'ancienneté dans la mesure où ils s'appliquent aux autres droits et avantages visés par la présente convention collective.
- 17.7 Tout poste laissé vacant en raison de la dotation du poste initial est affiché conformément au paragraphe 17.2 et, s'il n'est pas pourvu dans les deux (2) mois civils suivants, est de nouveau annoncé publiquement.
- 17.8 a) Le candidat choisi aura la possibilité de rencontrer son supérieur immédiat avant d'accepter ou de refuser le poste pour lequel il a posé sa candidature.
- b) Le candidat choisi pour un poste permanent bénéficiera d'une période d'orientation raisonnable.
- 17.9 Le candidat choisi est soumis à une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables. 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, au taux de salaire de son poste précédent. Tout autre employé promu ou transféré à la suite de la réorganisation des postes retourne également à son poste précédent sans perte sur le plan de l'ancienneté et du salaire.

- 17.10 a) Compte tenu de l'ancienneté au sein d'une école, d'un dépôt d'autobus ou du bureau de la commission scolaire ou de la Direction, sous réserve du paragraphe 17.1 et selon que le calendrier opérationnel le permet, un employé a la possibilité d'occuper un poste temporairement vacant pour une période ne dépassant pas soixante (60) jours ouvrables.
- b) Quand il n'est pas possible de pourvoir un poste temporairement vacant conformément à l'alinéa 17.10 a) et que le poste est vacant pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables, mais ne dépassant pas soixante (60) jours ouvrables, l'Employeur offre le poste laissé vacant en raison d'un congé autorisé ou d'une augmentation temporaire de la charge de travail aux membres de la section locale en fonction de l'ancienneté. Le remplaçant, en pareille situation, est désigné par rotation et en fonction de l'ancienneté, à condition qu'il possède les qualifications nécessaires. Il ne faut pas placer au bas de la liste les employés qui refusent une affectation s'accompagnant d'un salaire inférieur.
- c) Les postes laissés vacants à la suite de la dotation du poste initialement vacant visé par l'alinéa b) sont pourvus conformément à l'alinéa a).
- d) Un employé intéressé à occuper un poste temporairement vacant conformément à l'alinéa 17.10 b) soumet son nom à l'Employeur par écrit, au plus tard le 30 septembre de chaque année. La liste dressée est affichée dans les lieux de travail dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Les employés à l'essai qui sont embauchés avant le 30 septembre peuvent présenter leurs candidatures et sont admissibles à occuper un poste temporairement vacant une fois leur période d'essai terminée.
- e) Tous les postes qui sont temporairement vacants pour une période de plus de soixante (60) jours ouvrables sont affichés conformément à l'article 17.
- f) L'Employeur n'est pas obligé de nommer un employé à un poste temporairement vacant en vertu de l'alinéa 17.10 b), à moins que cette nomination donne lieu à un taux horaire ou un nombre d'heures de travail plus élevé pour l'employé, à une occasion de travailler de jour ou à une réduction de vingt (20) kilomètres ou plus dans les deux sens de la distance que doit parcourir l'employé.

- g) Un employé qui occupe un poste temporairement vacant doit terminer son mandat. Un employé qui occupe un poste temporairement vacant ne peut être affecté à un autre poste temporairement vacant, à moins que :
- a) cette nomination donne lieu à un taux horaire ou un nombre d'heures de travail plus élevé pour l'employé, ou à une occasion de travailler de jour (si l'employé ne travaille pas déjà de jour);
 - b) cette nomination donne lieu à une réduction de vingt (20) kilomètres ou plus dans les deux sens de la distance que doit parcourir l'employé.

17.11 Poste de relève qui devient vacant de façon permanente

Lorsqu'un employé de relève a été embauché pour remplacer le titulaire d'un poste permanent pendant une période fixe et que le poste devient vacant de façon permanente pendant l'absence temporaire, l'employé de relève doit libérer le poste à la fin de la période fixe ou quarante-cinq (45) jours ouvrables après la date à laquelle le poste est devenu vacant de façon permanente, selon la première éventualité.

17.12 Notification au syndicat

Le Syndicat doit être avisé par écrit des nominations permanentes ou de relève, de toute augmentation permanente du nombre d'heures, des mises à pied, des transferts et des rappels dans les trente (30) jours ouvrables.

17.13 Tout employé qui est appelé à remplacer un autre employé absent dont la classification est supérieure ou à s'acquitter des principales tâches de cet employé est placé à l'échelon de cette classification supérieure qui correspond à une augmentation d'au moins un (1) niveau complet.

17.14 Si l'Employeur abolit le poste d'un employé et transfère l'employé touché à un autre poste dont le maximum du taux de salaire est inférieur, l'employé continue de recevoir le taux de salaire applicable au poste qu'il occupait antérieurement au moment où il a été aboli. Le taux de salaire continue de s'appliquer jusqu'à ce que le maximum du taux applicable au poste de niveau inférieur dépasse le taux de salaire actuellement applicable au poste aboli par l'Employeur.

- 17.15 a) Un détachement désigne une entente en vertu de laquelle un employé permanent est affecté temporairement à un autre Employeur, tout en demeurant sur la liste de paie de l'Employeur permanent.
- b) Les employés doivent avoir la possibilité de continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite selon un principe de partage

des frais. Autrement, les conditions de travail doivent être conformes aux modalités de l'entente de détachement.

- c) Un employé peut mettre un terme à une entente de détachement avant la fin de la période fixée en donnant un avis de soixante (60) jours ouvrables.
- d) À la fin de l'entente de détachement, l'employé doit reprendre son poste initial. Si ce poste n'existe plus, l'employé pourra bénéficier des avantages de la convention collective à la fin de l'entente de détachement.
- e) Le président de la section locale du Syndicat doit recevoir une copie de l'entente de détachement avant sa mise en œuvre par l'employé. Le Syndicat doit informer l'employé de ses droits et le conseiller au sujet des questions de représentation syndicale.

Article 18 Appel de la classification

18.1 Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent à l'article 18 :

- a) « appel » : Demande présentée par un employé au comité d'appel sur les classifications concernant la modification de sa classification.
- b) « comité d'appel » : Le comité d'appel sur les classifications créé pour les besoins des présentes procédures.
- c) « jour » : Jour ouvrable.
- d) « remplaçant » : Personne nommée pour remplacer un membre du comité d'appel qui, parce qu'il est malade, absent ou en situation de conflit d'intérêts, ou pour toute autre raison, ne peut pas jouer son rôle habituel à l'occasion d'une réunion du comité d'appel.

- 18.2 a) Tout employé permanent désireux de soumettre à l'Employeur une demande de révision de la classification de son poste rédige à cette fin une description du poste et l'accompagne d'une lettre précisant les raisons de la demande. L'Employeur doit transmettre une copie de cette demande au président de la section locale.
- b) Dans sa demande de révision ou d'appel, l'employé doit faire la preuve que les fonctions actuelles du poste sont nettement différentes de celles qui ont servi à déterminer la classification du poste dans le cadre du plan.

- c) L'Employeur transmet la description du poste dans les dix (10) jours suivant sa réception à la Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard.
- d) La Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard informe l'Employeur, dans les trente (30) jours suivants, de sa décision de reclassifier ou non le poste. L'Employeur informe sans tarder l'employé et le président de la section locale de la décision de la Commission.

18.3 Procédure d'appel de la classification

- a) L'employé peut faire appel de la décision de la Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard auprès du président de cette dernière dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle il est informé de la décision de la Commission. Une copie de l'appel est transmise à l'Employeur, au président de la section locale du Syndicat et à la Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard.
- b) Le comité d'appel est constitué d'un membre et d'un remplaçant désignés par le Syndicat, d'un membre et d'un remplaçant désignés par le Ministre, et d'un président choisi d'un commun accord. Les membres du comité d'appel sont nommés pour la durée de la convention collective.

18.4 Procédures du comité d'appel sur les classifications

- a) L'appel est soumis au comité d'appel par écrit et précise les motifs de celui-ci.
- b) L'Employeur fournit des descriptions de poste à jour au comité d'appel et aux employés, au besoin.
- c) Le comité d'appel examine l'appel et, si l'employé ou l'Employeur en a fait la demande au moment de la soumission de l'appel, le comité d'appel tient une audition afin d'entendre le témoignage de l'Employeur ou des personnes qui connaissent les tâches et les responsabilités liées au poste ou à tout autre poste visé par les annexes de la présente convention collective.
- d) Le comité d'appel transmet par écrit aux parties sa décision, accompagnée des raisons qui l'expliquent, dans les trente (30) jours suivant la réception de l'appel.
- e) La décision du comité d'appel est exécutoire pour toutes les parties à l'appel.
- f) Le comité d'appel ne peut :

- i modifier de quelque façon que ce soit la hiérarchie des salaires associés aux divers niveaux de classification.
- ii modifier les descriptions, concepts, responsabilités ou particularités concernant quelque classification, niveau, groupe ou catégorie que ce soit;
- iii réexaminer l'appel de la classification d'un poste qu'il a examiné dans les douze (12) mois précédents, à moins de changements importants dans les fonctions liées au poste.

18.5 Droits généraux

- a) L'employé a le droit d'obtenir une description actualisée du poste qu'il occupe. Sur demande, l'employé doit pouvoir obtenir une copie dans les soixante (60) jours.
- b) Toutes les parties à l'appel ont le droit d'être présentes au cours de l'audition tenue dans le cadre de l'appel.
- c) Toutes les parties à l'appel ont le droit de faire appel à des témoins ou de se faire représenter au cours de l'audition.
- d) L'employé a le droit d'obtenir un redressement salarial rétroactif prenant effet à la date de la présentation de la première demande si la décision du comité d'appel lui est favorable.
- e) Les parties à un appel assument individuellement toutes les dépenses qu'elles engagent.
- f) Les délais qui s'appliquent au processus d'appel peuvent être prolongés d'un commun accord.

18.6 Si l'employé l'emporte et est reclassifié, la décision est définitive et aucun autre employé n'a de droit de grief, conformément à l'article 40 de la présente convention collective.

Article 19 Salaire

19.1 L'Employeur prépare une description de poste dès qu'un nouveau poste est créé. Le poste est évalué en fonction du système de classification existant. Si les résultats de l'évaluation ne se situent pas à l'intérieur des niveaux de classification de la présente convention collective, le taux de salaire est négocié entre les parties. Si les parties ne peuvent pas s'entendre sur le taux de salaire du poste, la question est soumise à l'arbitrage. Le nouveau taux a un effet

rétroactif et s'applique à partir du moment où l'employé est entré en fonction dans le poste en question.

- 19.2 Le taux de salaire applicable à chaque niveau de classification correspond au taux de salaire énoncé dans l'annexe 1 aux présentes, laquelle fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 19.3 Les employés reçoivent des montants égaux toutes les deux semaines, en fonction des périodes et des taux prescrits dans l'annexe 1 aux présentes, selon leur classification.
- 19.4 Les employés qui travaillent pour l'Employeur pendant moins de douze (12) mois par année sont rémunérés en versements égaux aux jours réguliers de paie, toutes les deux semaines, pendant leur période d'emploi.
- 19.5 Un employé qui obtient un congé sans solde de plus d'une (1) semaine, mais n'excédant pas deux (2) semaines, peut, sur demande, faire déduire le salaire correspondant sur un maximum de deux (2) périodes de paie consécutives, à condition que cette période soit comprise dans l'année scolaire. L'employé doit en faire la demande avant le début de son congé autorisé.

Article 20 Heures supplémentaires

- 20.1 Les heures supplémentaires sont rémunérées pour toutes les classifications de la façon décrite dans les annexes A, B, C et D aux présentes, lesquelles font partie intégrante de la présente convention collective.
- 20.2 Utilisation des installations et du matériel à des fins autres que scolaires

Dans les cas où l'Employeur approuve l'utilisation des installations scolaires ou des autobus scolaires à d'autres fins que scolaires, il lui incombe de faire travailler et de payer l'employé requis conformément aux modalités de la présente convention collective.

Article 21 Indemnité de déplacement

- 21.1 a) 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 suivant les taux établis périodiquement selon la politique du Conseil du Trésor.
- b) Un employé qui utilise son propre véhicule pour faire de courts déplacements dans l'exercice de ses fonctions a droit à une indemnité quotidienne minimale de six dollars (6,00 \$) ou à un remboursement selon les modalités de l'alinéa a).

- 21.2 Chaque employé est responsable de son transport entre son domicile et son lieu de travail habituel.
- 21.3 a) Lorsque le travail d'un employé exige qu'il s'absente de son lieu de travail habituel pendant plus de deux (2) heures consécutives à l'heure du repas et que le repas n'est pas fourni, l'Employeur doit offrir une allocation de repas en fonction des taux pour l'Île-du-Prince-Édouard et pour l'extérieur de la province établis périodiquement selon la politique du Conseil du Trésor.
- b) L'allocation de repas décrite à l'alinéa a) ci-dessus ne s'applique pas si les tâches habituelles d'un employé exigent de celui-ci qu'il travaille dans plus d'un lieu de travail appartenant à l'Employeur ou étant exploité par ce dernier.
- 21.4 Un employé dont les fonctions nécessitent qu'il travaille à plus d'un (1) endroit reçoit une indemnité, conformément au paragraphe 21.1, pour les déplacements entre les lieux de travail durant ses heures de travail. L'indemnité de déplacement sera calculée en fonction de la distance réelle à parcourir.

Article 22 Droits des employés

- 22.1 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 23 Indemnité de retraite

- 23.1 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 de service continu et prend sa retraite à cinquante-cinq (55) ans ou plus;
- b) l'employé a accumulé trente (30) années de service continu;
- 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 de service continu (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 de service continu prend sa retraite en raison d'une invalidité permanente qui l'empêche de continuer à travailler.
- 23.2 a) 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 :
- i six (6) jours payés pour chacune de ses douze (12) premières années de service continu;
 - ii cinq (5) jours payés pour chaque année subséquente de service continu complète;
 - iii si la dernière année de service continu est partiellement faite, elle est traitée proportionnellement.

Dans tous les cas, l'indemnité de retraite ne dépassera pas cent vingt-cinq (125) jours payés.

- b) Aux fins du présent article, une année complète de service continu signifie le nombre d'heures établi pour un poste à temps plein pendant une année selon la classification des employés. Un employé qui ne travaille pas à temps plein pendant une partie ou l'ensemble d'une année donnée accumule moins d'une année de service continu pour cette année aux fins de l'indemnité de retraite. Par exemple, un employé qui travaille à mi-temps pendant une année cumule une demi-année de service aux fins de l'indemnité de retraite.
- 23.3 L'indemnité de retraite est calculée de la façon suivante :

$$\frac{\text{Nombre total de jours accumulés conformément au paragraphe 23.2} \times (\text{nombre d'heures travaillées/semaine pour un poste à temps plein} \times \text{taux horaire})}{5}$$

- 23.4 L'Employeur peut obliger un employé qui demande une indemnité de retraite pour invalidité permanente à subir un examen médical qui sera exécuté par un médecin choisi par l'Employeur.
- 23.5 Les droits à retraite sont transférables d'un Employeur à un autre et d'un syndicat à un autre.
- 23.6 Aux fins du présent article, un congé autorisé ou une mise en disponibilité ne constitue pas une interruption dans le service.

23.7 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.
- d) sous réserve de l'approbation de l'Employeur, l'employé qui est admissible à la retraite avec pension au cours des cinq (5) années suivantes, et qui serait autrement admissible à une indemnité de retraite, peut utiliser son indemnité accumulée pour prendre un maximum de trois (3) congés de préretraite payés. Chaque congé doit être d'une durée maximale de quinze (15) jours de classe. L'employé doit présenter une demande à l'avance afin de faire approuver le congé de préretraite. L'octroi de tels congés est laissé à la discrétion de l'Employeur. Tout congé accordé en vertu de cette disposition entraîne la réduction, jour pour jour, de l'indemnité de retraite payée à l'employé.

Si l'employé n'obtient pas l'indemnité de retraite au moment de la cessation d'emploi, toutes les sommes payées en vertu du présent paragraphe doivent être remboursées à l'Employeur.

23.8 Aux fins du présent article, un employé est considéré comme souffrant d'une invalidité permanente s'il ne peut remplir les fonctions de son poste ou de tout autre poste disponible chez l'Employeur à la suite d'une maladie ou d'un accident.

Article 24 Indemnité de départ

24.1 Une indemnité de départ est versée à un employé qui quitte son emploi dans l'une des circonstances suivantes :

- a) le poste occupé par l'employé est aboli ou l'employé est mis en disponibilité;
- b) l'employé quitte son emploi en vertu de l'alinéa 32.5c);

et l'employé compte cinq (5) années ou plus de service continu.

24.2 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 une semaine de salaire, au taux de salaire normal pour le dernier poste qu'il a occupé,

pour chaque année complète travaillée, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines de salaire.

- b) Si la dernière année de service continu est partiellement faite, elle est traitée proportionnellement.

24.3 Aucune indemnité de départ n'est versée en sus d'une indemnité de retraite accordée en vertu de l'article 23 de la présente convention.

24.4 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 du départ;
- b) paiement retenu jusqu'à l'année d'imposition suivant celle du départ;
- c) montant transféré au régime enregistré d'épargne-retraite de l'employé au moment du départ, tel qu'autorisé par la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada.

24.5 Les droits à une indemnité de départ sont transférables d'un Employeur à l'autre et d'une section locale à l'autre.

Article 25 Régimes d'assurance collective

25.1 a) L'Employeur convient de payer cinquante pour cent (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.

25.2 En cas d'augmentation des primes applicables à n'importe quel des régimes susmentionnés, l'Employeur convient de maintenir sa contribution de cinquante pour cent (50 %) aux régimes, à condition que les prestations prévues par les régimes ne soient pas augmentées.

25.3 Les parties conviennent d'obliger tout nouvel employé 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.

25.4 Le paragraphe 25.3 ne s'applique pas aux nouveaux employés qui sont assurés par le régime d'assurance-vie collective ou 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.

- 25.5 Quand un employé obtient un congé de maternité, un congé parental, un congé de maladie ou un congé d'adoption non payé, l'Employeur continue de verser sa part des primes, conformément aux alinéas 25.1 a) et b), à condition que l'employé continue aussi à payer sa part des primes.
- 25.6 La participation au régime d'assurance-invalidité de longue durée est obligatoire pour tous les employés.
- 25.7 L'Employeur convient de payer les frais des représentants du Syndicat qui siègent au comité de fiducie du régime d'assurance collective.
- 25.8 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.

25.9 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.

25.10 Régime de retraite

- a) Tous les nouveaux employés sont obligés de contribuer au régime de retraite du secteur de l'éducation de l'Île-du-Prince-Édouard.

- b) Le Ministre doit fournir de façon régulière aux représentants des sections locales 1145, 1770 et 1775 siégeant sur le comité sur le régime de retraite du secteur de l'éducation ou à la demande de tout président des sections locales 1145, 1770 et 1775, l'information suivante :

Le texte du régime, le livret de l'employé, les modifications du régime, le rapport actuariel, les procès-verbaux des réunions du comité sur le régime de retraite du secteur de l'éducation ou autres comités semblables dont les décisions ont une incidence sur le régime de retraite ou la caisse de retraite, les politiques et procédures en matière de retraite, y compris la politique d'investissement, les états financiers annuels et les rapports sur le rendement des placements.

Chaque membre du régime de retraite du secteur de l'éducation doit avoir accès à un relevé annuel de ses cotisations.

Article 26 Vacances

26.1 À compter du 1^{er} juillet 2005, les employés qui travaillent moins de douze (12) mois de l'année financière reçoivent une indemnité de congé établie en fonction de leur taux de salaire normal et calculée comme suit :

- a) Les employés qui ont accumulé moins de six (6) années de service ont droit à un taux d'indemnité de congé d'un jour et un quart ($1 \frac{1}{4}$) par mois de service.
- b) Les employés qui ont accumulé entre six (6) et seize (16) années de service ont droit à un taux d'indemnité de congé d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois de service.
- c) Les employés qui ont accumulé entre seize (16) et vingt-six (26) années de service ont droit à un taux d'indemnité de congé de deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) par mois de service.
- d) Les employés qui ont accumulé vingt-six (26) années de service ont droit à un taux d'indemnité de congé de deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$) par mois de service.
- e) L'indemnité de congé s'ajoute au salaire versé à chaque employé aux deux semaines pendant toute la durée où il occupe son emploi.

26.2 À compter du 1^{er} juillet 2005, l'année de référence des employés qui travaillent douze (12) mois de l'année financière est du 1^{er} juillet au 30 juin. Ces employés reçoivent une indemnité de congé établie en fonction de leur taux de salaire normal et calculée comme suit :

- a) Les employés qui ont accumulé moins d'une (1) année de service ont droit à un taux d'indemnité de congé d'un jour et un quart ($1 \frac{1}{4}$) par mois de service continu fait au 30 juin.
 - b) Les employés qui ont accumulé entre une (1) et six (6) années de service ont droit à un taux d'indemnité de congé d'un jour et un quart ($1 \frac{1}{4}$) par mois de service jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année.
 - c) Les employés qui ont accumulé entre six (6) et seize (16) années de service ont droit à un taux d'indemnité de congé d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois de service jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables par année.
 - d) Les employés qui ont accumulé entre seize (16) et vingt-six (26) années de service ont droit à un taux d'indemnité de congé de deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) par mois de service jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année.
 - e) Les employés qui ont accumulé vingt-six (26) années de service ont droit à un taux d'indemnité de congé de deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$) par mois de service jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables par année.
- 26.3 Les employés travaillant douze (12) mois par année doivent prendre leurs vacances en fonction de l'ancienneté de chacun. Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'employé peut prendre ses vacances d'un seul bloc à condition que l'Employeur et l'employé en conviennent d'un commun accord.
- 26.4 Dans les cas où l'Employeur demande à l'employé de s'abstenir de prendre toutes ses vacances ou une partie de celles-ci durant n'importe quelle année de référence, et que l'employé y consent, l'employé a droit de demander et de recevoir une indemnité de congé au lieu de son congé, selon le taux de salaire annuel normal.
- 26.5 Un employé ne peut pas accumuler d'une année à l'autre son droit à des vacances, mais il peut reporter à l'année suivante les vacances d'au plus une année et dix (10) jours de vacances, à la condition qu'il en avise l'Employeur avant le 1^{er} mai de l'année à laquelle le report a lieu.
- 26.6 Lorsque vient le temps de déterminer les vacances, l'Employeur doit donner préséance aux employés ayant le plus d'ancienneté. La base sur laquelle repose cette disposition quant à l'ancienneté est soit l'école, soit la commission scolaire, selon la situation qui s'applique à l'employé.

- 26.7 Un employé a le droit de demander de remplacer des jours de vacances pour des jours de congé de maladie ou de décès, à la condition qu'il puisse démontrer à la satisfaction de l'Employeur qu'un accident, une maladie ou un décès est survenu durant la période où l'employé était en vacances.
- 26.8 Lorsqu'on a accordé à un employé plus de jours de vacances que ce à quoi il avait droit et que cet employé meurt, il est alors considéré comme ayant eu droit à ces jours de vacances payés qui lui ont été accordés.

Article 27 Jours fériés

- 27.1 Tous les employés visés par la présente convention ont droit aux jours fériés suivants, sans perte de salaire, du moment que ces jours tombent sur une journée régulière de travail, sous réserve de l'article 27.7 :
- a)

Jour de l'an	Fête du Travail
Vendredi saint	Jour de l'Action de grâce
Lundi de Pâques	Jour du Souvenir
Fête de Victoria	Jour de Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël
Congé mobile	Fête des Insulaires
 - b) Si la veille de Noël tombe sur une journée de travail prévue, cette journée sera chômée pour l'employé, sans perte de salaire.
 - c) Tout autre jour férié proclamé ainsi par le gouvernement fédéral ou provincial.
 - d) Le congé mobile, qui s'applique seulement aux employés qui travaillent douze (12) mois par année, doit être déterminé d'un commun accord par l'employé et l'Employeur. Ce congé doit être pris durant le mois de juillet ou d'août, ou une journée où il n'est pas nécessaire de faire appel à un suppléant, exclusion faite des journées visées par la disposition 29.3b) et les annexes A-8, B-7, C-8 et D-7.
- 27.2 Aux fins de la présente convention, lorsque n'importe lequel des jours fériés mentionnés ci-dessus tombe un samedi et qu'il n'est pas officiellement reporté sur une autre journée, l'employé a alors droit au congé férié le lundi suivant.
- 27.3 Aux fins de la présente convention, lorsque n'importe lequel des jours fériés mentionnés ci-dessus tombe un dimanche et qu'il n'est pas officiellement reporté sur une autre journée, l'employé a alors droit au congé férié le lundi suivant (ou le mardi suivant lorsque le paragraphe précédent s'applique déjà).

- 27.4 Tout employé qui doit travailler durant un jour férié a le droit d'être payé au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux de salaire normal pour chaque heure travaillée en sus de ses journées de travail régulières.
- 27.5 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé prévu à l'horaire de l'employé, celui-ci a droit au congé férié le jour de travail régulier qui suit immédiatement.
- 27.6 Un employé qui travaille pour l'Employeur depuis moins de douze (12) mois durant n'importe quelle année financière a droit aux congés fériés qui tombent dans la période durant laquelle il travaille pour l'Employeur.
- 27.7 Un employé à temps partiel a droit à un congé payé, sur une base proportionnelle, pour les jours fériés indiqués à l'article 27.1.

Article 28 Congé d'études et formation en cours d'emploi

- 28.1 L'Employeur reconnaît les avantages de favoriser les études et peut consentir un congé aux fins qu'il approuve.
- 28.2 L'Employeur doit accorder un congé payé aux employés qu'il autorise à suivre de la formation linguistique ou à assister à des réunions ou à des ateliers professionnels ou techniques qu'il parraine ou approuve.
- 28.3 Pour les besoins du présent article, le temps consacré aux déplacements n'est pas considéré comme du temps travaillé aux fins du calcul des heures supplémentaires.
- 28.4 a) Les parties admettent que le perfectionnement professionnel des employés profite tant à l'Employeur qu'à l'employé. Chaque Employeur doit donc allouer des fonds à cette fin dans chaque budget annuel, d'après le barème suivant:

Direction des écoles publiques de langue anglaise	9 500 \$
Commission scolaire de langue française	500 \$

- b) Les fonds de chaque Employeur alloués au perfectionnement professionnel doivent être gérés par le comité de consultation patronale-syndicale, qui reçoit et étudie toutes les demandes. Ce comité doit présenter un rapport annuel à l'Employeur et au Syndicat avant la fin de l'année scolaire.
- c) Si, en raison de l'approbation d'une demande, un employé doit être remplacé dans le cadre de son travail, les coûts de ce remplacement, jusqu'à un maximum de trois (3) jours, seront imputés aux fonds.

- d) Toute somme résiduaire de l'enveloppe annuelle sera reportée à l'année scolaire suivante.

28.5 Pour déterminer si un financement pour le perfectionnement professionnel sera approuvé par le comité de consultation patronale-syndicale, conformément au paragraphe 28.4 de la convention collective, les règles suivantes doivent être appliquées :

- a) Les formations et les cours doivent bénéficier tant à l'employé qu'à l'Employeur. Les cours peuvent aider l'employé non seulement dans ses fonctions actuelles, mais aussi dans n'importe quelles autres fonctions au sein de la commission scolaire pour lesquelles il pourrait être qualifié un jour.
- b) Tout employé qui reçoit une aide financière et qui quitte son poste dans les six (6) mois qui suivent pour aller travailler pour un Employeur autre qu'une commission scolaire de l'Î.-P.-É. doit rembourser tout l'argent reçu au Fonds.
- c) Lorsqu'une demande est approuvée, autant que possible, le bénéficiaire devrait obtenir 80 % du financement demandé, jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par demande.
- d) À la fin de chaque année financière, s'il reste des fonds, les demandes approuvées devraient être réexaminées dans le but de verser le reste du montant demandé. Si les fonds ne sont pas suffisants pour combler tout le manque à gagner, ceux-ci doivent être distribués aux demandeurs approuvés de façon proportionnelle. Toutefois, aucun employé ne peut recevoir plus de 25 % du solde du fonds pour congés de formation au début de chaque année. Par exemple, si le solde d'ouverture du fonds était de 10 000 \$, l'employé ne pourrait obtenir plus de 2 500 \$.
- e) Tous les fonds inutilisés seront reportés à l'année financière suivante.
- f) S'il est approuvé, le financement peut être attribué avant le début du cours, moyennant une demande appropriée. En outre, un remboursement peut être obtenu lorsqu'un reçu et une demande sont présentés jusqu'à une (1) année civile après la date du reçu.

Article 29 Congé autorisé

29.1 Congé de deuil

- a) On accorde un congé de deuil payé d'au maximum cinq (5) jours ouvrables consécutifs, pourvu qu'il soit pris dans les sept (7) jours suivant

le décès, sans perte de salaire ni d'avantages, dans le cas du décès de l'un des membres suivants de la famille immédiate de l'employé, soit un parent ou un beau-parent (ce qui comprend les parents naturels, le tuteur, les parents adoptifs et toute personne ayant tenu lieu de parent), le conjoint, le conjoint de fait, un enfant ou encore un enfant du conjoint.

- b) On accorde un congé de deuil payé de trois (3) jours ouvrables consécutifs, pourvu qu'il soit pris dans les cinq (5) jours suivant le décès, sans perte de salaire ni d'avantages, 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 gendre, une bru, un demi-frère ou une demi-sœur par alliance, un grand-parent, un petit-enfant, un ancien tuteur, un enfant en tutelle, son fiancé, sa fiancée ou tout autre membre de sa parenté qui résidait dans le même domicile, à condition qu'aucun des trois (3) jours de congé ne soit un jour férié ou un jour qui n'est pas un jour normal de travail.
- c) On accorde un congé de deuil payé d'un (1) jour à un employé pour assister aux funérailles d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu.
- d) Si les funérailles ont lieu à l'extérieur de la province, l'Employeur accorde à sa discrétion des jours de congé supplémentaires, payés ou non payés, 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 congés établis aux alinéas 29.1 a) et 29.1 b), lorsque les funérailles ou l'inhumation ont lieu en dehors de ces périodes, une ou plusieurs des journées de congé auxquelles l'employé a droit peuvent être prises après ces délais pour assister aux funérailles ou à l'inhumation. Tout employé qui entend prendre une journée de congé après la période établie dans le présent article doit faire part de son intention à l'Employeur dès que possible. L'application de cette disposition ne doit pas se traduire par une augmentation du nombre de jours de congé normalement prévus aux alinéas 29.1 a) et 29.1 b).

29.2 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.

29.3 Activités syndicales

- a) À la demande écrite du Syndicat, et quand les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur accorde un congé autorisé payé à un maximum de six (6) employés d'une même section locale pour la Direction des écoles publiques de langue anglaise et à un maximum de trois (3) employés d'une même section locale pour la Commission scolaire de langue française, désignés par le Syndicat en même temps pour leur permettre d'assister à des assemblées syndicales, à des conférences 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, quelle qu'elle soit, est de cinquante-sept (57) jours, également répartis entre les trois sections locales, soit dix-neuf (19) jours par section locale. Le Syndicat fait la demande d'un tel congé au plus tard le 30 septembre pour la première moitié de l'année scolaire (de septembre à janvier) et au plus tard le 28 février pour la seconde moitié de l'année scolaire (de février à juin).
- b) L'Employeur accorde un (1) jour de congé par année à chaque membre de chacune des sections locales pour lui permettre d'assister à des assemblées organisées ou parrainées par le Syndicat, sans qu'aucun employé subisse de perte de salaire ni d'avantages, si l'employé assiste à ces réunions. Ces jours de congé doivent coïncider avec les jours des ateliers prévus par la Fédération des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard ou être établis d'un commun accord.

Le Syndicat informe chaque Employeur par écrit, au plus tard le 30 septembre de chaque année, de la date du jour de congé qui sera utilisé aux fins du présent article.

- c) i Tout représentant du Syndicat au comité de négociation qui travaille pour l'Employeur a 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 Le Syndicat et la Commission doivent s'aviser mutuellement de la liste des membres choisis pour siéger à leur comité de négociation respectif, au moins trente (30) jours avant le début des négociations. Le comité de négociation compte un maximum de quatre (4) employés représentant chaque section locale.
- iii Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, on permet aux membres du comité de négociation 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. L'Employeur peut accorder des journées supplémentaires au besoin. La section locale appropriée convient de rembourser à l'Employeur, dans les 30 jours qui suivent la réception de la facture de l'Employeur, la totalité (100 %) du salaire et des avantages de l'employé en congé.

- d) Un employé élu ou nommé à un poste à temps plein au sein de la section locale ou d'un organisme affilié à la section locale obtient de l'Employeur un congé autorisé pour une période d'un an tout au plus, sans solde et sans perte d'ancienneté. Un tel congé autorisé est renouvelé pour un terme subséquent sur demande. Un tel congé ne doit pas être octroyé à plus d'un employé par section locale à la fois, sauf si l'Employeur détermine que les exigences opérationnelles pourraient le permettre. Les employés qui bénéficient d'un tel congé autorisé ne peuvent se prévaloir des avantages contenus dans la présente convention. Toutefois, l'ancienneté continue de s'accumuler au même rythme que si l'employé occupait son poste auprès de l'Employeur. En outre, ces mois d'ancienneté ne peuvent pas servir au calcul de l'indemnité de retraite ou du taux d'indemnité de congé.
- e) Les employés ont droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire ni d'avantages pour assister à un séminaire de planification de retraite parrainé par le Syndicat. Le Syndicat remboursera l'Employeur pour chaque heure excédant une (1) journée de travail normale ayant nécessité un remplacement, à l'exclusion des jours des ateliers prévus par la Fédération des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard.
- f) Les employés membres des sections locales ont droit à des congés sans perte de salaire ni d'avantages pour assister aux réunions convoquées par le Syndicat et l'Employeur pendant les heures de travail normales.
- g) On accorde aux délégués syndicaux de chaque section locale qui doivent assister à des séances d'arbitrage un congé sans perte de salaire ni d'avantages à cette fin.
- h) Sur demande, lorsque les exigences opérationnelles 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, 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.

29.4 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 si l'employé est tenu de se présenter devant le tribunal pour une question de violence familiale ou de garde d'enfant. L'Employeur paie à l'employé son salaire normal. L'employé doit présenter une preuve de signification. 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. Tout paiement reçu pour les fonctions de juré ou les honoraires de témoin doit être remis à l'Employeur, à l'exception des frais de déplacement, de repas et autres.
- 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 payé 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 29.4 b) ou c) ci-dessus.

29.5 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.

29.6 Demande de citoyenneté canadienne

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

29.7 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.

29.8 Don de sang ou de produits sanguins

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur accorde aux employés un congé payé pouvant atteindre une demi-journée ($\frac{1}{2}$) pour leur permettre de donner du sang ou des produits sanguins à l'occasion d'une collecte de sang ou dans un laboratoire de santé, jusqu'à concurrence de deux (2) jours par année.

29.9 Maladie dans la famille immédiate

Quand personne d'autre que l'employé ne peut répondre aux besoins d'un membre de sa famille immédiate qui est malade, l'employé a le droit, après en avoir avisé son superviseur immédiat, d'utiliser un maximum de cinq (5) jours de congé payé par demande, jusqu'à un maximum de douze (12) jours par année entre le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année suivante. Ce congé est soumis aux mêmes conditions que le congé de maladie. 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.

29.10 Rendez-vous chez le médecin d'un membre de la famille immédiate

Chaque employé a droit à un total de trois (3) jours de congé payé pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou à un traitement médical d'un membre de sa famille immédiate. L'employé doit produire un certificat médical en guise de preuve de la visite chez le médecin. Les congés payés accordés à cette fin ne doivent pas dépasser trois (3) jours par année entre le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année suivante. 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.

29.11 Pour les besoins des paragraphes 29.9 et 29.10, les membres de la famille immédiate sont les parents, le conjoint ou la conjointe, le conjoint ou la conjointe de fait, les enfants, les personnes dont l'employé a la charge et tous les autres membres de la parenté qui résident en permanence avec l'employé.

29.12 Congé pour charge publique

L'Employeur reconnaît le droit des employés à prendre part aux affaires publiques. L'employé qui est candidat à une élection fédérale, provinciale ou municipale doit demander par écrit un congé sans solde. L'approbation de la demande ne doit pas être refusée indûment. Sur demande, l'employé qui est élu à une charge publique bénéficiera d'un congé sans solde pour une durée d'au plus deux mandats, lequel congé sera pour le plein nombre d'heures garanti. L'employé conservera l'ancienneté accumulée durant le congé. À son retour, l'employé sera affecté à un poste comparable à celui qu'il occupait juste avant le congé.

29.13 Congé général

- a) L'Employeur peut, à sa discrétion et suivant les modalités qu'il juge utiles, accorder un congé avec ou sans solde à un employé. Aucune demande de congé général ne doit être déraisonnable, et aucun refus d'une demande de congé ne doit être déraisonnable. À l'exception des congés pour des raisons médicales, de tels congés ne doivent pas excéder vingt-quatre (24) mois.
- b) Lorsqu'il reçoit une demande de congé général, l'Employeur répond dans un délai raisonnable qui ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables.

Article 30 Congé de maternité et congé parental

30.1 Tous les employés ont droit au congé de maternité ou au congé parental. Dans l'éventualité où les deux parents travaillent pour l'Employeur, un seul des deux a droit au congé en vertu du présent article.

30.2 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 douze (12) mois consécutifs.

30.3 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.

30.4 Un employé obtient un congé de deux (2) jours avec solde à l'occasion de l'accouchement de sa conjointe.

30.5 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 prennent un tel congé. Les suppléments aux prestations d'assurance-emploi sont calculés comme suit :

- 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-vingts pour cent (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 Pour les employés qui travaillent moins de douze (12) mois, les parties s'entendent pour que les semaines composant le congé 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 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 (6) mois, l'employé devra rembourser à l'Employeur le supplément reçu en guise d'allocation de maternité ou de congé parental au pro rata.

Le « taux de salaire normal » est le taux de salaire auquel l'employé avait droit au début de son congé et n'inclut pas les rajustements rétroactifs au taux de salaire, les heures supplémentaires, ni toute autre forme de compensation supplémentaire.

- c) 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.

- d) 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 un montant équivalant à une (1) semaine de paie, moins les autres revenus gagnés par l'employé pendant cette période d'attente.
- 30.6 a) Avant le début du congé de maternité ou du congé parental, un employé doit aviser l'Employeur de la date prévue de son retour. À son retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employé reprend le même poste qu'il occupait avant son congé si ce poste existe encore. Si l'ancien poste de l'employé n'existe plus, l'employé doit être réintégré dans une fonction de classification équivalente.
- b) Nonobstant l'alinéa 30.6 a), l'employé qui demande de revenir au travail avant la date prévue de son retour donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines. L'Employeur doit accepter la demande de l'employé.
- 30.7 Lorsqu'un régime collectif d'assurances offre une couverture ininterrompue, l'employé qui obtient un congé sans solde selon les dispositions du présent article continue à être admissible au partage des coûts de toutes les primes de l'assurance collective. Si l'employé veut continuer à bénéficier de la couverture d'assurance, la quote-part des primes qu'il doit assumer est versée en remettant à l'administrateur de l'assurance (Johnson Inc.) une série de chèques mensuels postdatés couvrant la période de congé.

Si l'employé met fin à son contrat, les arrérages de primes sont déduits des sommes qui lui sont dues.

L'employé assume, durant la période de congé, le paiement des aspects de l'assurance collective dont les coûts ne sont pas partagés.

Article 31 Congé de maladie

- 31.1 Dans le présent article, le « superviseur immédiat » est une personne désignée par l'Employeur.
- 31.2 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 paie 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.
- 31.3 Tous les employés accumulent les jours de congé de maladie au rythme d'un jour et demi (1 ½) par mois civil de service, jusqu'à concurrence de deux cents (200) jours pour les employés travaillant dix (10) mois par année et jusqu'à concurrence de deux cent dix (210) jours pour les employés travaillant douze (12) mois par année.

Les employés qui ont accumulé le crédit de congés de maladie maximum continueront d'accumuler des crédits durant l'année scolaire en cours selon le taux d'accumulation normal. Ces crédits pourront être utilisés en cas de maladie ou de blessure durant l'année scolaire en cours. Tout excédent par rapport au maximum sera éliminé à la fin de l'année scolaire.

- 31.4 a) Un employé absent du travail pour cause de maladie doit en aviser son superviseur immédiat au moins une (1) heure avant que son quart de travail commence et présenter une demande de congé de maladie au moyen de la formule prescrite s'il souhaite utiliser des jours de congé de maladie à cette fin.
- b) Les employés doivent faire tous les efforts pour fixer leurs rendez-vous médicaux ou dentaires en dehors de leurs heures de travail. Un employé qui obtient des soins médicaux ou 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 le début de son quart de travail, 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 souhaite utiliser des jours de congé de maladie à cette fin, il doit en faire la demande au moyen de la formule prescrite. Un congé de maladie pris pour se rendre à un rendez-vous médical ou dentaire de routine ne doit pas durer plus de quatre (4) heures, à moins que :
- i) l'employé doive se rendre dans une autre région pour son rendez-vous;
 - ii) le rendez-vous soit inopinément retardé pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employé.
- 31.5 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.
- 31.6 L'Employeur peut exiger d'un employé qu'il produise un certificat médical 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. 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.
- 31.7 L'utilisation abusive des jours de congé, notamment de maladie ou de maternité, peut justifier un renvoi immédiat.

- 31.8 Les congés de maladie accumulés sont transférables d'un Employeur à un autre et d'un syndicat à un autre.
- 31.9 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.
- 31.10 Un employé possédant plus d'une année de service 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 ($\frac{1}{2}$) 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.
- 31.11 Si le rendement d'un employé est insatisfaisant et que l'on estime que la consommation d'alcool ou une autre forme de toxicomanie 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.
- 31.12 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.
- 31.13 Si les dispositions du paragraphe 29.1 ne donnent pas suffisamment de temps à un employé pour se remettre du décès d'un membre de sa famille immédiate, 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.

Article 32 Accidents du travail

- 32.1 a) Tous les employés sont couverts par la *Workers' Compensation Act* (loi sur les accidents de travail). 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 survenu dans l'exercice de ses fonctions pour ledit Employeur et couvert par la *Workers' Compensation Act* un congé sans

solde pour la période pendant laquelle l'employé reçoit une indemnité pour accident du travail.

- i) En attendant la décision initiale relative à une demande d'indemnité pour accident du travail, un employé demeure sur la liste de paie et reçoit une rémunération équivalant à l'indemnité estimative à laquelle il a droit en vertu de la *Workers Compensation Act*.
- ii) Si la demande est approuvée par la Commission des accidents du travail, l'employé rembourse toutes les sommes payées par l'Employeur durant la période transitoire.
- iii) Si la demande n'est pas approuvée par la Commission des accidents du travail, l'employé pourra utiliser ses congés de maladie pour cette période, s'il est admissible en vertu de l'article 31, ou il remboursera toutes les sommes payées par l'Employeur durant la période initiale de prise de décision.

32.2 Cette disposition demeure applicable pour la période pendant laquelle l'employé reçoit des prestations de suppléments temporaires de revenu en vertu de la *Worker's Compensation Act*. Durant cette période, l'employé continue d'accumuler des heures de congé de maladie et de vacances.

32.3 Nonobstant l'alinéa 32.1a), si, au moment où un employé fait une demande en vertu de la *Workers' Compensation Act*, les revenus de ce dernier excédaient les revenus annuels maximums tels que définis par règlement, l'Employeur doit, pendant la période de congé sans solde, continuer à payer l'employé un montant équivalant à quatre-vingts pour cent (80 %), ou à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) après trente-huit (38) semaines, du salaire net à la quinzaine sur la portion de salaire qui excède le revenu maximal reconnu par la Commission des accidents du travail. Le calcul de l'allocation sur le revenu net se fait de la même façon que le calcul effectué par la Commission des accidents du travail jusqu'à concurrence du revenu annuel maximal.

32.4 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 et où la blessure est survenue dans l'exercice des fonctions de l'employé pour l'Employeur, l'Employeur paie le montant total des primes de l'employé si celui-ci, avant sa blessure, participait aux régimes d'assurance-vie collective et d'assurance médicale collective visés par l'article 25, ainsi que les cotisations au régime de retraite de l'employé.

32.5 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 33 Examen de santé

- 33.1 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.
- 33.2 Pour la gouverne des parties, un exemplaire de la formule Examen médical des conducteurs d'autobus scolaire est joint à la présente convention, à l'annexe E.
- 33.3 Un employé qui doit, à la demande de l'Employeur, subir une évaluation médicale afin de conserver un permis de conduire exigé en vertu des dispositions de la *Highway Traffic Act* (code de la route) et/ou de la *Education Act* se verra remboursé le coût de ladite évaluation par l'Employeur.

Article 34 Comité de consultation patronale-syndicale

- 34.1 a) Un comité de consultation patronale-syndicale sera créé par chaque Employeur et sera composé de deux (2) représentants de chaque section locale du Syndicat et jusqu'à six (6) représentants de l'Employeur. 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.
- b) Une exception peut être faite pour les questions qui concernent la Commission scolaire de langue française. Dans ce cas, il est convenu que le comité peut se composer d'un (1) représentant au lieu de deux (2) pour chaque section locale et jusqu'à trois (3) représentants de l'Employeur.
- 34.2 Un représentant de l'Employeur et un représentant de la section locale du Syndicat seront désignés coprésidents et présideront les réunions à tour de rôle.
- 34.3 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) examiner les suggestions des employés, les questions liées aux conditions de travail et au service (mais pas les griefs relatifs au service);
 - d) corriger les situations donnant lieu à des griefs et à des malentendus;
 - e) donner l'occasion aux employés de participer à des activités de formation initiale visant à élargir leurs compétences;
 - f) examiner les préoccupations relatives à la santé et à la sécurité au travail.
- 34.4 Le comité se réunit, au besoin, sur convocation des coprésidents à un moment et à un endroit qui conviennent à tous. Les membres du comité reçoivent un avis et l'ordre du jour de la réunion au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance. Les employés ne doivent subir aucune perte de salaire pour le temps consacré à ce comité.
- 34.5 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 deux copies du compte rendu dans les dix (10) jours suivant la réunion.
- 34.6 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.
- 34.7 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.
- 34.8 Les dates des réunions du comité de consultation patronale-syndicale seront fixées d'avance dans le calendrier scolaire principal de l'Employeur.

Article 35 Santé et sécurité

- 35.1 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.

- 35.2 a) 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.
- b) Un employé peut faire une demande auprès du Comité de santé et de sécurité afin qu'une évaluation ergonomique de son poste de travail soit effectuée. Le Comité doit s'assurer que l'évaluation a lieu si la demande est raisonnable.
- c) L'Employeur accepte de fournir un module de communication portatif à tout employé qui doit travailler seul.

35.3 Les griefs relatifs au présent article doivent être traités en priorité.

35.4 Les employés qui doivent constamment travailler à un terminal à écran doivent subir un examen de la vue avant l'affectation initiale à un tel poste. Les employés subissent un examen de la vue après six (6) mois, puis annuellement par la suite. L'Employeur assume les frais des examens s'ils ne sont pas couverts par l'assurance.

- 35.5 a) Chaque lieu de travail doit avoir un comité de santé et de sécurité. Le comité doit comprendre des représentants du Syndicat et des représentants de l'Employeur, conformément à la politique et à la réglementation applicables.
- b) Les employés nommés au comité ne subissent aucune perte de salaire pour le temps consacré aux réunions du comité.

Article 36 Violence en milieu de travail

36.1 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 et le harcèlement.

36.2 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 1145, 1770 ou 1775 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.

Article 37 Violence en milieu familial

37.1 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.

Article 38 Discrimination

38.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir, dans les relations avec les employés, aucune discrimination, restriction ni contrainte émanant de l'un et l'autre relativement aux taux de salaire, à la formation, à la mise à niveau, aux promotions et transferts, aux mises en disponibilité, aux mesures disciplinaires ou aux mises à pied en raison de l'âge, de la couleur, de la race, de l'origine ethnique ou de la nationalité, de l'état civil ou familial, d'un handicap physique ou mental, de croyances religieuses, d'allégeances politiques, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de la source de revenus. L'Employeur accepte par ailleurs d'éviter toute discrimination directe ou par l'intermédiaire d'une personne agissant en son nom contre toute personne à son emploi parce que celle-ci est membre d'un comité du Syndicat ou du Syndicat comme tel, qu'elle en soit un représentant ou un délégué.

38.2 Le Syndicat convient qu'il ne doit y avoir, dans les relations avec l'Employeur et avec les employés, aucune intimidation, interférence, restriction ni contrainte.

38.3 Obligation d'accommodement

- a) L'Employeur reconnaît son obligation d'accommodement envers les employés, dans la mesure prévue par la *Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne) de l'Île-du-Prince-Édouard.
- b) Le syndicat reconnaît son obligation de coopérer avec l'Employeur en vue d'élaborer des possibilités d'accommodement pour un employé.
- c) Les parties conviennent que l'employé a l'obligation d'aider l'Employeur à trouver des possibilités d'accommodement.

Article 39 Interprétation

39.1 Les parties à la présente convention créeront un comité d'interprétation.

- 39.2** Le comité d'interprétation est constitué de quatre (4) membres nommés par le Ministre et de quatre (4) membres nommés par les sections locales, soit un (1) membre de chaque section locale et le représentant du Syndicat.
- 39.3** Toute question ou tout conflit lié à l'interprétation de la présente convention collective peut être soumis au comité d'interprétation.
- 39.4** 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.
- 39.5** 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.
- 39.6** Le comité d'interprétation décide de toutes les questions qui lui sont soumises par un vote à la majorité.
- 39.7** Chaque réunion du comité d'interprétation doit faire l'objet d'un rapport au Ministre, à chaque Employeur et à chaque section locale dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réunion du comité d'interprétation.
- 39.8** 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 41.

Article 40 Règlement des griefs

- 40.1** Dans le présent article, « surintendant/directeur » signifie une personne désignée par l'Employeur. Pour les besoins du paragraphe 40.6, le représentant désigné ne doit pas avoir antérieurement participé à une réunion portant sur le même conflit.
- 40.2** En cas de différend ou de conflit au sujet de l'application, de l'administration, du fonctionnement ou de la présumée violation des dispositions de la présente convention, l'employé a droit de déposer un grief.
- 40.3** Un grief peut être déposé par les deux parties à la convention ou par un employé, à condition que l'employé ait obtenu l'approbation écrite de son Syndicat à cet effet.
- 40.4** Tout grief doit être déposé par écrit devant le surintendant/directeur dans les quarante-cinq (45) jours civils 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.

- 40.5** 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.
- 40.6** Dans les quinze (15) jours civils suivant la réception d'un grief, le surintendant/directeur communique avec le Syndicat pour convenir de la tenue d'une réunion afin d'entendre les parties et de rendre une décision.
- 40.7** Dans les dix (10) jours civils suivant la date de l'audience visée par le paragraphe 40.6, le surintendant/directeur fait connaître sa décision par écrit aux parties.
- 40.8** En l'absence d'une réponse ou d'un règlement satisfaisants dans les dix (10) jours civils suivant la date de l'audience, conformément au paragraphe 40.6, le Syndicat peut soumettre la question à l'arbitrage, conformément à l'article 41, dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration de la période de dix (10) jours.
- 40.9** Les échéances fixées par le présent article peuvent être repoussées ou rapprochées d'un commun accord par l'Employeur et le Syndicat.
- 40.10** À toute étape de la procédure de règlement des griefs, dont l'arbitrage visé à l'article 40, 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.
- 40.11** 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 qu'il estime juste et équitable.

Article 41 Arbitrage

- 41.1** 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.
- 41.2** 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.

- 41.3 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* (loi sur le travail) 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.
- 41.4 Si les membres du 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 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.
- 41.5 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.
- 41.6 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.
- 41.7 La décision du conseil d'arbitrage est prise à la majorité des membres. En cas de vote nul, la décision du président a préséance.
- 41.8 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.
- 41.9 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.
- 41.10 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 en parts égales les frais et les dépenses du président.
- 41.11 Nonobstant les autres dispositions du présent article, les parties à tout grief, différend ou conflit peuvent convenir de désigner un arbitre unique. Une fois cet

arbitre nommé, toutes les dispositions du présent article s'appliquent dans la mesure du possible.

41.12 Les échéances fixées par le présent article peuvent être repoussées ou rapprochées d'un commun accord.

41.13 La procédure d'arbitrage énoncée dans le présent article ne s'applique qu'à l'arbitrage des griefs. La procédure d'arbitrage applicable à la négociation d'une convention doit être conforme à ce que prescrit la *Labour Act*.

Article 42 Régime de congés autofinancés

42.1 Description

- a) Le régime de congés autofinancés donne aux employés la possibilité de prendre un congé d'une (1) année à partir du premier juillet jusqu'au trente juin et de financer celui-ci par salaire différé. Le congé ne peut être pris qu'au cours de la dernière année du régime de congés autofinancés approuvé.
- b) L'Employeur et l'employé peuvent s'entendre sur une variation particulière du régime.

42.2 Admissibilité

Tous les employés peuvent participer au régime.

42.3 Demande et approbation

- a)
 - i Tout employé intéressé doit présenter une demande écrite à son surintendant/directeur, au plus tard le 31 janvier pour obtenir la permission de participer au régime.
 - ii Par dérogation au sous-alinéa 42.3 a)(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.
- 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.

42.4 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.
- b) Le salaire reporté est investi au nom de chaque employé par l'Employeur, d'une façon approuvée par les parties.
- c) Pendant l'année de congé, l'Employeur verse à l'employé la totalité du salaire reporté sous la forme de versements correspondant aux périodes de paie normales décrites dans l'article 19, ou en seulement un ou deux versements, si c'est ce que l'employé demande avant le début du congé.

42.5 Avantages

- a) Les avantages des employés sont maintenus par l'Employeur pendant le congé. Les avantages liés au salaire payé sont structurés en fonction du salaire effectivement versé.
- b) Les congés de maladie et les vacances ne continuent pas de s'accumuler pendant l'année de congé.

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 du secteur de l'éducation de l'Île-du-Prince-Édouard.

42.6 Retrait du régime

- a) Un employé peut se retirer du régime à tout moment avant de prendre le congé. En cas de retrait, la totalité du salaire reporté et de l'intérêt accumulé est versée à l'employé conformément aux règlements de l'Agence du revenu du Canada.
- 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 conformément aux règlements de l'Agence du revenu du Canada.

- 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 conformément aux règlements de l'Agence du revenu du Canada.

42.7 Retour

- a) À son retour au travail, un employé retourne au poste qu'il occupait immédiatement avant de prendre le congé, si le poste existe encore, ou à un poste similaire à celui qu'il occupait immédiatement avant de prendre le congé.
- b) 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.

Article 43 Harcèlement

- 43.1 Chaque Employeur doit avoir une politique sur le harcèlement en milieu de travail établie en collaboration avec le Syndicat.
- 43.2 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.
- 43.3 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, et les principes d'équité et de confidentialité s'appliquent pendant tout le processus.

SIGNÉE, SCELLÉE ET DÉLIVRÉE

ce _____^e jour de novembre 2020

Commission de négociation en éducation

Syndicat canadien de la fonction
publique

_____ section locale 1145

_____ section locale 1145

_____ section locale 1770

_____ section locale 1770

_____ section locale 1775

_____ section locale 1775

ANNEXE 1

À compter du 1^{er} juillet 2018 (1 %)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Niveau 6				17,94 \$	18,70 \$	19,47 \$
Niveau 7				18,86 \$	19,64 \$	20,50 \$
Niveau 8				19,85 \$	20,67 \$	21,57 \$
Niveau 9				20,98 \$	21,87 \$	22,79 \$
Niveau 10			21,25 \$	22,18 \$	23,17 \$	24,12 \$
Niveau 11			22,54 \$	23,55 \$	24,57 \$	25,59 \$
Niveau 11A			23,63 \$	24,64 \$	25,66 \$	26,70 \$
Niveau 12		22,85 \$	23,97 \$	25,06 \$	26,14 \$	27,21 \$
Niveau 12A		23,95 \$	25,07 \$	26,16 \$	27,23 \$	28,30 \$
Niveau 13		24,38 \$	25,53 \$	26,69 \$	27,90 \$	29,03 \$
Niveau 13A		25,48 \$	26,62 \$	27,80 \$	28,99 \$	30,12 \$
Niveau 14		26,03 \$	27,26 \$	28,51 \$	29,74 \$	31,02 \$
Niveau 15	26,25 \$	27,56 \$	28,89 \$	30,23 \$	31,52 \$	32,84 \$
Niveau 16	27,56 \$	28,96 \$	30,35 \$	31,70 \$	33,11 \$	34,50 \$
Niveau 17	29,07 \$	30,51 \$	31,98 \$	33,40 \$	34,88 \$	36,31 \$
Niveau 18	30,50 \$	32,02 \$	33,58 \$	35,06 \$	36,59 \$	38,14 \$

À compter du 1^{er} octobre 2018 (1 %)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Niveau 6				18,12 \$	18,89 \$	19,66 \$
Niveau 7				19,05 \$	19,84 \$	20,71 \$
Niveau 8				20,05 \$	20,88 \$	21,79 \$
Niveau 9				21,19 \$	22,09 \$	23,02 \$
Niveau 10			21,46 \$	22,40 \$	23,40 \$	24,36 \$
Niveau 11			22,77 \$	23,79 \$	24,82 \$	25,85 \$
Niveau 11A			23,87 \$	24,89 \$	25,92 \$	26,97 \$
Niveau 12		23,08 \$	24,21 \$	25,31 \$	26,40 \$	27,48 \$
Niveau 12A		24,19 \$	25,32 \$	26,42 \$	27,50 \$	28,58 \$
Niveau 13		24,62 \$	25,79 \$	26,96 \$	28,18 \$	29,32 \$
Niveau 13A		25,73 \$	26,89 \$	28,08 \$	29,28 \$	30,42 \$
Niveau 14		26,29 \$	27,53 \$	28,80 \$	30,04 \$	31,33 \$
Niveau 15	26,51 \$	27,84 \$	29,18 \$	30,53 \$	31,84 \$	33,17 \$
Niveau 16	27,84 \$	29,25 \$	30,65 \$	32,02 \$	33,44 \$	34,85 \$
Niveau 17	29,36 \$	30,82 \$	32,30 \$	33,73 \$	35,23 \$	36,67 \$
Niveau 18	30,81 \$	32,34 \$	33,92 \$	35,41 \$	36,96 \$	38,52 \$

À compter du 1^{er} avril 2019 (0,50 %)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Niveau 6				18,21 \$	18,98 \$	19,76 \$
Niveau 7				19,15 \$	19,94 \$	20,81 \$
Niveau 8				20,15 \$	20,98 \$	21,90 \$
Niveau 9				21,30 \$	22,20 \$	23,14 \$
Niveau 10			21,57 \$	22,51 \$	23,52 \$	24,48 \$
Niveau 11			22,88 \$	23,91 \$	24,94 \$	25,98 \$
Niveau 11A			23,99 \$	25,01 \$	26,05 \$	27,10 \$
Niveau 12		23,20 \$	24,33 \$	25,44 \$	26,53 \$	27,62 \$
Niveau 12A		24,31 \$	25,45 \$	26,55 \$	27,64 \$	28,72 \$
Niveau 13		24,74 \$	25,92 \$	27,09 \$	28,32 \$	29,47 \$
Niveau 13A		25,86 \$	27,02 \$	28,22 \$	29,43 \$	30,57 \$
Niveau 14		26,42 \$	27,67 \$	28,94 \$	30,19 \$	31,49 \$
Niveau 15	26,64 \$	27,98 \$	29,33 \$	30,68 \$	32,00 \$	33,34 \$
Niveau 16	27,98 \$	29,40 \$	30,80 \$	32,18 \$	33,61 \$	35,02 \$
Niveau 17	29,51 \$	30,97 \$	32,46 \$	33,90 \$	35,41 \$	36,85 \$
Niveau 18	30,96 \$	32,50 \$	34,09 \$	35,59 \$	37,14 \$	38,71 \$

À compter du 1^{er} octobre 2019 (0,75 %)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Niveau 6				18,35 \$	19,12 \$	19,91 \$
Niveau 7				19,29 \$	20,09 \$	20,97 \$
Niveau 8				20,30 \$	21,14 \$	22,06 \$
Niveau 9				21,46 \$	22,37 \$	23,31 \$
Niveau 10			21,73 \$	22,68 \$	23,70 \$	24,66 \$
Niveau 11			23,05 \$	24,09 \$	25,13 \$	26,17 \$
Niveau 11A			24,17 \$	25,20 \$	26,25 \$	27,30 \$
Niveau 12		23,37 \$	24,51 \$	25,63 \$	26,73 \$	27,83 \$
Niveau 12A		24,49 \$	25,64 \$	26,75 \$	27,85 \$	28,94 \$
Niveau 13		24,93 \$	26,11 \$	27,29 \$	28,53 \$	29,69 \$
Niveau 13A		26,05 \$	27,22 \$	28,43 \$	29,65 \$	30,80 \$
Niveau 14		26,62 \$	27,88 \$	29,16 \$	30,42 \$	31,73 \$
Niveau 15	26,84 \$	28,19 \$	29,55 \$	30,91 \$	32,24 \$	33,59 \$
Niveau 16	28,19 \$	29,62 \$	31,03 \$	32,42 \$	33,86 \$	35,28 \$
Niveau 17	29,73 \$	31,20 \$	32,70 \$	34,15 \$	35,68 \$	37,13 \$
Niveau 18	31,19 \$	32,74 \$	34,35 \$	35,86 \$	37,42 \$	39,00 \$

À compter du 1^{er} avril 2020 (1,25 %)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Niveau 6				18,58 \$	19,36 \$	20,16 \$
Niveau 7				19,53 \$	20,34 \$	21,23 \$
Niveau 8				20,55 \$	21,40 \$	22,34 \$
Niveau 9				21,73 \$	22,65 \$	23,60 \$
Niveau 10			22,00 \$	22,96 \$	24,00 \$	24,97 \$
Niveau 11			23,34 \$	24,39 \$	25,44 \$	26,50 \$
Niveau 11A			24,47 \$	25,52 \$	26,58 \$	27,64 \$
Niveau 12		23,66 \$	24,82 \$	25,95 \$	27,06 \$	28,18 \$
Niveau 12A		24,80 \$	25,96 \$	27,08 \$	28,20 \$	29,30 \$
Niveau 13		25,24 \$	26,44 \$	27,63 \$	28,89 \$	30,06 \$
Niveau 13A		26,38 \$	27,56 \$	28,79 \$	30,02 \$	31,19 \$
Niveau 14		26,95 \$	28,23 \$	29,52 \$	30,80 \$	32,13 \$
Niveau 15	27,18 \$	28,54 \$	29,92 \$	31,30 \$	32,64 \$	34,01 \$
Niveau 16	28,54 \$	29,99 \$	31,42 \$	32,83 \$	34,28 \$	35,72 \$
Niveau 17	30,10 \$	31,59 \$	33,11 \$	34,58 \$	36,13 \$	37,59 \$
Niveau 18	31,58 \$	33,15 \$	34,78 \$	36,31 \$	37,89 \$	39,49 \$

À compter du 1^{er} octobre 2020 (1 %)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Niveau 6				18,77 \$	19,55 \$	20,36 \$
Niveau 7				19,73 \$	20,54 \$	21,44 \$
Niveau 8				20,76 \$	21,61 \$	22,56 \$
Niveau 9				21,95 \$	22,88 \$	23,84 \$
Niveau 10			22,22 \$	23,19 \$	24,24 \$	25,22 \$
Niveau 11			23,57 \$	24,63 \$	25,69 \$	26,77 \$
Niveau 11A			24,71 \$	25,78 \$	26,85 \$	27,92 \$
Niveau 12		23,90 \$	25,07 \$	26,21 \$	27,33 \$	28,46 \$
Niveau 12A		25,05 \$	26,22 \$	27,35 \$	28,48 \$	29,59 \$
Niveau 13		25,49 \$	26,70 \$	27,91 \$	29,18 \$	30,36 \$
Niveau 13A		26,64 \$	27,84 \$	29,08 \$	30,32 \$	31,50 \$
Niveau 14		27,22 \$	28,51 \$	29,82 \$	31,11 \$	32,45 \$
Niveau 15	27,45 \$	28,83 \$	30,22 \$	31,61 \$	32,97 \$	34,35 \$
Niveau 16	28,83 \$	30,29 \$	31,73 \$	33,16 \$	34,62 \$	36,08 \$
Niveau 17	30,40 \$	31,91 \$	33,44 \$	34,93 \$	36,49 \$	37,97 \$
Niveau 18	31,90 \$	33,48 \$	35,13 \$	36,67 \$	38,27 \$	39,88 \$

À compter du 1^{er} avril 2021 (1 %)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Niveau 6				18,96 \$	19,75 \$	20,56 \$
Niveau 7				19,93 \$	20,75 \$	21,65 \$
Niveau 8				20,97 \$	21,83 \$	22,79 \$
Niveau 9				22,17 \$	23,11 \$	24,08 \$
Niveau 10			22,44 \$	23,42 \$	24,48 \$	25,47 \$
Niveau 11			23,81 \$	24,88 \$	25,95 \$	27,04 \$
Niveau 11A			24,96 \$	26,04 \$	27,12 \$	28,20 \$
Niveau 12		24,14 \$	25,32 \$	26,47 \$	27,60 \$	28,74 \$
Niveau 12A		25,30 \$	26,48 \$	27,62 \$	28,76 \$	29,89 \$
Niveau 13		25,74 \$	26,97 \$	28,19 \$	29,47 \$	30,66 \$
Niveau 13A		26,91 \$	28,12 \$	29,37 \$	30,62 \$	31,82 \$
Niveau 14		27,49 \$	28,80 \$	30,12 \$	31,42 \$	32,77 \$
Niveau 15	27,72 \$	29,12 \$	30,52 \$	31,93 \$	33,30 \$	34,69 \$
Niveau 16	29,12 \$	30,59 \$	32,05 \$	33,49 \$	34,97 \$	36,44 \$
Niveau 17	30,70 \$	32,23 \$	33,77 \$	35,28 \$	36,85 \$	38,35 \$
Niveau 18	32,22 \$	33,81 \$	35,48 \$	37,04 \$	38,65 \$	40,28 \$

À compter du 1^{er} octobre 2021 (1 %)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Niveau 6				19,15 \$	19,95 \$	20,77 \$
Niveau 7				20,13 \$	20,96 \$	21,87 \$
Niveau 8				21,18 \$	22,05 \$	23,02 \$
Niveau 9				22,39 \$	23,34 \$	24,32 \$
Niveau 10			22,66 \$	23,65 \$	24,72 \$	25,72 \$
Niveau 11			24,05 \$	25,13 \$	26,21 \$	27,31 \$
Niveau 11A			25,21 \$	26,30 \$	27,39 \$	28,48 \$
Niveau 12		24,38 \$	25,57 \$	26,73 \$	27,88 \$	29,03 \$
Niveau 12A		25,55 \$	26,74 \$	27,90 \$	29,05 \$	30,19 \$
Niveau 13		26,00 \$	27,24 \$	28,47 \$	29,76 \$	30,97 \$
Niveau 13A		27,18 \$	28,40 \$	29,66 \$	30,93 \$	32,14 \$
Niveau 14		27,76 \$	29,09 \$	30,42 \$	31,73 \$	33,10 \$
Niveau 15	28,00 \$	29,41 \$	30,83 \$	32,25 \$	33,63 \$	35,04 \$
Niveau 16	29,41 \$	30,90 \$	32,37 \$	33,82 \$	35,32 \$	36,80 \$
Niveau 17	31,01 \$	32,55 \$	34,11 \$	35,63 \$	37,22 \$	38,73 \$
Niveau 18	32,54 \$	34,15 \$	35,83 \$	37,41 \$	39,04 \$	40,68 \$

Les employés occasionnels reçoivent un taux de salaire de 80 % à compter de la date de signature, conformément à ce qui suit :

	1 ^{er} juillet 2018	1 ^{er} octobre 2018	1 ^{er} avril 2019	1 ^{er} octobre 2019
	1 %	1 %	0,5 %	0,75 %
Niveau 6 – Nettoyeur	14,35 \$	14,49 \$	14,56 \$	14,67 \$
Niveau 6 – Adjoint au conducteur d'autobus	14,35 \$	14,49 \$	14,56 \$	14,67 \$
Niveau 7 – Concierge	15,08 \$	15,23 \$	15,31 \$	15,42 \$
Niveau 8 – Administration du bureau de la Commission scolaire ou de la Direction	15,88 \$	16,04 \$	16,12 \$	16,24 \$
Niveau 9 – Conducteur d'autobus	17,80 \$	17,80 \$	17,80 \$	17,80 \$
Niveau 12 – Administration scolaire	18,28 \$	18,46 \$	18,55 \$	18,69 \$

	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} octobre 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} octobre 2021
	1,25 %	1 %	1 %	1 %
Niveau 6 – Nettoyeur	14,85 \$	15,00 \$	15,15 \$	15,30 \$
Niveau 6 – Adjoint au conducteur d'autobus	14,85 \$	15,00 \$	15,15 \$	15,30 \$
Niveau 7 - Concierge	15,61 \$	15,77 \$	15,93 \$	16,09 \$
Niveau 8 – Administration du bureau de la Commission scolaire ou de la Direction	16,44 \$	16,60 \$	16,77 \$	16,94 \$
Niveau 9 – Conducteur d'autobus	17,80 \$	17,80 \$	17,80 \$	17,90 \$
Niveau 12 – Administration scolaire	18,92 \$	19,11 \$	19,30 \$	19,49 \$

- 1.02 a) Les nouveaux employés se situent au premier échelon du niveau de classification applicable.
- b) Les employés passent à l'échelon salarial suivant sur une base annuelle, jusqu'à ce qu'ils atteignent le dernier échelon.
- c) Tout employé promu ou reclassifié dans un poste dont le salaire maximum est plus élevé est placé à l'échelon qui correspond à une augmentation de pas moins d'un niveau complet. Si le taux de salaire du poste supérieur ne permet pas l'augmentation d'un niveau complet à l'intérieur d'un échelon, quel qu'il soit, l'employé est placé à l'échelon le plus élevé du poste de niveau supérieur.

Annexe A

Section locale 1145 du SCFP

Classifications, heures de travail, salaire, heures supplémentaires, enlèvement de la neige, remboursement des frais d'électricité, allocation vestimentaire, journée de perfectionnement professionnel, encadrement de conducteurs d'autobus, information à l'intention des conducteurs d'autobus, changement technologique

GROUPE DU TRANSPORT

EMPLOYÉS TRAVAILLANT MOINS DE 12 MOIS

1. Classifications

- 1.01 La classification « Conducteur d'autobus A » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés embauchés pour conduire les autobus servant au transport des élèves. Les employés de cette classification font aussi quotidiennement, avant le transport des élèves, l'inspection, la vérification d'entretien et le nettoyage des autobus. Ils effectuent en outre une inspection à la fin du parcours pour s'assurer que tous les élèves sont sortis de l'autobus.
- 1.02 La classification « Conducteur d'autobus B » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés qui s'acquittent des fonctions liées à la classification « Conducteur d'autobus A » et qui, en plus, sont disponibles les jours d'école pour s'acquitter d'autres tâches que l'Employeur peut leur confier. Ces tâches ne doivent pas correspondre au type de tâches normalement exécutées par les employés d'autres classifications.
- 1.03 La classification « Adjoint au conducteur d'autobus » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés qui, à la demande de l'Employeur, surveillent et aident les élèves ayant besoin d'une attention spéciale pendant leur transport entre la maison et l'école.

2. Heures de travail

- 2.01 a) Conducteur d'autobus A – La journée de travail normale des employés de cette classification est d'une durée de cinq (5) heures, dont :
- i. quatre (4) heures passées à conduire qui se répartissent de la façon suivante :
 1. se rendre au point d'embarquement du premier élève, pendant un maximum de dix (10) minutes;
 2. à compter de l'embarquement du premier élève jusqu'à son arrivée à la dernière école, à la fin de son parcours matinal;

3. à compter de quinze (15) minutes avant la sortie des élèves jusqu'à un maximum de dix (10) minutes après la descente du dernier élève à la fin de son parcours d'après-midi;
 4. le trajet à parcourir à partir d'un garage ou pour se rendre à un garage, et la période d'attente au garage, si le véhicule doit être réparé entre les parcours du matin et de l'après-midi ou la période passée à attendre l'assistance routière lorsqu'une panne survient;
 5. la période d'attente, quand le délai entre la fin d'un parcours/trajet et le début d'un autre est de moins d'une (1) heure, ou quand le conducteur doit demeurer disponible après la fin d'un parcours/trajet;
 6. l'exécution d'exercices d'évacuation d'un autobus, le cas échéant;
- ii. et une (1) heure pour les tâches d'entretien et d'administration, dont :
1. les inspections quotidiennes avant le transport;
 2. les vérifications d'entretien;
 3. le nettoyage des autobus;
 4. les inspections après le transport.
- b) Si un conducteur d'autobus A doit s'acquitter de tâches de transport supplémentaires débutant dans l'heure qui suit la fin de sa tâche du matin ou se terminant dans l'heure qui précède le début de sa tâche d'après-midi, conformément à l'alinéa 2.01 a) :
- i. lorsqu'un avis relatif à la nécessité de s'acquitter de tâches de transport supplémentaires est donné au plus tard la veille, l'employé est payé pour toutes les heures de conduite au-delà des quatre (4) heures prévues pour sa tâche habituelle.
 - ii. si aucun avis relatif à la nécessité de s'acquitter de tâches de transport supplémentaires n'est donné, l'employé est payé au taux horaire normal pour le temps consacré aux tâches de transport supplémentaires, qu'il ait ou non accumulé quatre (4) heures de conduite durant la journée en question.
- c) Si un conducteur d'autobus A doit s'acquitter de tâches de transport supplémentaires durant la journée d'école qui :

- i. ne débutent pas dans l'heure qui suit la fin de sa tâche du matin, conformément à l'alinéa 2.01 a);
- ii. ne se terminent pas dans l'heure qui précède le début de sa tâche d'après-midi, conformément à l'alinéa 2.01 a);

l'employé est payé un minimum de trois (3) heures au taux normal.

- d) L'année de travail normale des employés couverts par cette classification correspond aux jours d'école, selon le calendrier scolaire établi pour chaque année et s'étendant du jour suivant la fête du Travail au 30 juin inclusivement, plus les jours fériés applicables qui sont visés par l'article 27 et qui tombent pendant cette même période.
 - e) Pour obtenir le nombre d'heures de travail normal pour cette classification, on multiplie le nombre de jours d'école, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-quinze (195) jours, et de jours fériés applicables par le nombre d'heures de travail normal au cours d'une (1) journée.
- 2.02 a) Conducteur d'autobus B – La journée de travail normale des employés de cette classification est d'une durée de huit (8) heures, dont sept (7) heures à conduire et une (1) heure à exécuter, avant le transport des élèves, les tâches quotidiennes d'inspection, de vérification d'entretien et de nettoyage des autobus, puis les inspections prévues après le transport. Les sept (7) heures de conduite par jour d'école commencent au maximum dix (10) minutes avant l'embarquement du premier élève le matin jusqu'à un maximum de dix (10) minutes après la descente du dernier élève à la fin du parcours d'après-midi.
- b) L'année de travail normale des employés couverts par cette classification correspond aux jours d'école, selon le calendrier scolaire établi pour chaque année et s'étendant du jour suivant la fête du Travail au 30 juin inclusivement, plus les jours fériés applicables qui sont visés par l'article 27 et qui tombent pendant cette même période.
 - c) Pour obtenir le nombre d'heures de travail normal pour cette classification, on multiplie le nombre de jours d'école, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-quinze (195) jours, et de jours fériés applicables par le nombre d'heures de travail normal au cours d'une (1) journée.
- 2.03 a) Adjoint au conducteur d'autobus – La journée de travail normale des employés couverts par cette classification est d'une durée de quatre (4) heures par jour d'école. Si l'adjoint au conducteur d'autobus est déjà un employé, celui-ci jouit d'un minimum de trois (3) heures par journée d'école.

- b) L'année de travail normale des employés couverts par cette classification correspond aux jours d'école, selon le calendrier scolaire établi pour chaque année et s'étendant du jour suivant la fête du Travail au 30 juin inclusivement, plus les jours fériés applicables qui sont visés par l'article 27 et qui tombent pendant cette même période.
- c) Pour obtenir le nombre d'heures de travail normal pour cette classification, on multiplie le nombre de jours d'école, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-quinze (195) jours, et de jours fériés applicables par le nombre d'heures de travail normal au cours d'une (1) journée.

2.04 Déplacement des conducteurs d'autobus

Les modifications des dispositions existantes quant au stationnement des autobus scolaires et aux déplacements des conducteurs entre les parcours seront établies au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année scolaire et continueront de s'appliquer, à moins que les changements soient apportés d'un commun accord.

3 **Salaire**

- 3.01 Les taux de salaire horaire applicables aux différentes classifications des employés du groupe du transport qui travaillent dix (10) mois par année sont tels que décrits dans l'annexe 1 aux présentes pour les niveaux de classification suivants :

Adjoint au conducteur d'autobus	Niveau 6
Conducteur d'autobus A	Niveau 9
Conducteur d'autobus B	Niveau 9

4 **Heures supplémentaires**

- 4.01 Tout employé couvert par les classifications « Conducteur d'autobus A », « Conducteur d'autobus B » et « Adjoint au conducteur d'autobus » obtient la rémunération de ses heures supplémentaires au taux horaire d'une fois et demie (1½) le taux horaire normal dans les cas suivants :
- a) il travaille plus de huit (8) heures par jour;
 - b) il travaille plus de quarante (40) heures par semaine civile.
- 4.02 Quand un conducteur d'autobus doit faire du transport à l'extérieur de l'Île, il est rémunéré de la façon suivante :

- a) rémunération d'un minimum de huit (8) heures au taux horaire normal pour la période entre 8 h et 17 h.
 - b) rémunération de chaque heure de conduite de plus que ces huit (8) heures après la période entre 8 h et 17 h, au taux horaire d'une fois et demie (1½) le taux de salaire normal.
 - c) si le conducteur doit se trouver à l'extérieur de la province pour plus d'une (1) journée, l'Employeur paie les frais d'hébergement.
 - d) toutes autres dépenses engagées par le conducteur pour le compte de l'Employeur.
- 4.03
- a) Les employés qui doivent retourner au travail pour faire du travail supplémentaire prévu qui n'est pas consécutif à leurs heures de travail normales reçoivent une rémunération correspondant à un minimum de trois (3) heures au taux horaire normal.
 - b) Les employés qui sont appelés à retourner au travail après leurs heures régulières ou lors de journées où ils ne travailleraient pas habituellement reçoivent une rémunération correspondant à un minimum de quatre (4) heures au taux horaire normal. Si l'employé a déjà été payé pour huit (8) heures pendant la journée, ces heures supplémentaires doivent être payées au taux des heures supplémentaires, qu'il y ait du travail à faire ou non. En vertu du présent article, on considère qu'un employé est « appelé à retourner au travail » lorsqu'on l'informe, entre deux (2) quarts de travail normaux, qu'il doit retourner au travail et qu'il s'y rend.
- 4.04
- (1)a) Les employés qui souhaitent offrir leurs services pour les parcours supplémentaires, les déplacements à l'extérieur de l'Île ou toute autre occasion de faire du travail supplémentaire pendant l'année scolaire donnent leur nom par écrit au bureau de la commission scolaire ou de la Direction au plus tard le 30 septembre de chaque année. Le travail supplémentaire pendant l'année scolaire est offert par rotation aux employés, compte tenu de l'ancienneté. Pour plus de précision, les parcours effectués durant la journée normale de travail ne constituent pas des parcours supplémentaires au sens du présent alinéa. Il y aura deux (2) listes pour les conducteurs d'autobus.
 - b) Trois (3) fois au cours de l'année scolaire (en novembre, mars et juin), l'Employeur convient d'afficher sur les tableaux d'affichage du dépôt d'autobus la liste de ceux qui ont donné leur nom pour faire des parcours supplémentaires. Les noms apparaissent par ordre d'ancienneté, et l'Employeur indique, en regard de chaque nom, le nombre de parcours accordés au cours de la période précédente. Les employés embauchés après le 30 septembre de chaque année auront droit de soumettre leur

nom à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de leur période d'essai.

- c) Les employés ne peuvent pas choisir les tâches supplémentaires qui leur sont offertes quand l'Employeur les appelle. Si un employé refuse le travail supplémentaire offert, son nom est placé au bas de la liste.
 - d) Au moment de choisir les conducteurs pour le travail supplémentaire, l'Employeur peut tenir compte de la distance à parcourir sans passagers et choisir un conducteur qui se trouve à une distance raisonnable du premier point d'embarquement. L'Employeur ne doit pas utiliser ce prétexte de façon abusive.
- (2)a) Les employés qui souhaitent offrir leurs services pendant l'été doivent remplir le formulaire fourni à cet effet par l'Employeur, de sorte que la liste des conducteurs intéressés puisse être dressée au plus tard le 30 avril de chaque année. L'Employeur établit la liste compte tenu de l'ancienneté.
- b) Les critères de sélection précisés au paragraphe 4.04 (1) s'appliquent à la sélection des conducteurs pour le travail d'été.
 - c) Les dispositions du paragraphe 4.01 ne s'appliquent pas aux parcours d'autobus effectués l'été, et toutes les heures travaillées l'été sont payées selon le taux de salaire horaire normal du conducteur d'autobus.

5. Enlèvement de la neige

Les conducteurs qui doivent stationner l'autobus à la maison entre les parcours et qui doivent payer des frais pour l'enlèvement de la neige, de manière à pouvoir prendre la route afin de s'acquitter des tâches qui leur sont confiées ou stationner l'autobus une fois terminées les tâches qui leur sont confiées, obtiennent remboursement de ces frais jusqu'à concurrence de vingt-sept dollars (27,00 \$) par occasion. Afin de se faire rembourser, les conducteurs obtiennent des reçus ou factures dans un format que l'Employeur juge satisfaisant et les lui remettent sur une base mensuelle. Toutes les factures doivent être soumises au plus tard le 15 avril.

6. Remboursement des frais d'électricité

Au besoin, l'Employeur fournit aux conducteurs des rallonges électriques et des minuteriers. L'Employeur rembourse aux conducteurs munis de rallonges électriques et de minuteriers la somme de vingt-cinq dollars (25 \$) par mois, pour les mois de décembre, janvier, février et mars de chaque année financière.

7. Allocation vestimentaire

L'Employeur convient de verser aux conducteurs d'autobus B qui doivent effectuer des tâches de ramassage ou de livraison de marchandises pour l'Employeur la somme annuelle maximale de deux cents dollars (200 \$) en guise de remboursement du coût d'achat de vêtements protecteurs et de chaussures approuvées par la CSA sur présentation des reçus.

8. Journée de perfectionnement professionnel

L'Employeur accorde une (1) journée par année scolaire aux employés visés par la présente annexe afin qu'ils participent à un atelier de perfectionnement professionnel. Cette journée doit coïncider avec une journée de perfectionnement professionnel de la Fédération des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard. Cette journée est déterminée d'un commun accord entre l'Employeur et la section locale du Syndicat.

L'Employeur doit allouer des fonds pour ces activités de perfectionnement professionnel dans chaque budget annuel, d'après le barème suivant :

Direction des écoles publiques de langue anglaise	2 000,00 \$
Commission scolaire de langue française	2 000,00 \$

9. Encadrement de conducteurs d'autobus

- a) Les parties conviennent qu'une prime d'un dollar (1 \$) l'heure est payée à tout conducteur d'autobus qui offre de l'encadrement à d'autres conducteurs.
- b) L'Employeur affiche les tâches d'encadrement disponibles conformément à l'article 17 de la présente convention collective.
- c) Tout employé effectuant de telles tâches d'encadrement soumet toutes les deux (2) semaines le nombre d'heures d'encadrement qu'il a effectuées et reçoit la rémunération précisée à l'alinéa a) en un montant forfaitaire, à la fin de l'année scolaire.
- d) Tout employé qui accepte des tâches d'encadrement se voit garantir un nombre minimal de trois cents (300) heures comme moniteur de conducteurs d'autobus.
- e) On ne paie pas d'heures supplémentaires sur la prime d'un dollar (1 \$) applicable aux tâches d'encadrement de conducteurs.

10. Information à l'intention des conducteurs d'autobus

L'Employeur fournit une trousse au conducteur d'autobus au début de chaque année scolaire qui comprend notamment les politiques de l'Employeur ainsi que la réglementation applicable en ce qui concerne le transport d'élèves.

11. Changement technologique

11.01 Aux fins du présent article, on entend par changement technologique l'introduction par l'Employeur de matériel et/ou de logiciels qui entraîne des changements ayant un effet négatif sur la sécurité d'emploi des employés.

- a) L'Employeur convient d'avertir le Syndicat de tout changement le plus tôt possible, mais jamais moins de trois (3) mois avant la date du changement en question. Pendant cette période, les parties se rencontrent afin d'en venir à une entente sur les solutions aux problèmes suscités par le changement en question et sur les mesures que l'Employeur doit prendre pour protéger les employés contre tous effets négatifs connexes.
- b) Si, en raison du changement technologique, l'Employeur exige d'un employé qu'il obtienne une formation supplémentaire, ou si un employé qui perd son poste du fait du changement et qui accepte un autre poste doit obtenir une formation supplémentaire, l'employé dispose d'une période de formation suffisante pour lui permettre d'acquérir les compétences nouvelles ou supérieures qui sont nécessaires en raison du changement technologique. L'Employeur assume les frais de cette formation, laquelle est dispensée dans la mesure du possible pendant les heures normales de travail.
- c) L'employé ne doit subir aucune diminution de salaire ni d'avantages au cours d'une telle période de formation. Quand la formation requise est dispensée en dehors de la semaine de travail normale, que ce soit sur le lieu de travail ou ailleurs, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires, s'il y a lieu. Les parties conviennent que la nature, la portée et l'intensité de la formation requise dépendent du changement technologique apporté.

11.02 Si l'Employeur adopte un nouveau logiciel ou apporte un changement technologique, il doit offrir la formation nécessaire aux employés avant la date prévue d'entrée en vigueur du logiciel ou du changement technologique.

Annexe B

Section locale 1775 du SCFP

Classifications, heures de travail, salaire, heures supplémentaires, changement technologique, allocation vestimentaire, journée de perfectionnement professionnel, nouveaux immeubles ou rénovations importantes d'immeubles existants

GRUPE D'ENTRETIEN DES IMMEUBLES

1. Classifications

- 1.01 La classification « Nettoyeur I » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés qui sont embauchés pour s'acquitter des tâches de nettoyage de routine.
- 1.02 La classification « Personne à tout faire » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés qui sont embauchés pour s'acquitter de diverses tâches manuelles liées au fonctionnement et à l'entretien des écoles et des terrains appartenant aux écoles.
- 1.03 La classification « Concierge I » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés qui sont embauchés pour veiller aux services d'entretien et pour superviser les nettoyeurs dans une petite école.
- 1.04 La classification « Concierge II » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés qui sont embauchés pour veiller aux services d'entretien et pour superviser les nettoyeurs dans une grande école.
- 1.05 La classification « Ouvrier d'entretien » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés sans qualifications professionnelles embauchés pour exécuter des travaux manuels semi-spécialisés d'entretien et de réparation dans le domaine du bâtiment.
- 1.06 La classification « Ouvrier de métier, entretien I » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés qui sont embauchés pour exécuter des travaux d'entretien et de réparation exigeant des qualifications professionnelles dans les domaines du bâtiment, de la mécanique ou de l'électricité et pour assurer la supervision.
- 1.07 La classification « Ouvrier de métier, entretien II » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés embauchés pour exécuter des travaux d'entretien et de réparation exigeant des qualifications professionnelles dans les domaines du bâtiment, de la mécanique ou de l'électricité et pour assurer la supervision.

- 1.08 La classification « Ouvrier de métier, entretien III » s'applique, aux fins de la présente convention collective, aux employés embauchés pour exécuter des travaux d'entretien et de réparation exigeant des qualifications professionnelles dans les domaines du bâtiment, de la mécanique ou de l'électricité et pour assurer la supervision, ou aux spécialistes en chauffage et aération pour la commission scolaire.
- 1.09 La classification « Superviseur d'atelier » s'applique, aux fins de la présente convention collective, à l'employé qui voit à la supervision des activités d'un atelier d'entretien, y compris la supervision des employés qui y travaillent.

2. Heures de travail

- 2.01 a) La semaine de travail normale des employés du groupe d'entretien des immeubles est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées de huit (8) heures, du lundi au vendredi, mais peut être organisée différemment par entente entre l'Employeur et l'employé. À la demande de l'employé, l'Employeur revoit annuellement l'horaire fixé d'un commun accord, et toute modification fait l'objet d'une entente entre l'employé et l'Employeur.
- b) L'horaire établi d'un commun accord permet, à la discrétion de l'employé, une période ne dépassant pas une (1) heure pour le repas, notamment celui du midi. Cette heure s'ajoute aux huit (8) heures de la journée normale de travail.
- c) Quand l'Employeur exige d'un employé qu'il demeure sur les lieux de travail pendant la période des repas, notamment le repas du midi, l'employé est rémunéré pour le temps qu'il passe sur les lieux de travail afin d'être disponible.
- d) Les employés qui travaillent huit (8) heures par jour ont droit à deux (2) pauses de vingt (20) minutes chacune par jour.
- e) Les employés qui travaillent quatre (4) heures par jour ont droit à une (1) pause de vingt (20) minutes par jour, et tous les autres employés qui travaillent plus de quatre (4) heures par jour, mais moins de huit (8) heures par jour, ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes chacune par jour.
- 2.02 L'Employeur informe préalablement par écrit le vice-président de la section locale du Syndicat de tout changement proposé au nombre d'heures de travail attribuées à une école particulière.
- 2.03 Quand des changements doivent être apportés aux postes de travail de soirée et de nuit et que les exigences administratives le permettent, l'Employeur établit les postes de travail requis et en informe les employés touchés au plus tard le 31

octobre de chaque année. Ces horaires peuvent être modifiés après consultation des employés touchés.

- 2.04 Nonobstant la restriction du lundi au vendredi énoncée au paragraphe 2.01, lorsqu'une école abrite un centre communautaire ou une bibliothèque publique qui ouvre de façon régulière le samedi et/ou le dimanche, l'Employeur peut créer un poste à temps partiel exclusivement pour le samedi et/ou le dimanche.

3. Salaire

- 3.01 Les taux de salaire horaire applicables aux différentes classifications des employés du groupe d'entretien des immeubles sont les suivants :

Nettoyeur	Niveau 6
Concierge I	Niveau 7
Personne à tout faire	Niveau 7
Concierge II	Niveau 8
Ouvrier d'entretien (*sans qual. prof. – titulaires actuels seulement)	Niveau 10
Superviseur d'atelier	Niveau 11
Ouvrier de métier, entretien I	Niveau 11A*
Ouvrier de métier, entretien II (titulaire actuel seulement)	Niveau 12A*
Ouvrier de métier, entretien III	Niveau 13A*

A* correspond à l'ajustement du marché du travail d'un dollar (1 \$) pour la durée de la présente convention collective, lequel ajustement ne s'applique qu'aux titulaires actuels.

Nota : Lorsque le titulaire actuel du poste « Ouvrier de métier, entretien II » quittera son poste, la classification « Ouvrier de métier, entretien II » sera reclassifiée au niveau 13A.

- 3.02 Les employés qui doivent travailler par postes fractionnés reçoivent une prime de quatre dollars (4 \$) le quart travaillé. Un « poste fractionné » est un poste comprenant une (1) pause correspondant à plus d'une (1) heure de repos pendant ses heures normales de travail prévues chaque jour. Il est entendu que les périodes de repas sont considérées comme des heures de repos et qu'elles ne doivent pas dépasser une (1) heure par jour. Chaque Employeur tient pour chaque employé un registre des quarts fractionnés travaillés conformément aux présentes dispositions et verse aux employés en question, à chaque période de paie, la prime pour poste fractionné.
- 3.03 Une prime de travail par quarts de quatre dollars (4 \$) le quart est versée à tous les employés dont au moins cinquante (50) % des heures travaillées pendant un

(1) quart se déroulent entre 16 h et 8 h. Cette prime s'applique sur une base proportionnelle aux employés à temps partiel. Chaque Employeur tient pour chaque employé un registre des primes de travail par quarts versées conformément aux présentes dispositions et verse la prime de travail par quarts aux employés en question à chaque période de paie.

Il est entendu qu'il n'est pas possible de combiner la prime pour poste fractionné et la prime de travail par quarts.

4. Heures supplémentaires

- 4.01 Les employés qui doivent travailler plus de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine obtiennent une rémunération des heures supplémentaires correspondant à une fois et demie (1½) le taux horaire normal. Les employés qui doivent faire du travail supplémentaire un jour férié, quel qu'il soit, ou pendant leurs vacances obtiennent une rémunération correspondant au double du taux horaire normal pour toutes les heures travaillées. Tout employé rappelé pour travailler pendant ses vacances obtient, pour toutes les heures travaillées, une rémunération correspondant au double du taux normal.
- 4.02 L'Employeur reconnaît que les occasions de faire des heures supplémentaires devraient augmenter proportionnellement à l'ancienneté. Par conséquent, les heures supplémentaires devraient être offertes en fonction de l'ancienneté sur le lieu de travail, pourvu que la personne soit qualifiée et disponible pour accomplir le travail. L'Employeur n'est pas tenu de fractionner un quart de travail uniquement dans le but d'offrir des heures supplémentaires à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté sur le lieu de travail.
- 4.03 Les employés qui travaillent normalement quarante (40) heures par semaine et qui doivent retourner au travail pour faire des heures supplémentaires prévues qui ne sont pas consécutives à leurs heures normales de travail obtiennent la rémunération d'un minimum de deux (2) heures au taux des heures supplémentaires.
- 4.04 Quand l'utilisation d'installations scolaires par des organismes ou des groupes de l'extérieur (sauf pour les activités de la Home and School Federation, de la School Athletic Association, etc.) exige des heures supplémentaires, l'employé qui doit travailler en est informé au plus tard la veille du jour où il doit faire ces heures supplémentaires. En l'absence du préavis visé par le présent paragraphe, il obtient pour cette affectation une rémunération des heures supplémentaires correspondant au double du taux de salaire horaire normal.
- 4.05 Les employés chargés de faire la vérification des chaudières et les vérifications de sécurité la fin de semaine et les jours fériés obtiennent la rémunération de deux (2) heures, au taux des heures supplémentaires, pour chaque jour où l'Employeur leur demande d'exécuter ces vérifications. Les employés qui doivent

faire de telles vérifications dans plus d'une école obtiennent la rémunération d'une (1) heure de plus par jour pour chaque école supplémentaire vérifiée.

- 4.06 i Lorsqu'un employé est soumis à une astreinte par l'Employeur, ce dernier doit lui fournir un appareil de télécommunications à ses frais pour la durée de l'astreinte. S'il est appelé, l'employé doit se présenter au travail le plus vite possible.
- ii Un employé soumis à une astreinte reçoit une compensation d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) de l'heure pour la période d'astreinte prévue.
- 4.07 Les employés qui sont appelés à retourner au travail après leurs heures régulières ou lors de journées où ils ne travailleraient pas habituellement reçoivent une rémunération correspondant à un minimum de quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires, qu'il y ait du travail à faire ou non. Si un employé est de nouveau appelé à retourner au travail dans les trois (3) heures suivant le premier appel, il est rémunéré pour un (1) seul appel au travail. En vertu du présent article, on considère qu'un employé est « appelé à retourner au travail » lorsqu'on l'informe, entre deux (2) quarts de travail normaux, qu'il doit retourner au travail et qu'il s'y rend.
- 4.08 À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut obtenir un congé compensatoire correspondant au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure supplémentaire travaillée au lieu d'une rémunération en argent. Quand les parties ne peuvent pas en venir à une entente, l'employé obtient la rémunération des heures supplémentaires travaillées au taux des heures supplémentaires.
- 4.09 Toutes les heures supplémentaires sont rémunérées au cours de la période de paie suivant celle de l'exécution du travail supplémentaire.

5. Changement technologique

- 5.01 Aux fins du présent article, on entend par changement technologique l'introduction par l'Employeur de matériel et/ou de logiciels qui entraîne des changements ayant un effet négatif sur la sécurité d'emploi des employés.
 - a) L'Employeur convient d'avertir le Syndicat de tout changement le plus tôt possible, mais jamais moins de trois (3) mois avant la date du changement en question. Pendant cette période, les parties se rencontrent afin d'en venir à une entente sur les solutions aux problèmes suscités par le changement en question et sur les mesures que l'Employeur doit prendre pour protéger les employés contre tous effets négatifs connexes.

- b) Si, en raison du changement technologique, l'Employeur exige d'un employé qu'il obtienne une formation supplémentaire, ou si un employé qui perd son poste du fait du changement et qui accepte un autre poste doit obtenir une formation supplémentaire, l'employé dispose d'une période de formation suffisante pour lui permettre d'acquérir les compétences nouvelles ou supérieures qui sont nécessaires en raison du changement technologique. L'Employeur assume les frais de cette formation, laquelle est dispensée dans la mesure du possible pendant les heures normales de travail.
- c) L'employé ne doit subir aucune diminution de salaire ni d'avantages au cours d'une telle période de formation. Quand la formation requise est dispensée en dehors de la semaine de travail normale, que ce soit sur le lieu de travail ou ailleurs, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires, s'il y a lieu. Les parties conviennent que la nature, la portée et l'intensité de la formation requise dépendent du changement technologique apporté.

5.02 Si l'Employeur adopte un nouveau logiciel ou apporte un changement technologique, il doit offrir la formation nécessaire aux employés avant la date prévue d'entrée en vigueur du logiciel ou du changement technologique.

6. Allocation vestimentaire

L'Employeur convient de verser la somme de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) par année financière en guise de remboursement du coût d'achat des vêtements protecteurs et des chaussures approuvées par la CSA dont les employés ont besoin, sur présentation des reçus.

7. Journée de perfectionnement professionnel

L'Employeur accorde une (1) journée par année scolaire aux employés visés par la présente annexe afin qu'ils participent à un atelier de perfectionnement professionnel. Cette journée doit coïncider avec une journée de perfectionnement professionnel de la Fédération des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard. Cette journée est déterminée d'un commun accord entre l'Employeur et la section locale du Syndicat.

Les employés à temps partiel assistent aux assemblées conformément à l'alinéa 29.3 b) et aux journées de perfectionnement professionnel parrainées par le Syndicat et/ou l'Employeur. Ils sont alors payés au taux de salaire normal pour toutes les heures excédant le nombre d'heures d'une journée de travail normale, jusqu'à un maximum de six (6) heures par jour.

L'Employeur doit allouer des fonds pour ces activités de perfectionnement professionnel dans chaque budget annuel, d'après le barème suivant :

Direction des écoles publiques de langue anglaise	3 000,00 \$
Commission scolaire de langue française	600,00 \$

Toute somme résiduaire de l'enveloppe annuelle sera reportée à l'année scolaire suivante.

8. Nouveaux immeubles ou rénovations importantes d'immeubles existants

L'Employeur avisera la section locale dès que possible de la construction d'une nouvelle école ou de travaux de rénovation importants d'écoles existantes.

Annexe C

Section locale 1770 du SCFP
Classifications, heures de travail, horaire variable, salaire, heures supplémentaires, changement technologique, congés mobiles et journée de perfectionnement professionnel

GROUPE DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS DES ÉCOLES

1. Classification

1.01 La classification des employés embauchés pour exécuter les tâches de commis de bureau et d'adjoint administratif dans les écoles est la suivante :

Adjoint administratif des écoles	Niveau 12
----------------------------------	-----------

1.02 Quand l'Employeur demande à un employé du groupe des adjoints administratifs des écoles qui n'est pas en période d'essai de suivre un ou des cours afin d'être mieux qualifié pour s'acquitter de son travail, l'employé reçoit un salaire équivalant à son taux de salaire normal pour toute période consacrée à ce ou ces cours et obtient remboursement des frais d'inscription payés une fois le ou les cours terminés avec succès. En application du présent article, l'employé n'a pas droit à la rémunération du temps qu'il consacre à étudier à la maison ou à suivre des cours par correspondance.

2. Heures de travail

2.01 La semaine de travail normale des employés du groupe des adjoints administratifs des écoles est d'une durée de trente-cinq (35) heures.

2.02 a) Tous les employés du groupe des adjoints administratifs des écoles ont droit à une (1) pause de quinze (15) minutes le matin et à une (1) autre pause de quinze (15) minutes l'après-midi.

b) Nonobstant le sous-alinéa a), l'employé qui travaille quatre (4) heures ou moins par quart a droit à une pause payée de quinze (15) minutes par quart de travail.

2.03 L'année de travail normale des employés qui sont couverts par cette classification et qui sont employés pour moins de douze (12) mois pendant une année financière donnée commence cinq (5) jours ouvrables avant le jour de la rentrée et comprend tous les jours d'école prévus au calendrier scolaire de chaque année, en plus des jours fériés visés par l'article 27.

- 2.04 Il est entendu que les adjoints administratifs qui sont employés pour moins de douze (12) mois au cours d'une année financière donnée et qui ne sont pas tenus de travailler durant le congé de Noël et la semaine de relâche ne reçoivent une rémunération que pour les jours fériés, en application de l'article 27.

3. Horaire variable

3.01 Définition

L'horaire variable est un principe conçu pour laisser de la latitude aux employés, du point de vue de leurs préférences individuelles et de leurs habitudes de travail, tout en assurant l'efficacité de fonctionnement du service de l'Employeur.

3.02 Mise en œuvre

L'employé qui souhaite établir un horaire variable doit présenter une demande écrite à l'Employeur et obtenir l'autorisation. Toute autorisation comportera une période d'essai initiale de trois (3) mois et le Syndicat sera avisé de celle-ci. L'entente peut être prolongée pour une période indéfinie dans la mesure où l'employé, l'Employeur et le Syndicat sont d'accord. L'Employeur peut refuser l'entente ou le prolongement de celle-ci ou y mettre fin en raison des exigences opérationnelles. En pareil cas, l'Employeur doit donner un préavis de soixante (60) jours à l'employé et au Syndicat.

*Il est entendu que les horaires variables existants demeurent en vigueur et sont assujettis aux modalités énoncées dans le présent article.

4. Salaire

Les taux horaires applicables au groupe des adjoints administratifs des écoles sont tels que décrits dans l'annexe 1 aux présentes pour le niveau de classification à l'article 1.01 ci-dessus.

5. Heures supplémentaires

Les employés du groupe des adjoints administratifs des écoles obtiennent la rémunération des heures supplémentaires au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire normal s'ils doivent travailler :

- 5.01 plus de trente-cinq (35) heures par semaine;
- 5.02 plus de sept (7) heures par jour;

5.03 pendant le congé de Noël ou la semaine de relâche, ou encore pendant le congé estival, si les jours de travail ne précèdent ni ne suivent immédiatement la rentrée scolaire ou la fin de l'année scolaire. À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut obtenir un congé compensatoire correspondant au taux d'une heure et demie (1 ½) pour chaque heure supplémentaire travaillée au lieu d'une rémunération en argent. Quand les parties ne peuvent pas en venir à une entente, l'employé obtient la rémunération des heures supplémentaires travaillées au taux des heures supplémentaires.

6. Changement technologique

6.01 Aux fins du présent article, on entend par changement technologique l'introduction par l'Employeur de matériel et/ou de logiciels qui entraîne des changements ayant un effet négatif sur la sécurité d'emploi des employés.

- a) L'Employeur convient d'avertir le Syndicat de tout changement le plus tôt possible, mais jamais moins de trois (3) mois avant la date du changement en question. Pendant cette période, les parties se rencontrent afin d'en venir à une entente sur les solutions aux problèmes suscités par le changement en question et sur les mesures que l'Employeur doit prendre pour protéger les employés contre tous effets négatifs connexes.
- b) Si, en raison du changement technologique, l'Employeur exige d'un employé qu'il obtienne une formation supplémentaire, ou si un employé qui perd son poste du fait du changement et qui accepte un autre poste doit obtenir une formation supplémentaire, l'employé dispose d'une période de formation suffisante pour lui permettre d'acquérir les compétences nouvelles ou supérieures qui sont nécessaires en raison du changement technologique. L'Employeur assume les frais de cette formation, laquelle est dispensée dans la mesure du possible pendant les heures normales de travail.
- c) L'employé ne doit subir aucune diminution de salaire ni d'avantages au cours d'une telle période de formation. Quand la formation requise est dispensée en dehors de la semaine de travail normale, que ce soit sur le lieu de travail ou ailleurs, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires, s'il y a lieu. Les parties conviennent que la nature, la portée et l'intensité de la formation requise dépendent du changement technologique apporté.

6.02 Si l'Employeur adopte un nouveau logiciel ou apporte un changement technologique, il doit offrir la formation nécessaire aux employés avant la date prévue d'entrée en vigueur du logiciel ou du changement technologique.

7. Congés mobiles

Outre les vacances payées en vertu du paragraphe 26.1, les employés qui travaillent pendant moins de douze (12) mois par année ont droit à un (1) congé mobile payé par année. Ce congé est déterminé d'un commun accord par le superviseur et l'employé et ne peut être refusé sans raison valable.

8. Journée de perfectionnement professionnel

L'Employeur accorde une (1) journée par année scolaire aux employés visés par la présente annexe afin qu'ils participent à un atelier de perfectionnement professionnel. Cette journée doit coïncider avec une journée de perfectionnement professionnel de la Fédération des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard. Cette journée est déterminée d'un commun accord entre l'Employeur et la section locale du Syndicat.

Les employés à temps partiel assistent aux assemblées conformément à l'alinéa 29.3b) et aux journées de perfectionnement professionnel parrainées par le Syndicat et/ou l'Employeur. Ils sont alors payés au taux de salaire normal pour toutes les heures excédant le nombre d'heures d'une journée de travail normale, jusqu'à un maximum de six (6) heures par jour.

L'Employeur doit allouer des fonds pour ces activités de perfectionnement professionnel dans chaque budget annuel, d'après le barème suivant :

Direction des écoles publiques de langue anglaise	2 600,00 \$
Commission scolaire de langue française	400,00 \$

Toute somme résiduaire de l'enveloppe annuelle sera reportée à l'année scolaire suivante.

Annexe D

Section locale 1770 du SCFP
Classifications, heures de travail, horaire variable et semaine de travail comprimée,
saire, heures supplémentaires, changement technologique et journée de
perfectionnement professionnel

GROUPE DE SOUTIEN ADMINISTRATIF DES BUREAUX DE LA COMMISSION
SCOLAIRE ET DE LA DIRECTION

1. Classifications

1.01 Les classifications des employés du groupe de soutien administratif des bureaux de la Commission scolaire et de la Direction sont les suivantes :

Adjoint administratif I	Niveau 8
Adjoint administratif II	Niveau 9
Adjoint administratif III	Niveau 10
Adjoint financier I	Niveau 10
Adjoint administratif IV	Niveau 11
Adjoint financier II	Niveau 11
Agent d'administration I	Niveau 12
Adjoint financier III	Niveau 12
Adjoint financier IV	Niveau 13
Agent d'administration II	Niveau 13
Agent d'administration III	Niveau 14
Agent d'information	Niveau 15
Agent financier I	Niveau 15
Agent financier II	Niveau 16
Agent financier III	Niveau 17
Agent financier IV	Niveau 18

2. Heures de travail

2.01 La semaine de travail normale des employés du groupe de soutien administratif des bureaux de la Commission scolaire et de la Direction est d'une durée de trente-cinq (35) heures.

2.02 a) Tous les employés du groupe de soutien administratif des bureaux de la Commission scolaire de langue française et de la Direction des écoles publiques de langue anglaise ont droit à une (1) pause de quinze (15) minutes le matin et à une (1) autre pause de quinze (15) minutes l'après-midi.

- b) Nonobstant le sous-alinéa a), l'employé qui travaille quatre (4) heures ou moins par quart a droit à une pause payée de quinze (15) minutes par quart de travail.

3. Horaire variable et semaine de travail comprimée

3.01 Définition

L'horaire variable et la semaine de travail comprimée sont des principes conçus pour laisser de la latitude aux employés, du point de vue de leurs préférences individuelles et de leurs habitudes de travail, tout en assurant l'efficacité de fonctionnement du service de l'Employeur.

3.02 Mise en œuvre

L'employé qui souhaite établir un horaire variable doit présenter une demande écrite à l'Employeur et obtenir l'autorisation. Toute autorisation comportera une période d'essai initiale de trois (3) mois et le Syndicat sera avisé de celle-ci. L'entente peut être prolongée pour une période indéfinie dans la mesure où l'employé, l'Employeur et le Syndicat sont d'accord. L'Employeur peut refuser l'entente ou le prolongement de celle-ci ou y mettre fin en raison des exigences opérationnelles. En pareil cas, l'Employeur doit donner un préavis de soixante (60) jours à l'employé et au Syndicat.

*Il est entendu que les horaires variables existants demeurent en vigueur et sont assujettis aux modalités énoncées dans le présent article.

4. Salaire

4.01 Les taux horaires applicables aux différentes classifications du groupe de soutien administratif des bureaux de la Commission scolaire et de la Direction sont tels que décrits dans l'annexe 1 aux présentes pour les niveaux de classification au paragraphe 1.01 ci-dessus.

4.02 Quand l'Employeur demande à un employé du groupe de soutien administratif des bureaux de la Commission scolaire et de la Direction qui n'est pas en période d'essai de suivre un ou des cours afin d'être mieux qualifié pour s'acquitter de son travail, l'employé reçoit un salaire équivalant à son taux de salaire normal pour toute période consacrée à ce ou ces cours et obtient remboursement des frais d'inscription payés une fois le ou les cours terminés avec succès. En application du présent article, l'employé n'a pas droit à la rémunération du temps qu'il consacre à étudier à la maison ou à suivre des cours par correspondance.

5. Heures supplémentaires

Les employés du groupe de soutien administratif des bureaux de la Commission scolaire et de la Direction obtiennent la rémunération des heures supplémentaires au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire normal s'ils doivent travailler :

- 5.01 plus de trente-cinq (35) heures par semaine;
- 5.02 plus de sept (7) heures par jour.

À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut obtenir un congé compensatoire correspondant au taux d'une heure et demie (1 ½) pour chaque heure supplémentaire travaillée au lieu d'une rémunération en argent. Quand les parties ne peuvent pas en venir à une entente, l'employé obtient la rémunération des heures supplémentaires travaillées au taux des heures supplémentaires.

6. Changement technologique

- 6.01** Aux fins du présent article, on entend par changement technologique l'introduction par l'Employeur de matériel et/ou de logiciels qui entraîne des changements ayant un effet négatif sur la sécurité d'emploi des employés.
 - a) L'Employeur convient d'avertir le Syndicat de tout changement le plus tôt possible, mais jamais moins de trois (3) mois avant la date du changement en question. Pendant cette période, les parties se rencontrent afin d'en venir à une entente sur les solutions aux problèmes suscités par le changement en question et sur les mesures que l'Employeur doit prendre pour protéger les employés contre tous effets négatifs connexes.
 - b) Si, en raison du changement technologique, l'Employeur exige d'un employé qu'il obtienne une formation supplémentaire, ou si un employé qui perd son poste du fait du changement et qui accepte un autre poste doit obtenir une formation supplémentaire, l'employé dispose d'une période de formation suffisante pour lui permettre d'acquérir les compétences nouvelles ou supérieures qui sont nécessaires en raison du changement technologique. L'Employeur assume les frais de cette formation, laquelle est dispensée dans la mesure du possible pendant les heures normales de travail.
 - c) L'employé ne doit subir aucune diminution de salaire ni d'avantages au cours d'une telle période de formation. Quand la formation requise est dispensée en dehors de la semaine de travail normale, que ce soit sur le lieu de travail ou ailleurs, l'employé est rémunéré au taux des heures

supplémentaires, s'il y a lieu. Les parties conviennent que la nature, la portée et l'intensité de la formation requise dépendent du changement technologique apporté.

- 6.02 Si l'Employeur adopte un nouveau logiciel ou apporte un changement technologique, il doit offrir la formation nécessaire aux employés avant la date prévue d'entrée en vigueur du logiciel ou du changement technologique.

7. Journée de perfectionnement professionnel

L'Employeur accorde une (1) journée par année scolaire aux employés visés par la présente annexe afin qu'ils participent à un atelier de perfectionnement professionnel. Cette journée doit coïncider avec une journée de perfectionnement professionnel de la Fédération des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard. Cette journée est déterminée d'un commun accord entre l'Employeur et la section locale du Syndicat.

L'Employeur doit allouer des fonds pour ces activités de perfectionnement professionnel dans chaque budget annuel, d'après le barème suivant :

Direction des écoles publiques de langue anglaise	2 600,00 \$
Commission scolaire de langue française	400,00 \$

Toute somme résiduaire de l'enveloppe annuelle sera reportée à l'année scolaire suivante.

Annexe E

CERTIFICAT D'EXAMEN MÉDICAL DES CONDUCTEURS D'AUTOBUS SCOLAIRE

CERTIFICAT D'EXAMEN MÉDICAL DE CONDUCTEUR

Ministère des Transports et du Renouvellement de l'infrastructure
Division de la sécurité routière

C.P. 2000, Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7N8
Tél. : 902-368-5210
Télec. : 902-368-5236

120, prom. Harbour, Summerside (Î.-P.-É.) C1N 5L2
Tél. : 902-888-8264
Télec. : 902-432-2529

Le présent certificat doit être utilisé pour consigner les résultats d'un examen médical effectué par un médecin au nom d'une personne présentant une demande de permis de conduire conformément à la *Highway Traffic Act* (code de la route) et à son règlement d'application.

En vertu du paragraphe 70 (6) de la *Highway Traffic Act*, le registraire peut, avant d'émettre un permis de conduire ou à n'importe quel moment après en avoir émis un, exiger que la personne concernée subisse un examen médical et produise un certificat sous la forme qu'il a établie afin de déterminer si la personne est physiquement et mentalement apte à conduire un véhicule motorisé ou toute classe de véhicules motorisés.

Pour déterminer si une personne est médicalement apte à conduire un véhicule motorisé, le registraire et le Highway Safety Medical Review Board appliquent les normes établies dans la dernière édition des *Normes médicales à l'endroit des conducteurs*, publiées par le Conseil canadien des administrateurs en transport motorisé.

Important : Veuillez prendre note que les coûts associés à la production du présent rapport sont à la charge du conducteur ou patient.

Les renseignements personnels consignés dans le présent formulaire sont recueillis conformément aux articles 13 et 70 de la *Highway Traffic Act* de l'Île-du-Prince-Édouard, en vue de l'émission d'un permis de conduire et/ou d'un permis de véhicule au demandeur. L'information sera utilisée dans le cadre de la technologie du guichet d'accès unique, conformément au paragraphe 31c) de la *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* (loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée), en vue de la prestation de services et de l'exécution de programmes gouvernementaux destinés au demandeur. Si vous avez des questions au sujet de la collecte de renseignements personnels, communiquez avec le registraire des véhicules à moteur du ministère des Transports et du Renouvellement de l'infrastructure, C.P. 2000, Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7N8, 902-368-5223.

PARTIE 1 – RENSEIGNEMENTS SUR LE CONDUCTEUR OU PATIENT

Nom : _____ N° de permis de conduire : _____
Adresse : _____ Date de naissance : _____
Téléphone (résidence) : (_____)
Code postal : _____ Téléphone (travail) : (_____)
Raison : _____
Délivreur : _____ Date : _____

Le présent certificat est soumis dans le but d'appuyer ma demande d'obtention ou de maintien de la classe suivante sur mon permis de conduire :

Classe 1 (porteurs- remorqueurs)	Classe 2 (autobus et autobus scolaires) Est Ouest CSLF	Classe 3 (camions)	Classe 4 (ambulances, autobus et taxis)	Classe 5 (véhicules de tourisme et camionnettes)
Classe 6 (motocyclettes)		Classe 7 (permis d'apprentissage)	Classe 8 (cyclomoteurs)	Classe 9 (tracteurs agricoles)

Divulgation des renseignements médicaux sur le conducteur et des antécédents de conduite à la Division de la sécurité routière ainsi qu'au médecin (par la Division de la sécurité routière)

Je certifie par la présente que les renseignements qui précèdent sont, au mieux de mes connaissances, exacts.

Signature du conducteur ou patient

Date

CONDUCTEURS DE VÉHICULES COMMERCIAUX

Depuis le 31 mars 1999, les conducteurs de véhicules commerciaux canadiens ne sont plus tenus de porter sur eux une carte médicale comme preuve de leur aptitude physique et mentale à des fins d'inspection par les représentants américains. Le Canada et les États-Unis ont convenu des restrictions suivantes :

1. Les diabétiques insulino-dépendants ne sont pas autorisés à conduire aux États-Unis.
2. Les conducteurs canadiens malentendants qui ne satisfont pas aux normes américaines ne sont pas autorisés à conduire un véhicule motorisé commercial aux États-Unis.
3. Les conducteurs canadiens épileptiques ne sont pas autorisés à conduire un véhicule motorisé commercial aux États-Unis.

PARTIE 2 – VISION

A – ACUITÉ VISUELLE

Sécurité routière/Accès Î.-P.-É. 1 ^{re} lecture		Conclusions initiales du médecin ou de l'optométriste	
Œil droit	20/	Œil droit	20/
Œil gauche	20/	Œil gauche	20/
Les deux	20/	Les deux	20/

Initiales Date

Sécurité routière/Accès Î.-P.-É. 2 ^e lecture		Conclusions initiales du médecin ou de l'optométriste	
Œil droit	20/	Œil droit	20/
Œil gauche	20/	Œil gauche	20/
Les deux	20/	Les deux	20/

Initiales Date

B – CHAMP DE VISION

- | | | |
|-----|-----|--|
| Oui | Non | a) pour les classes 5, 6, 7, 8 et 9, champ de moins de 120° quand les deux yeux sont ouverts et examinés ensemble
ou
b) pour les classes 1, 2, 3 et 4, champ de moins de 150° quand les deux yeux sont ouverts et examinés ensemble |
|-----|-----|--|
- Daltonien (ne distingue pas bien le rouge, le vert et l'orange)
- Perception anormale du relief (vision monoculaire)

C – À REMPLIR PAR L'OPTOMÉTRISTE/ OPHTALMOLOGISTE

Maladie oculaire
Dans l'affirmative, veuillez préciser :

Déficience progressive

Dans l'affirmative, dans combien de temps, selon vous, cette déficience pourrait atteindre le point où un nouvel examen serait indiqué pour des questions de sécurité routière?

D'après mon examen, j'estime que la vision du demandeur EST () N'EST PAS () adéquate pour la conduite d'un véhicule à moteur en toute sécurité pour la population.

Veuillez indiquer si une nouvelle ordonnance est nécessaire.

Oui Non

Omnipraticien

Ophthalmologiste

Optométriste

Signature

Date

PARTIE 3 – ANTÉCÉDENTS MÉDICAUX ET EXAMEN MÉDICAL

A – TOXICOMANIE

Oui Non Existe-t-il un diagnostic de toxicomanie chronique ou de dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues?

Dans l'affirmative, veuillez préciser :

Dans l'affirmative, le problème est-il maîtrisé?

Dans l'affirmative, est-il maîtrisé depuis 12 mois?

B – MÉDICATION

Oui Non Le patient prend-il des médicaments qui pourraient nuire à sa capacité de conduire?

Dans l'affirmative, veuillez préciser ces médicaments (nom et posologie) :

C – MALADIES CÉRÉBROVASCULAIRES

Existence ou signe :

Oui Non d'accident vasculaire cérébral, y compris un accident ischémique transitoire

d'anévrisme de l'aorte

d'anévrisme artériel cérébral

de maladies artérielles vasculaires périphériques

de maladies vasculaires

Y a-t-il eu hospitalisation au cours des cinq dernières années par rapport aux conditions susmentionnées?

D – PERTE AUDITIVE

Oui Non Des appareils auditifs sont-ils nécessaires pour conduire des véhicules commerciaux de classe 2 ou 4?

Oui Non Des appareils auditifs sont-ils nécessaires pour conduire des véhicules commerciaux de classe 1 ou 3 pour le transport de marchandises dangereuses?

E – TROUBLES MENTAUX

Oui Non Y a-t-il existence ou signe de troubles cognitifs (démence)?

Dans l'affirmative, le jugement du conducteur est-il déficient au point de nuire à sa capacité de conduire?

Y a-t-il existence ou signe de trouble affectif susceptible de perturber gravement le jugement ou la capacité psychomotrice du conducteur?

F – MALADIES NEUROLOGIQUES

Oui Non Y a-t-il un antécédent récent de syncope inexpliquée ou répétée?

Dans l'affirmative, veuillez fournir une évaluation neurologique et cardiovasculaire satisfaisante.

Y a-t-il eu une attaque au cours des 10 dernières années?

Dans l'affirmative, quand a eu lieu la dernière attaque?

L'attaque était-elle non provoquée?

Le patient est-il épileptique? Dans l'affirmative, quand a eu lieu la dernière crise?

Y a-t-il une évaluation neurologique normale, avec électroencéphalogramme indiquant qu'il n'y a pas d'activité épileptiforme?

Médication nécessaire pour éviter les attaques?

Posologie :

Est-ce que le patient a cessé un traitement médicamenteux sur recommandation du médecin?

Dans l'affirmative, veuillez préciser la date :

Y a-t-il d'autres maladies neurologiques (narcolepsie, apnée du sommeil, trouble vestibulaire, troubles de la coordination ou du contrôle musculaire, blessure à la tête, tumeur intracrânienne, etc.)?

Dans l'affirmative, veuillez expliquer :

(Joindre le rapport du neurologue.)

G – INCAPACITÉS MUSCULOSQUELETTIQUES

Oui Non Y a-t-il des signes d'incapacité musculosquelettique (amputation, arthrite ou maladie de la colonne, entre autres) susceptibles de nuire à la capacité du patient à conduire un véhicule de façon sûre?

Dans l'affirmative, veuillez expliquer :

H – MALADIES CARDIOVASCULAIRES

Oui Non

Coronaropathie

Infarctus du myocarde

Dans l'affirmative, quand a eu lieu la dernière crise?

Veillez expliquer :

Transplantation cardiaque

Le patient a-t-il une FE < 35%?

Le patient a-t-il un DCI?

Le patient a-t-il déjà fait une syncope inexpiquée?

Si vous avez répondu par l'affirmative à l'un des points précédents, quelle est la « classification fonctionnelle » (Société canadienne de cardiologie)?

Classe 1 Classe 2

Classe 3 Classe 4

Insuffisance cardiaque congestive

Arythmie cardiaque

Valvulopathie

Myocardiopathie

Prolapsus valvulaire mitral

Tension artérielle atypique

(JOINDRE LES RÉSULTATS DE L'ÉPREUVE D'EFFORT, LE CAS ÉCHÉANT.)

I – MALADIES RESPIRATOIRES

Oui Non

Y a-t-il existence ou signe d'une incapacité respiratoire modérée ou grave?

Tension artérielle

Taille

Poids

J – TROUBLES PSYCHIATRIQUES

Oui Non

Y a-t-il existence ou signe de trouble de la personnalité se manifestant par un comportement antisocial, changeant ou agressif?

Dans l'affirmative, y a-t-il eu une évaluation psychiatrique favorable?

(VEUILLEZ LA JOINDRE LE CAS ÉCHÉANT.)

Y a-t-il existence ou signe d'un trouble psychotique?

Dans l'affirmative, le jugement du conducteur est-il déficient au point de nuire à sa capacité de conduire?

K – MALADIE MÉTABOLIQUE

Section devant être remplie par le médecin, puis revue en personne avec le demandeur diabétique.

Oui

Non

Y a-t-il un diagnostic de diabète sucré?

Type de conduite :

Locale seulement

Interurbaine

Interprovinciale

Internationale

Le demandeur a-t-il un emploi?

Oui

Non

Avez-vous assisté à un cours de formation officiel sur le diabète?
Dans l'affirmative, veuillez préciser l'année :

Type de diabète :

Type I

Type II

Traitement :

Régime alimentaire

Insuline

Médicament oral

Êtes-vous prêt à toujours avoir à portée de la main une source de glucose (sucre) une fois sur la route?

Êtes-vous sujet au coma hypoglycémique (une grave réaction à un faible taux de glucose dans le sang survenant sans avertissement et pouvant entraîner de la confusion, une perte de conscience ou des convulsions et qui nécessite l'intervention d'une autre personne)?

Dans l'affirmative, veuillez indiquer la fréquence :

Dernier épisode :

Veuillez décrire la façon dont l'épisode est survenu et les circonstances :

Oui

Non

Y a-t-il eu un incident documenté où votre glycémie a été < 2,9 mmol/l au cours des trois derniers mois?

1. Conducteurs de véhicules commerciaux de classe 1, 2, 3 et 4 qui sont insulino-dépendants :

- Examen médical annuel obligatoire

2. Conducteurs de véhicules commerciaux de classe 1, 2, 3 et 4 qui doivent suivre un régime alimentaire ou prendre un médicament oral :

- Examen médical sur recommandation du médecin

Veillez indiquer si un examen médical annuel est recommandé pour les patients qui doivent suivre un régime alimentaire ou prendre un médicament oral.

Oui Non

PARTIE 4 – RECOMMANDATIONS QUANT À L'APTITUDE PHYSIQUE À CONDUIRE UN VÉHICULE MOTORISÉ

Date de l'examen :

Depuis combien de temps le demandeur est-il votre patient?

À la suite de l'examen, je recommande ce qui suit :

Délivrer le permis de la classe demandée, sans restrictions

Ne pas délivrer le permis sans un examen du conducteur

Le demandeur n'est pas apte sur le plan médical à conduire toute classe de véhicules

Ne délivrer qu'un permis de classe 5

Ne pas délivrer le permis sans un examen médical plus approfondi (VEUILLEZ EXPLIQUER.)

Veillez joindre aux présentes tout rapport ou commentaire que vous jugez approprié.

Signature du médecin

NOM DU MÉDECIN (EN CARACTÈRES D'IMPRIMERIE) :

Adresse :

Code postal :

Téléphone :

Télécopieur :

Courriel :

Médecin de famille, ou

Spécialiste accrédité en :

LETTRE D'ENTENTE N° 1

OBJET : Affectation d'adjoints administratifs des écoles

Toutes les écoles ont droit à un minimum de six heures et demie (6 ½) de services des adjoints administratifs. Il est entendu que les adjoints administratifs qui travaillent actuellement à temps plein continuent de travailler à temps plein.

Commission de négociation en éducation

Syndicat canadien de la fonction
publique

Date

Date

LETTRE D'ENTENTE N° 2

OBJET : Président du comité d'appel sur les classifications

Les parties s'entendent pour que M. James Blanchard soit président du comité d'appel sur les classifications, tel que formé en vertu de l'article 18, pour la durée de la présente convention collective. Advenant que M. Blanchard ne soit pas disponible, les parties s'entendront pour choisir une personne pour le remplacer. Les pouvoirs du comité d'appel sont tels que décrits à l'article 18.

Commission de négociation en éducation

Syndicat canadien de la fonction
publique

Date

Date

LETTRE D'ENTENTE N° 3

OBJET : Vaccination antigrippale

L'Employeur convient que, si le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance décide de rendre les vaccins antigrippaux accessibles sans frais aux employés, il veillera autant que possible à ce que la vaccination se fasse près du lieu de travail des employés.

Commission de négociation en éducation

Syndicat canadien de la fonction
publique

Date

Date

LETTRE D'ENTENTE N° 4

OBJET : Processus en cas de fermeture, de regroupement et de modification des zones scolaires

En cas de fermeture, de regroupement et de modification des zones scolaires, l'Employeur avisera par écrit chacune des sections locales touchées au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la mise en œuvre de toute décision ayant des répercussions sur les employés de l'unité de négociation.

L'Employeur mettra sur pied un comité de travail dans les dix (10) jours civils suivant le préavis. Le comité sera composé de deux (2) représentants de chaque section locale touchée et d'au plus un nombre équivalent de représentants de l'Employeur. Le comité établira un processus visant à réduire au minimum l'impact sur les employés touchés, conformément aux dispositions de la convention collective.

Commission de négociation en éducation

Syndicat canadien de la fonction publique

Date

Date

LETTRE D'ENTENTE N° 5

OBJET : Liste des employés appelés à retourner au travail – section locale 1775 du syndicat

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent que la liste des employés appelés à retourner au travail sera produite par la direction de chaque école.

Les parties conviennent que dans le cas des « appels initiés par un centre de suivi », les membres de la section locale 1775 du SCFP qui acceptent de figurer sur la liste seront énumérés par ordre d'ancienneté sur cette liste. Les directions d'école peuvent modifier l'ordre sur la liste dans le cas de membres habitant à plus de trente (30) kilomètres de l'école.

Commission de négociation en éducation

Syndicat canadien de la fonction
publique

Date

Date