

CONVENTION COLLECTIVE PROVINCIALE

Du 1er juillet 2022 au 30 juin 2025

ARTICLE PROVINCIAUX COMMUNS

ENTRE : **B.C. Public School Employers' Association
(BCPSEA)**

En tant qu'agent négociateur pour toutes les
commissions scolaires établies en vertu de la
Loi sur les écoles

ET:

**British Columbia Teachers' Federation
(BCTF)**

Au nom de tous les employés membres de
l'unité de négociation établie en vertu de la Loi
sur les relations de travail en éducation publique
(PELRA)

Reconnaissance des territoires traditionnels

L'employeur et le syndicat reconnaissent que la province de la Colombie-Britannique se situe sur les territoires traditionnels de nombreuses Premières Nations, chacune ayant ses propres traditions et son histoire uniques. Nous nous engageons à établir des relations respectueuses, productives et significatives avec les Premières Nations, les Métis et les groupes inuit.

TABLE DES MATIÈRES

ACRONYMES	5
SECTION A LA RELATION DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	6
ARTICLE A.1 MANDAT, CONTINUATION AND RENÉGOCIATION	6
ARTICLE A.2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	7
ARTICLE A.3 EXIGENCES D'ADHÉSION	7
ARTICLE A.4 RETENUE DES COTISATIONS AU LOCAL ET À LA FECB	8
ARTICLE A.5 MEMBRES DE COMITÉ	8
ARTICLE A.6 PROCÉDURE DE GRIEF	9
ARTICLE A.7 ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ	12
ARTICLE A.8 CONGÉ POUR LES NÉGOCIATIONS DU CONTRAT PROVINCIAL	14
ARTICLE A.9 CHANGEMENT LÉGISLATIF	14
ARTICLE A.10 CONGÉ POUR LES ACTIVITÉS DE RÉGLEMENTATION CONFORMÉMENT À LA LOI SUR LES ENSEIGNANTS (TEACHERS' ACT)	15
SECTION B SALAIRE ET AVANTAGES ÉCONOMIQUES	16
ARTICLE B.1 SALAIRE	16
ARTICLE B.2 SALAIRE ET AVANTAGES DES ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS	18
ARTICLE B.3 DÉTERMINATION DU SALAIRE DES EMPLOYÉS CHARGÉS DE LA FORMATION POUR ADULTE	19
ARTICLE B.4 RABAIS ASSURANCE-EMPLOI	20
ARTICLE B.5 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE	20
ARTICLE B.6 INDEMNITÉ AU RÉGIME D'INDEMNISATION DU SALAIRE	22
ARTICLE B.8 RÉGIME FACULTATIF DE RÉMUNÉRATION SUR DOUZE MOIS	23
ARTICLE B.9 PÉRIODES DE PAIE	24
ARTICLE B.10 REMBOURSEMENT POUR LE KILOMÉTRAGE ET L'ASSURANCE	24
ARTICLE B.11 AVANTAGES SOCIAUX	26
ARTICLE B.12 CATÉGORIE 5+	27
ARTICLE B.13 PAIEMENT PAR LE CONSEIL SCOLAIRE DES FRAIS DES ORTHOPHONISTES ET DES PSYCHOLOGUES SCOLAIRES	28
ARTICLE B.14 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE	28
SECTION C DROITS EN MATIÈRE D'EMPLOI	29
ARTICLE C.1 DÉMISSION	29
ARTICLE C.2 ANCIENNETÉ	29
ARTICLE C.3 ÉVALUATION	30
ARTICLE C.4 EMBAUCHE D'UN ENSEIGNANT SUPPLÉANT	30
SECTION D CONDITIONS DE TRAVAIL	31
ARTICLE D.1 EFFECTIF DES CLASSES ET CHARGE DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS	31
ARTICLE D.2 COMPOSITION ET INCLUSION DES CLASSES	31
ARTICLE D.3 TAUX DE DOTATION EN ENSEIGNANTS NON INSCRITS	31
ARTICLE D.4 TEMPS DE PRÉPARATION	32
ARTICLE D.5 ÉCOLES INTERMÉDIAIRES	32
ARTICLE D.6 CALENDRIER SCOLAIRE PARALLÈLE	33
SECTION E PRATIQUES DU PERSONNEL	35
ARTICLE E.1 ENVIRONNEMENT NON SEXISTE	35
ARTICLE E.2 HARCÈLEMENT/HARCÈLEMENT SEXUEL	35
SECTION F DROITS PROFESSIONNELS	41

ARTICLE F.1	FINANCEMENT DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	41
SECTION G	CONGÉS AUTORISÉS	42
ARTICLE G.1	TRANSFÉRABILITÉ DES CONGÉS DE MALADIE	42
ARTICLE G. 2	CONGÉ DE SOIGNANT	42
ARTICLE G.3	CONGÉS PRÉVUS PAR L'EMPLOYMENT STANDARDS ACT	44
ARTICLE G.4	CONGÉ POUR DÉCÈS.....	44
ARTICLE G.5	CONGÉ DISCRÉTIONNAIRE SANS SOLDE.....	45
ARTICLE G.6	CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES	46
ARTICLE G.7	ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS S'OCCUPANT D'AFFAIRES SYNDICALES	47
ARTICLE G.8	ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS S'OCCUPANT D'AFFAIRES SYNDICALES AU SEIN DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATIONS	47
ARTICLE G.9	CONGÉ TEMPORAIRE DU DIRECTEUR OU DU DIRECTEUR ADJOINT	47
ARTICLE G.10	ENSEIGNANTS REVENANT D'UN CONGÉ PARENTAL OU D'UN CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES	48
ARTICLE G.11	CONGÉ CULTUREL POUR LES EMPLOYÉS AUTOCHTONES	48
ARTICLE G.12	PRESTATIONS D'EMPLOI SUPPLÉMENTAIRES DANS LE CADRE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	49
LETTRÉ D'ENTENTE N° 1		50
<i>Objet : Désignation de questions de compétence provinciale et locale</i>		<i>50</i>
ANNEXE 1 – QUESTIONS DE COMPÉTENCE PROVINCIALE		51
ANNEXE 2 – QUESTIONS DE COMPÉTENCE LOCALE		57
LETTRÉ D'ENTENTE N° 2		62
<i>Objet : Interprétation convenue du terme Enseignant suppléant.....</i>		<i>62</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 3.A		63
<i>Objet : Section 4 du Projet de loi 27– Loi sur la convention collective sur les services d'enseignement</i>		<i>63</i>
<i>Annexe "A" à.....</i>		<i>71</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 3.B		72
<i>Objet : Section 27.4 Loi sur la convention collective sur les services d'enseignement</i>		<i>72</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 4		73
<i>Objet : Équité d'emploi – Employés autochtones.....</i>		<i>73</i>
<i>Objet : Initiatives concernant l'offre et la demande d'enseignants</i>		<i>74</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 6		79
OBJET : ARTICLE C.2. – TRANSFÉRABILITÉ DE L'ANCIENNETÉ – LISTES D'ANCIENNETÉ DISTINCTES .		79
LETTRÉ D'ENTENTE N° 7		81
OBJET : ARTICLE C.2 – TRANSFERT DE L'ANCIENNETÉ ET ARTICLE G.1 - TRANSFÉRABILITÉ DES CONGÉS DE MALADIE – DÉTENTION SIMULTANÉE DE POSTES À TEMPS PARTIEL DANS DEUX DISTRICTS DIFFÉRENTS		81
LETTRÉ D'ENTENTE N° 8		83
<i>Objet: Article C.2 – Transfert de l'ancienneté – Enseignants mis à pied actuellement sur la liste de rappel.....</i>		<i>83</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 9		85
<i>Objet : Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial</i>		<i>85</i>
<i>Annexe A à la Lettre d'entente n° 9.....</i>		<i>87</i>
LETTRÉ D'ENTENTE N° 10		89
LETTRÉ D'ENTENTE N° 11		90
<i>Objet : Article C.4 – Emploi des enseignants en disponibilité – Transfert du crédit d'expérience des enseignants en disponibilité au sein d'un district</i>		<i>90</i>
DEMANDE DE TRANSFERT D'EXPÉRIENCE – FORMULAIRE A.....		93
<i>Objet : Transferts au 31 août de l'expérience accumulée jusqu'au 30 juin inclus</i>		<i>93</i>
<i>Objet : Transferts au 31 décembre de l'expérience accumulée jusqu'au 15 novembre inclus.....</i>		<i>93</i>

LETTRE D'ENTENTE N° 12	94
<i>Objet : Entente concernant le rétablissement des dispositions relatives à l'effectif, à la composition et aux taux des classes, ainsi que des dispositions accessoires</i>	
LETTRE D'ENTENTE N° 13	102
<i>Objet : Comité de discussion sur la reconnaissance des peuples autochtones et la réconciliation avec ces derniers</i>	
LETTRE D'ENTENTE N° 14	103
<i>Objet : Congé culturel pour les employés autochtones.....</i>	
LETTRE D'ENTENTE N° 15	104
<i>Objet : Comités d'examen structurel</i>	
1. <i>Sous-comité tripartite chargé d'examiner la répartition des questions</i>	<i>104</i>
2. <i>Examen de la procédure de négociation locale</i>	<i>104</i>
LETTRE D'ENTENTE N° 16	106
<i>Objet : Amélioration des prestations</i>	
LETTRE D'ENTENTE N° 17	107
<i>Objet : Équité en matière d'emploi – Groupes défavorisés.....</i>	

ACRONYMES

BCPSEA - BC Public School Employers' Association / Association des employeurs des écoles publiques de la Colombie-Britannique

BCTF/FECB – B.C. Teachers' Federation / Fédération des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique

CSF/the Board - Conseil scolaire francophone de la Colombie-Britannique

CTF/FCE - Canadian Teachers' Federation / Fédération canadienne des enseignantes et enseignants

FTE / ETP - Full Time Equivalent / Équivalent temps plein

L – Local matter – Question locale

P – Provincial matter – Question provinciale

PCA – Provincial Collective Agreement language – Libellé de la convention collective provinciale

PELRA - Public Education Labour Relations Act – Loi sur les relations de travail dans l'éducation publique

SEPF - Syndicat des enseignantes et enseignants du programme francophone de la Colombie-Britannique

TQS - Teacher Qualification Service – Service de qualification des enseignants et des enseignantes

WCB - Workers' Compensation Board – Commission des accidents de travail

SECTION A LA RELATION DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

ARTICLE A.1 MANDAT, CONTINUATION AND RENÉGOCIATION

Dans la présente convention collective, « Convention collective précédente » signifie la convention collective qui était en vigueur entre les deux parties pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2022, y compris les amendements convenus par les parties durant cette période.

1. Sauf disposition expresse contraire, la convention collective est en vigueur du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2025. Les parties conviennent que pas moins de quatre (4) mois avant l'échéance de la présente convention collective, elles commenceront la négociation collective de bonne foi dans le but de renouveler ou de réviser la présente convention collective et de conclure une convention collective pour la période subséquente.
2. Dans le cas où une nouvelle convention collective n'est pas en place avant le 30 juin 2025, les clauses de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date à laquelle une nouvelle convention collective est conclue.
3. Toutes les modalités de la convention collective précédente sont incluses dans la convention collective, sauf où une modalité a été amendée ou modifiée conformément à la présente convention collective.
4.
 - a. Si des employés sont ajoutés à l'unité de négociation en vertu de la section 5 de la Loi sur les relations de travail dans l'éducation publique durant le mandat de la présente convention collective, les parties négocieront les modalités qui s'appliquent à ces employés..
 - b. Si les parties sont incapables de s'entendre sur les modalités applicables à ces employés, une ou l'autre des parties peut soumettre les questions en litige à un arbitre acceptable qui aura la compétence d'imposer les modalités.
 - c. Si les parties sont incapables de s'entendre sur le choix d'un arbitre, une partie ou l'autre peut demander au directeur du bureau d'arbitrage de nommer un arbitre.
5.
 - a. Les changements dans les présentes questions de compétence locale convenus par un local et l'employeur amenderont les dispositions de la convention collective précédente et formeront la présente convention collective, sous réserve de l'Article A.1.5.b ci-dessous.
 - b. Un local et l'employeur doivent convenir de la manière et du moment de la mise en œuvre d'un changement dans une question locale.

- c. i. La présente convention collective continue les ententes précédentes entre les parties relativement à la désignation de questions de compétence provinciale et locale (Voir Lettre d'entente 1).
- ii. Les parties peuvent convenir d'une autre désignation qui est compatible avec la Loi sur les relations de travail dans l'Éducation publique.

ARTICLE A.2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

1. La BCPSEA reconnaît la FEBC en tant qu'agent de négociation unique et exclusif pour la négociation et l'administration de toutes les modalités d'emploi pour tous les employés au sein de l'unité de négociation pour laquelle la FEBC fait partie en tant qu'agent de négociation en vertu de *PELRA* et sous réserve des dispositions de la présente convention collective.
2. En vertu de *PELRA*, l'employeur de chaque district reconnaît la section locale de ce district comme étant le syndicat des enseignants en vue des négociations menées dans ce district pour toutes les modalités d'emploi déterminées être des questions de compétence locale et pour l'administration de la présente convention collective dans le district sous réserve de *PELRA* et de l'Entente des questions de compétence provinciale.
3. La FEBC reconnaît la BCPSEA en tant qu'agent officiel de négociation pour tous les conseils scolaires en Colombie-Britannique. La BCPSEA a l'autorité exclusive de négocier collectivement pour les conseils scolaires et de lier les conseils scolaires à la convention collective conformément à la Section 2 de l'Annexe 2 de *PELRA*.

ARTICLE A.3 EXIGENCES D'ADHÉSION

1. Tous les employés couverts par la présente convention collective deviendront et demeureront, comme condition d'emploi, membres de la Fédération des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique et du local dans les districts dans lesquels ils sont employés, sous réserve de l'Article A.3.2.
2. Lorsque des dispositions de la convention collective précédente ou la lettre d'entente précédente dans un district exemptent des employés spécifiés des exigences d'adhésion, ces dispositions continuent d'être en vigueur tant et aussi longtemps qu'il reste des employés exemptés dans le district. Toutes les modalités d'exemption contenues dans la convention locale précédente ou dans la lettre d'entente précédente continueront de s'appliquer. Un employé exempté dont l'emploi est terminé pour une raison quelconque et qui est réembauché subséquemment, ou qui devient membre subséquemment, deviendra et demeurera membre de la FEBC et du local respectif conformément à la présente convention collective.

ARTICLE A.4

RETENUE DES COTISATIONS AU LOCAL ET À LA FECB

1. L'employeur accepte de retenir sur le salaire de chaque employé couvert par la présente convention collective une somme égale aux cotisations de la FECB selon l'échelle établie en vertu de sa constitution et de ses règlements administratifs, comprenant les cotisations au local dans le district, selon l'échelle établie en vertu de sa constitution et de ses règlements administratifs, et remettra ladite somme à la FECB et au local respectivement. L'employeur accepte également de déduire les prélèvements de la FECB ou du local établis conformément à ses constitutions et règlements et à remettre ledit prélèvement à l'organisme approprié.
2. Au moment de l'embauche, l'employeur exigera que tous les nouveaux employés remplissent et signent la demande d'adhésion à la FECB et au local et le formulaire d'attribution des cotisations. La FECB accepte de fournir les formulaires appropriés. Les formulaires remplis seront acheminés au local dans un délai et d'une manière compatibles avec la convention locale précédente ou la pratique existante des parties.
3. Dans le bureau de district où cette mesure est en place, l'employeur remettra les cotisations et les retenues de la FECB par virement électronique ou par virement électronique interbancaire. Le virement de fonds vers la FECB sera effectué le 15 du mois suivant la retenue.
4. Le formulaire et le moment de la remise des cotisations locales demeureront tels qu'ils sont actuellement sauf s'ils sont changés selon un accord mutuel entre le local et l'employeur.
5. L'employeur fournira à la FECB et au local au moment de la remise un compte rendu des cotisations et des retenues, y compris une liste des employés et des sommes payées.

ARTICLE A.5

MEMBRES DE COMITÉ

1. Les représentants locaux des comités spécifiquement créés par la présente convention collective seront nommés par le local.
2. De plus, si un employeur désire créer un comité qui comprend des membres de l'unité de négociation, il avisera le local à propos du mandat du comité et le local nommera les représentants. Le local prendra en considération le mandat du comité lors de la nomination des représentants. Si l'employeur désire discuter de la nomination d'un représentant, le directeur général ou une personne le représentant, et le président du local, ou son remplaçant désigné, peuvent se rencontrer pour en discuter.
3. Un congé payé sera octroyé par l'employeur à un employé qui est représentant d'un comité visé par l'Article A.5.1 et A.5.2 ci-dessus pour qu'il assiste aux réunions qui ont lieu durant les heures normales d'enseignement. Le coût des enseignants suppléants sera assumé par l'employeur.

4. Lorsqu'un enseignant suppléant est nommé à un comité visé par l'Article A.5.1 et A.5.2 ci-dessus et que le comité se rencontre durant les heures normales d'enseignement, l'enseignant suppléant sera payé conformément aux dispositions dans chaque district relativement au salaire et aux avantages sociaux d'un enseignant suppléant. Un enseignant suppléant qui assiste à une réunion d'une demi-journée recevra le salaire d'une demi-journée. Si la réunion va au-delà d'une demi-journée, l'enseignant suppléant recevra le salaire d'une journée complète.

ARTICLE A.6 PROCÉDURE DE GRIEF

1. Préambule

Les parties conviennent que le présent article constitue la méthode et la procédure pour un règlement final et conclusif d'un différend (ci-après nommé « le grief ») relativement à l'interprétation, l'application, l'opération ou violation alléguée de la présente convention collective, y compris la question à savoir s'il y a matière à arbitrage.

Étapes de la procédure de grief

2. Première étape

- a. Le local ou un employé alléguant un grief (« le plaignant ») demandera une rencontre avec l'agent de l'employeur directement responsable et lors de cette rencontre, ils essayeront de résoudre sommairement le grief. Si le plaignant n'est pas le local, le plaignant sera accompagné à cette rencontre d'un représentant nommé par le local.
- b. Le grief doit être présenté dans les trente (30) jours ouvrables suivant la violation alléguée, ou dans les trente (30) jours ouvrables après que la partie ait eu raisonnablement connaissance de la violation alléguée.

3. Deuxième étape

- a. Si le grief n'est pas résolu lors de la première étape de la procédure de grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la demande faite pour une rencontre visée à l'Article A.6.2.a, le grief peut être renvoyé à la deuxième étape de la procédure de grief par lettre, par l'entremise du président, ou la personne le remplaçant, du local au directeur général ou une personne le représentant. Le directeur général ou une personne le représentant, rencontrera immédiatement le président du local, ou la personne le remplaçant, et ils essayeront de résoudre le grief.
- b. Le grief sera présenté par écrit et donnera la nature générale du grief.

4. Troisième étape

- a. Si le grief n'est pas résolu dans les dix (10) jours ouvrables suivant le renvoi à la deuxième étape dans l'Article A.6.3.a, le local peut, dans les dix (10) jours ouvrables subséquents, par une lettre au directeur général ou à un agent nommé par le district, renvoyer le grief à la troisième étape de la procédure de grief. Deux représentants du local et deux représentants de l'employeur se rencontreront dans les dix (10) jours ouvrables suivants et essayeront de résoudre le grief.

Si les deux parties s'entendent, le libellé de la convention locale précédente stipule :

- i. le nombre de représentants de chaque partie à la troisième étape sera de trois; et/ou
 - ii. au moins un des représentants de l'employeur sera un conseiller scolaire.
- b. Si le grief est un problème de compétence provinciale, dans chaque cas, une copie de la lettre sera envoyée à la BCPSEA et à la FECB.

5. Omission d'étapes

- a. Rien dans la convention collective ne peut empêcher les parties de convenir mutuellement de renvoyer un grief à une étape supérieure de la procédure de grief.
- b. Les griefs d'une application générale peuvent être renvoyés par le local, la FECB, l'employeur ou la BCPSEA directement à la troisième étape de la procédure de grief.

6. Renvoi à l'arbitrage : Questions de compétence locale

- a. Si le grief n'est pas résolu à la troisième étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre visée à l'Article A.6.4, le local ou l'employeur, le cas échéant, peut renvoyer un « grief de compétence locale », tel que défini dans l'Annexe 2 et l'addenda, à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables subséquents.
- b. Le renvoi à l'arbitrage sera par écrit et devrait mentionner qu'il s'agit d'un « grief de compétence locale ». Les parties conviendront d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis.

7. Renvoi à l'arbitrage : Questions de compétence provinciale

- a. Si le grief n'est pas résolu à la troisième étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre visée à l'Article A.6.4, la FECB ou la BCPSEA, peut

renvoyer un « grief de compétence provinciale », tel que défini dans l'Annexe 1 et l'addenda, à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables subséquents.

- b. Le renvoi à l'arbitrage sera par écrit et devrait mentionner qu'il s'agit d'un « grief de compétence provinciale ». Les parties conviendront d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis.
- c. Réunion de révision :
 - i. Soit la FECB ou la BCPSEA peut demander par écrit une réunion pour réviser les problèmes lors d'un grief de compétence provinciale qui a été renvoyé en arbitrage.
 - ii. Si les parties conviennent de tenir une telle réunion, celle-ci aura lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande et avant le début de l'audience d'arbitrage. La tenue de cette réunion ne doit pas modifier d'une façon quelconque le calendrier décrit dans l'Article A.6.7a et A.6.7.b du présent article.
 - iii. Chaque partie déterminera qui assistera à la réunion en son nom.

8. Arbitrage (Conduite)

- a. Tous les griefs seront entendus par un seul arbitre sauf si les parties conviennent mutuellement de soumettre le grief à un comité d'arbitrage de trois personnes.
- b. L'arbitre déterminera la procédure conformément avec la législation pertinente et donnera l'occasion aux deux parties de présenter des preuves et de faire des représentations. L'arbitre entendra et déterminera le différend ou l'allégation et rendra une décision dans les soixante (60) jours suivant la conclusion de l'audience.
- c. Toutes les discussions et toute la correspondance durant la procédure de grief ou émanant de l'Article A.6.7.c seront sans préjudice et ne seront pas admissibles à une audience d'arbitrage sauf pour les documents officiels associés à la procédure de grief, c'est-à-dire le formulaire de grief, les lettres faisant progresser le grief et les réponses au grief refusant le grief.
- d. Autorité de l'arbitre :
 - i. C'est l'intention des deux parties de la présente convention collective qu'aucun grief ne soit défait à cause d'une erreur technique dans le règlement du grief durant la procédure de grief. À cette fin, un arbitre aura le pouvoir de permettre les amendements nécessaires au grief et le pouvoir de supprimer des irrégularités procédurales officielles durant le règlement d'un grief afin de déterminer le vrai problème en question et de rendre une décision selon des principes équitables et dans l'intérêt de la justice.

- ii. L'arbitre n'aura pas la compétence d'altérer ou de changer des dispositions de la convention collective ou d'en substituer des nouvelles.
- iii. Les dispositions du présent article ne priment pas les provisions du *Code des relations de travail de la Colombie-Britannique*.
- e. La décision de l'arbitre sera définitive et exécutoire.
- f. Chaque partie paiera chacune la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

9. Général

- a. Après le dépôt d'un grief, ni les représentants de l'employeur et ni ceux de la BCPSEA n'entameront des discussions ou des négociations relativement au grief avec le plaignant ou tout autre membre de l'unité de négociations sans le consentement du local ou de la FECB.
- b. Les dates limites dans la présente procédure de grief peuvent être modifiées par consentement mutuel écrit des parties.
- c. Si le local ou la FECB ne présente pas un grief au prochain niveau supérieur, il ou elle ne sera pas considéré comme ayant lésé sa position dans un futur grief.
- d. Aucun employé ne devrait être victime d'aucune forme de discipline, de discrimination ou d'intimidation de la part de l'employeur parce qu'il a déposé un grief ou qu'il a pris part à des procédures dans le présent article.
- e.
 - i. Un employé dont la présence est requise lors d'une réunion pour un grief conformément au présent article doit être libéré sans perte de salaire lorsqu'une telle réunion a lieu lors des heures d'enseignement. Si un enseignant suppléant est requis, les coûts seront assumés par l'employeur;
 - ii. Un employé dont la présence est requise lors d'une audience d'arbitrage sera libéré sans perte de salaire lorsque sa présence est requise durant les heures d'enseignement; et
 - iii. Sauf dispositions particulières contraires de la convention locale précédente, la partie qui requiert qu'un employé assiste à une audience d'arbitrage assumera le coût d'un enseignant suppléant qui peut être requis.

ARTICLE A.7 ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

1. Portée

D'un commun accord, les parties peuvent renvoyer un grief à la procédure d'arbitrage accéléré suivante.

2. Processus

- a. Le grief sera renvoyé à un des arbitres suivants :
 - i. Mark Brown
 - ii. Irene Holden
 - iii. Chris Sullivan
 - iv. Elaine Doyle
 - v. Judi Korbin
 - vi. John Hall
- b. Les parties peuvent convenir d'un arbitre suppléant dans un cas précis et elles peuvent ajouter ou enlever des arbitres de la liste d'un commun accord.
- c. Dans les trois (3) jours suivant le renvoi, l'arbitre effectuera un appel de gestion de cas pour déterminer le processus pour résoudre le différend. Le processus de gestion de cas comprendra un échéancier pour l'échange des renseignements et des documents, un échéancier pour les soumissions écrites si exigées par l'arbitre, un exposé conjoint des faits ou tout autre processus considéré par l'arbitre comme étant efficace pour assurer une résolution rapide du différend. Les parties s'efforceront d'échanger les renseignements, comme stipulé dans le processus de gestion de cas, dans un délai de sept (7) jours.
- d. Si une audience orale est prévue par l'arbitre, elle aura lieu dans les quatorze (14) jours suivant le renvoi à l'arbitre. L'audience sera conclue en une seule (1) journée.
- e. Les soumissions écrites doivent avoir une longueur maximale de dix (10) pages.
- f. Étant donné que le processus a pour but d'être informel et non juridique, aucune partie ne sera représentée par un conseiller juridique externe.
- g. Les parties utiliseront un nombre limité d'autorités.
- h. L'arbitre rendra une décision dans les cinq (5) jours suivant la conclusion de l'arbitrage ou du processus de soumission.
- i. Avant de rendre sa décision, l'arbitre peut aider les parties à trouver une résolution.
- j. Toutes les décisions de l'arbitre sont définitives et exécutoires et leur application se limitera au grief en particulier et elles seront sans préjudice. Elles n'auront pas de valeur de précédent et elles ne seront pas utilisées comme référence par les parties par rapport à toute autre question.
- k. Aucune des parties n'en appellera de la décision ou ne cherchera à réexaminer une décision de l'arbitre.

- l. L'arbitre conserve la compétence par rapport à toute question émanant de sa décision.
- m. Sauf pour ce qui est prévu aux présentes, l'arbitre dans ce processus aura les pouvoirs et la compétence d'un arbitre prescrit dans le Code des relations de travail de la Colombie-Britannique.
- n. Les parties partageront également les honoraires et les dépenses de l'arbitre.
- o. Les représentants de la BCPSEA et de la FECB se rencontreront annuellement pour réviser le processus d'arbitrage accéléré.

ARTICLE A.8 CONGÉ POUR LES NÉGOCIATIONS DU CONTRAT PROVINCIAL

- 1. L'employeur accordera un congé autorisé sans solde à un employé désigné par la FECB pour la préparation, la participation ou la conduite de négociations en tant que membre de l'équipe provinciale de négociation de la FECB.
- 2. Pour faciliter l'administration de cette clause, lorsqu'un congé sans solde est accordé, l'employeur maintiendra le salaire et les avantages sociaux pour l'employé et la FECB remboursera les coûts de salaire à l'employeur.
- 3. Tout autre congé autorisé accordé pour les activités de négociations provinciales sera accordé sur le principe que le salaire et les avantages sociaux des employés continuent et la BCPSEA remboursera à l'employeur les coûts du salaire d'un enseignant embauché pour remplacer un enseignant à qui on a accordé un congé.
- 4. Tous les congés autorisés accordés pour les activités de négociations locales seront accordés conformément à la convention collective précédente.

ARTICLE A.9 CHANGEMENT LÉGISLATIF

- 1. Dans le présent article, « législation » signifie une loi, un règlement, un arrêté ministériel ou un décret, nouveau ou amendé, qui survient durant le mandat de la convention collective ou la période de transition subséquente.
- 2.
 - a. Si la législation rend une partie de la convention collective nulle et non avenue, ou modifie considérablement l'application des dispositions, le reste des dispositions de la convention collective demeureront valides et en vigueur.
 - b. Dans ce cas, les parties se rencontreront immédiatement pour négocier de bonne foi les modifications à la convention collective qui réalisera, dans la mesure où cela est légalement possible, son intention originale.

3. Si, dans les trente (30) jours suivant la demande d'une des parties pour une telle rencontre, les parties ne peuvent pas s'entendre sur de telles modifications, ou si elles ne peuvent pas convenir que la convention collective a été touchée par la législation, une ou l'autre des parties peut renvoyer la question en litige à l'arbitrage conformément à l'Article A.6 (Procédure de grief).
4. L'autorité de l'arbitre sera limitée à décider si le présent article s'applique et si oui, à ajouter, supprimer ou à amender, dans la mesure où cela est légalement possible, le ou les articles touchés directement par la législation.

**ARTICLE A.10 CONGÉ POUR LES ACTIVITÉS DE RÉGLEMENTATION
CONFORMÉMENT À LA LOI SUR LES ENSEIGNANTS
(TEACHERS' ACT)**

1. Sur demande écrite du ministère de l'Éducation au directeur général, ou à la personne le représentant, un employé qui est nommé ou élu au conseil des enseignants de la Colombie-Britannique ou nommé au comité de discipline ou de conduite professionnelle aura droit à un congé autorisé avec solde et sera considéré comme travaillant à temps plein pour le conseil tel que défini dans l'Article G.6.1b.
2. Sur demande écrite du ministère de l'Éducation au directeur général, ou à la personne le représentant, un enseignant suppléant qui est nommé ou élu au conseil des enseignants de la Colombie-Britannique ou nommé au comité de discipline ou de conduite professionnelle sera considéré en congé autorisé et sera considéré comme travaillant à temps plein pour le conseil tel que défini dans l'Article A.10.1 ci-dessus. Les enseignants suppléants seront payés conformément à la convention collective.
3. Les congés prévus aux articles A.10.1 et A.10.2 ci-dessus ne sont pas comptabilisés dans les limites du nombre de jours ou d'enseignants en congé fixées par les dispositions de l'article G.6.

SECTION B

SALAIRE ET AVANTAGES ÉCONOMIQUES

ARTICLE B.1

SALAIRE

1. Les grilles salariales locales sont amendées pour refléter les augmentations de salaire générales suivantes :
 - a. En vigueur le 1^{er} juillet 2022
 - i. 427\$ à chaque échelon de la grille salariale;
 - ii. 3,24%
 - b. En vigueur le 1^{er} juillet 2023
 - i. en fonction de la moyenne annualisée de l'indice des prix à la consommation (IPC) de la Colombie-Britannique sur douze mois à compter du 1^{er} mars 2022 (ajustement au coût de la vie), jusqu'à un minimum de 5,5 % et un maximum de 6,75 %, calculé conformément à l'article B.1.9
 - c. En vigueur le 1^{er} juillet 2024
 - i. en fonction de la moyenne annualisée de l'indice des prix à la consommation (IPC) de la Colombie-Britannique sur douze mois à compter du 1^{er} mars 2023 (ajustement au coût de la vie), jusqu'à un minimum de 2 % et un maximum de 3 %, calculée conformément à l'article B.1.9
2. Lorsque les négociations collectives s'achèvent après le 30 juin 2022, la rétroactivité des augmentations salariales générales s'applique comme suit :
 - a. Les enseignants employés à la date de ratification et qui étaient employés le 1^{er} juillet 2022 recevront un paiement de salaire rétroactif au 1^{er} juillet 2022.
 - b. Les enseignants embauchés après le 1^{er} juillet 2022 et qui étaient employés à la date de ratification voient leur salaire rétroactif calculé au prorata à compter de la date de leur embauche jusqu'à la date de ratification.
 - c. Les enseignants qui ont pris leur retraite entre le 1^{er} juillet 2022 et la date de ratification voient leur salaire rétroactif calculé au prorata à compter du 1^{er} juillet 2022 jusqu'à la date de leur départ en retraite.
3. Les indemnités suivantes seront ajustées conformément aux pourcentages d'augmentation indiqués en B.1.1 ci-dessus :
 - a. Chef de département

- b. Postes de responsabilité spéciale
 - c. Premiers secours
 - d. École à une seule pièce
 - e. Isolement et allocations connexes
 - f. Déménagement/Déménagement
 - g. Recrutement et rétention
 - h. Le kilométrage/automobile ne doit pas dépasser le taux maximum de l'ARC
4. Les indemnités suivantes ne doivent pas être ajustées par les pourcentages d'augmentation indiqués en B.1.1 ci-dessus:
- a. Indemnités journalières
 - b. Logement
 - c. Pro D (sauf formule liée à la grille)
 - d. Vêtements
 - e. Fournitures de classe
5. À compter du 1er juillet 2022, chaque grille salariale locale sera restructurée pour éliminer le premier échelon de chaque grille.
6. À compter du 1er juillet 2023, les grilles salariales locales sont modifiées pour prévoir une augmentation de 0,3 % à l'échelon supérieur de la grille salariale.
7. À compter du 1er juillet 2024, les grilles salariales locales sont modifiées pour prévoir une augmentation de 0,11 % à l'échelon supérieur de la grille salariale.
8. Les enseignants sur appel (TTOC) du premier échelon de la grille salariale qui acceptent un contrat seront payés au deuxième échelon de la grille salariale pour la durée du contrat. Les employés sous contrat temporaire/à durée déterminée et les employés continus seront placés au deuxième échelon de la grille ou à un échelon supérieur conformément aux dispositions locales de placement sur l'échelle.
9. **Ajustement au coût de la vie**
 Les parties provinciales conviennent que, pour déterminer le niveau de l'ajustement au coût de la vie qui sera versé à compter de la première période de paye après le 1^{er} juillet 2023 et le 1^{er} juillet 2024, respectivement, la « moyenne annualisée de l'IPC de la Colombie-Britannique sur douze mois », visée à l'article B.1.1, correspond à la *variation*

en pourcentage de la moyenne (de l'indice) sur les douze derniers mois, publiée par BC Stats en mars pour la Colombie-Britannique pour les douze mois commençant au début du mois de mars de l'année précédente et se terminant à la fin du mois de février suivant. La variation en pourcentage publiée par BC Stats, qui constitue la base à partir de laquelle est déterminée toute augmentation de l'ajustement au coût de la vie, est calculée à une décimale près. L'*indice moyen des douze derniers mois*, tel que défini par BC Stats, est une moyenne mobile sur douze mois des indices des prix à la consommation de la Colombie-Britannique pour les douze derniers mois. Ce chiffre est calculé en établissant la moyenne des niveaux de l'indice au cours des douze mois concernés.

La *variation en pourcentage de la moyenne sur les douze derniers mois* est publiée par BC Stats dans son rapport mensuel sur les faits saillants de l'indice des prix à la consommation (*Consumer Price Index Highlights*). Ce rapport, publié à la mi-mars, contient le chiffre applicable pour les douze mois se terminant à la fin du mois de février.

À titre purement indicatif, la moyenne annualisée de l'IPC de la Colombie-Britannique sur douze mois, du 1^{er} mars 2021 au 28 février 2022, était de 3,4 %.

ARTICLE B.2 SALAIRE ET AVANTAGES DES ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

1. L'employeur assurera la conformité aux dispositions des vacances sous la Loi sur les normes d'emploi relativement au paiement de la paie de vacances.
2. Aux fins de l'assurance emploi, l'employeur rapportera pour un enseignant suppléant le même nombre d'heures travaillées qu'il le ferait pour une journée travaillée par un enseignant ayant un contrat continu.
3. Un enseignant suppléant aura droit à l'indemnité de kilométrage, au taux ou à tout autre paiement pour les frais de déplacement, tel que défini dans la convention collective pour lequel l'employé qu'il remplace a droit.
4. Les enseignants suppléants seront admissibles, sous réserve des limites du régime, à participer au régime des avantages sociaux dans la convention collective pourvu qu'ils aient payé le coût entier des primes des avantages sociaux.
5. Les enseignants suppléants recevront une compensation supplémentaire de 11\$ en sus du taux quotidien en guise d'avantages. Cet avantage sera calculé au prorata des journées partielles travaillées, mais en aucun cas il ne sera moins de 5,50 \$. Toute disposition dans la convention collective précédente qui procure des dispositions supplémentaires ou supérieures relativement au paiement au lieu d'avantages demeurera dans la convention collective.
6. Taux de rémunération :

Un employé embauché en tant qu'enseignant suppléant sera payé 1/189 de sa classification de catégorie et d'expérience jusqu'au maximum du taux de la catégorie 5, échelon 8, pour chaque journée complète travaillée.

ARTICLE B.3 DÉTERMINATION DU SALAIRE DES EMPLOYÉS CHARGÉS DE LA FORMATION POUR ADULTE

1. Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés chargés d'enseigner dans le cadre des programmes de formation pour adultes organisés dans ces districts :

School District No. 6 (Rocky Mountain) (former S.D. 3 Kimberley)

Les employés qui donnent des cours de formation pour adultes donnant droit à des crédits universitaires.

School District No. 36 (Surrey)

Les employés chargés de la formation continue dans le cadre du programme d'achèvement des études secondaires pour adultes (cours donnant droit à des crédits) et des programmes de rattrapage scolaire pour adultes (formation de base pour adultes, développement de la formation générale, développement de la formation prégénérale, programmes d'alphabétisation et de formation pour adultes en anglais).

School District No. 37 (Delta)

Les employés chargés d'enseigner dans le cadre des programmes universitaires de formation pour adultes, y compris : le programme d'achèvement des études secondaires, le programme d'achèvement des études secondaires « Éclaireurs », le programme de formation universitaire en affaires, le programme d'équivalences secondaires, le programme de formation de base pour adultes, le programme d'anglais langue seconde pour adultes et le programme de formation spéciale pour adultes, au sein de la Division de la formation continue.

School District No. 41 (Burnaby) [ajouté par l'arbitre J. Dorsey le 22 décembre 2003]

Les employés chargés d'enseigner dans le cadre des programmes universitaires de formation pour adultes, y compris le programme d'achèvement des études secondaires (programme de développement de la formation générale et programme de diplôme pour adultes), le programme de formation de base pour adultes, le programme d'anglais langue seconde pour adultes et le programme universitaire de transition en anglais langue seconde, dans le contexte de la formation pour adultes et de la formation continue.

School District No. 42 (Maple Ridge)

Les employés chargés d'enseigner dans le cadre des cours crédités d'achèvement des études secondaires, de la formation de base pour adultes, du programme « Éclaireurs » pour adultes et de l'anglais langue seconde pour adultes dans le département de la formation continue.

School District No. 43 (Coquitlam)

Les employés chargés d'enseigner dans le cadre des programmes universitaires de formation pour adultes, y compris la formation de base pour adultes, la filière universitaire de l'anglais langue seconde, les cours crédités de l'enseignement secondaire et l'anglais langue seconde.

School District No. 79 (Cowichan Valley) (former S.D. 66 Lake Cowichan).

Les employés chargés d'enseigner dans le cadre des programmes de formation pour adultes (formation de base pour adultes et achèvement des études secondaires).

2.

- a. Ces employés sont rémunérés en fonction de leur position dans l'échelle salariale, déterminée par les dispositions de la présente convention collective dans leurs districts respectifs.
- b. Les employés non brevetés sont placés sur l'échelle salariale conformément aux dispositions de la présente convention collective relatives à la catégorie et à l'expérience ou, lorsque ces dispositions ne figurent pas dans la présente convention collective, conformément à la pratique exercée au sein de leurs districts respectifs, telle que confirmée par l'employeur et par la section locale.
- c. Indépendamment des articles B.3.2.a et B.3.2.b, lorsque le taux horaire de rémunération applicable à un district donne lieu à un taux de rémunération plus élevé que celui prévu aux articles B.3.2.a et B.3.2.b, les employés du district concerné qui en bénéficieraient continuent à être rémunérés au taux le plus élevé jusqu'à ce que le taux de l'échelle établie par les articles B.3.2.a et B.3.2.b soit plus élevé. Ces employés ne pourront prétendre à d'autres augmentations de traitement jusqu'à ce moment-là, mais ils recevront un crédit d'augmentation de l'expérience.

ARTICLE B.4

RABAIS ASSURANCE-EMPLOI

1. L'employeur versera mensuellement dans le Fonds d'indemnisation des salaires de la FECB la part proportionnelle de la réduction de la prime d'assurance-emploi stipulée dans la convention collective précédente. Si la part proportionnelle n'est pas exprimée dans la convention collective précédente, l'employeur versera mensuellement dans le Fonds d'indemnisation des salaires de la FECB un montant compatible avec la pratique passée des parties locales. Le montant versé au nom d'un employé ne sera pas moins que 5/12 de ladite réduction.
2. L'employeur calculera la partie des économies de chaque employé qui a été versée conformément à l'Article B.4.1 ci-dessus et inclura ce montant en tant que partie de revenu imposable de l'employé sur le relevé T4 annuel.

ARTICLE B.5

RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE

1. Dans le présent Article :
 - a. « le régime de la FECB » signifie le REER de groupe auquel a adhéré la Fédération et Royal Trust ou un successeur de ce régime;

- b. « régime alternatif » signifie un REER de groupe, y compris le régime de la FECB, auquel la Fédération a adhéré avant l'entrée en vigueur du présent Article, et qui est encore en vigueur à cette date.
2. Lorsqu'un régime alternatif existe déjà dans un district conformément à l'Article B.5.1.b, ce plan demeurera en vigueur.
 3. Le régime de la FECB sera mis à la disponibilité de tous les districts non inclus dans l'Article B.5.2.
 4. À la fin du mois suivant l'inscription, l'employeur déduira du salaire mensuel des employés les contributions d'un montant fixe en dollars précisé par l'employé au nom d'un employé qui choisit de participer au régime de la FECB. L'employeur versera ces montants au fiduciaire désigné au plus tard le 15 du mois suivant le mois lors duquel la déduction a été faite.
 5. L'employeur mettra à la disponibilité des employés actuels sur demande et aux nouveaux employés au moment de l'embauche, des formulaires d'inscription et tout autre formulaire requis pour participer au régime de la FECB. Les formulaires remplis seront traités et acheminés au fiduciaire désigné par l'employeur.
 6. Dans un mois donné, si un employé n'a pas suffisamment de salaire net pour couvrir la déduction mensuelle pour une raison quelconque, la contribution de l'employé au régime de la FECB ne sera pas effectuée ce mois-là. Si l'employé désire verser les contributions manquantes, l'employé prendra les mesures nécessaires directement avec le fiduciaire désigné.
 7. Les employés auront la possibilité de s'inscrire ou de se réinscrire au régime de la FECB comme suit :
 - a. entre le 1^{er} septembre et le 30 septembre ou entre le 15 décembre et le 15 janvier dans une année scolaire;
 - b. au plus tard soixante (60) jours après le début de l'emploi.
 8. Un employé peut retirer sa participation au régime de la FECB pourvu qu'il ait donné un avis écrit de trente (30) jours à l'employeur.
 9. Il n'y aura pas de contribution minimale mensuelle ou annuelle requise d'un employé pour participer au régime de la FECB.
 10. Les employés participants peuvent varier le montant de leurs contributions individuelles au régime de la FECB le 31 octobre et le 31 janvier dans une année scolaire, pourvu qu'un avis écrit d'un tel changement soit fourni à l'employeur au plus tard le 30

septembre pour que les changements soient en vigueur le 31 octobre et le 31 décembre pour que les changements soient en vigueur le 31 janvier.

11. Le régime de la FECB établi dans un district conformément à l'Article B.5.3 sera mis à la disponibilité des employés ayant un contrat de travail continu ou et des employés ayant un contrat de travail à terme ou temporaire tel que défini dans la convention locale précédente.

ARTICLE B.6 INDEMNITÉ AU RÉGIME D'INDEMNISATION DU SALAIRE

1. L'employeur paiera mensuellement à chaque employé admissible à participer au régime d'indemnisation du salaire une indemnité égale à 2 % du salaire gagné durant ce mois-là pour aider à compenser une partie des coûts du régime d'indemnisation du salaire de la FECB.
2. En payant cette indemnité, il est compris que l'employeur n'assumera aucune responsabilité relativement au régime d'indemnisation du salaire de la FECB.
3. La FECB accepte de ne pas modifier les critères d'admissibilité au régime pour inclure des groupes qui n'étaient pas inclus en date du 1^{er} juillet 2006.

ARTICLE B.7 REMBOURSEMENT POUR PERTE DE PROPRIÉTÉ PERSONNELLE

1. Dommages au véhicule personnel

Lorsque le véhicule d'un employé est endommagé par un élève sur un lieu de travail ou lors d'une activité scolaire approuvée, ou qui est le résultat direct de l'employé étant embauché par l'employeur, l'employeur remboursera à l'employé le moindre des réparations des dommages au véhicule ou le coût d'une partie déductible d'une couverture d'assurance sur ce véhicule jusqu'à un maximum de 600 \$.

2. Matériel professionnel de propriété personnelle

L'employeur remboursera à un employé jusqu'à un maximum de 150 \$ pour la perte, les dommages ou le déductible d'assurance personnelle du matériel professionnel de propriété personnelle apporté au lieu de travail de l'employé pour aider dans l'exécution des fonctions de l'employé, pourvu que :

- a. La perte ou les dommages ne sont pas le résultat de négligence de la part de l'employé réclamant une compensation;
- b. La réclamation pour la perte ou les dommages dépasse 10 \$;

- c. Le cas échéant, une copie de l'approbation de la réclamation de son assureur est fournie à l'employeur;
- d. Le directeur ou directeur adjoint approprié rapporte que la perte a été subie lors d'une affectation pour l'employeur.

Remarque : Toutes les dispositions supérieures ou complémentaires contenues dans la précédente convention collective demeurent partie intégrante de celle-ci.

ARTICLE B.8 RÉGIME FACULTATIF DE RÉMUNÉRATION SUR DOUZE MOIS

1. Lorsque la précédente convention collective ne contient pas de disposition permettant à un employé de recevoir le paiement partiel de son salaire annuel en juillet et en août, les dispositions suivantes deviennent et demeurent partie intégrante de la convention collective.
2. Un employé permanent, ou un employé embauché dans le cadre d'un contrat de travail temporaire au plus tard le 30 septembre et jusqu'au 30 juin, peut choisir de participer à un régime facultatif de rémunération sur douze mois (le « Régime »), administré par l'employeur.
3. L'employé qui choisit de participer au Régime au cours de l'année suivante doit en informer l'employeur par écrit au plus tard le 15 juin. Un employé embauché après cette date doit informer l'employeur de son intention de participer au Régime au plus tard le 30 septembre. Il est entendu qu'un employé nommé après le 15 juin de l'année scolaire précédente et jusqu'au 30 septembre de l'année scolaire suivante, qui choisit de participer au Régime, fait l'objet de retenues sur son salaire mensuel net, et ce, dans les mêmes proportions que les autres employés inscrits au Régime, conformément à l'article B.8.5.
4. L'employé qui choisit de ne plus participer au Régime doit en informer l'employeur par écrit au plus tard le 15 juin de l'année précédente.
5. Les employés qui choisissent de participer au Régime reçoivent leur salaire annuel sur dix (10) mois, soit de septembre à juin. L'employeur retient du salaire mensuel net, à chaque période de paye bimensuelle, un montant convenu entre lui et la section locale. Ce montant est versé au Régime par l'employeur.
6. Les intérêts au 31 mars sont calculés sur le Régime et sont ajoutés à la valeur accumulée par l'employé dans le Régime.
7. La valeur accumulée par un employé dans le Régime, y compris les intérêts accumulés au 31 mars, est versée en tranches égales le 15 juillet et le 15 août.
8. Les intérêts accumulés par le Régime au cours des mois d'avril à août sont conservés par l'employeur.

9. L'employeur informe les employés de l'existence du Régime au moment de leur embauche.
10. Rien dans cet article ne doit être interprété comme une obligation pour l'employé de travailler au-delà de l'année scolaire normale.

ARTICLE B.9 PÉRIODES DE PAIE

1. Si la précédente convention collective ne prévoit pas le paiement bimensuel du salaire annuel, les dispositions suivantes deviennent et demeurent partie intégrante de la convention collective.
2. À moins que l'employé ne choisisse de recevoir les paiements sur douze mois conformément à l'article B.8, il perçoit son salaire annuel en vingt (20) versements bimensuels allant de septembre à juin. Un paiement de milieu de mois correspondant à au moins 40 % du salaire mensuel est versé à chaque employé.
3. Lorsqu'il existe une autre procédure de paiement pour le mois de décembre, celle-ci peut être maintenue, sous réserve de l'accord de l'employeur et de la section locale.

ARTICLE B.10 REMBOURSEMENT POUR LE KILOMÉTRAGE ET L'ASSURANCE

1. Un employé dont l'employeur exige qu'il utilise son véhicule personnel pour des activités associées au district scolaire sera remboursé comme suit :

En vigueur le 1 juillet 2022	0,60\$/ kilomètre
En vigueur le 1 juillet 2023	0,63\$/ kilomètre
En vigueur le 1 juillet 2024	0,64\$/ kilomètre

* REMARQUE : les taux peuvent être modifiés en raison des ajustements du maximum de l'ARC et/ou du COLA

2. Le taux de remboursement du kilométrage établi à l'Article B.10.1 sera augmenté de 5 cents du kilomètre pour les déplacements approuvés et requis sur des routes non asphaltées.
3. L'employeur remboursera à un employé qui doit utiliser son véhicule personnel pour le district scolaire la différence du coût des primes entre le taux de l'ICBC pour la classe 002 (plaisir et pour aller au travail) et le taux de l'ICBC pour la classe 007 (classe affaires) quand l'employé doit souscrire à une assurance supplémentaire pour être conforme aux règlements de l'ICBC relativement à l'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles.
4. Les employés sont remboursés au titre des frais de déplacement selon les modalités indiquées ci-dessous :
 - a. School District No. 45 (West Vancouver)

Les employés membres du personnel de l'École communautaire de l'île Bowen qui font la navette entre West Vancouver et l'île Bowen sont remboursés au titre de leurs frais de voiture et de traversier, conformément aux ententes en matière de déplacement et de covoiturage convenues par l'effectif et approuvées par le directeur et le surintendant adjoint.

- b. School District. No. 64 (Gulf Islands)
Les employés membres du personnel de l'École communautaire de l'île Bowen qui font la navette entre West Vancouver et l'île Bowen sont remboursés au titre de leurs frais de voiture et de traversier, conformément aux ententes en matière de déplacement et de covoiturage convenues par l'effectif et approuvées par le directeur et le surintendant adjoint.
- c. School District No. 68 (Nanaimo)
Les employés qui sont autorisés à utiliser leur véhicule personnel dans le cadre de leurs fonctions habituelles ou d'autres activités de l'employeur sont remboursés au titre des frais de traversier, le cas échéant.
- d. School District No. 71(Comox)
L'employé non-résident de l'île Gabriola et chargé d'enseigner sur cette île se voit rembourser un montant correspondant à ses frais de traversier pour Gabriola.
 - i. L'employé habite sur l'île de Vancouver et enseigne sur l'île Denman : 190 jours (19 carnets de 10 billets) au prix du billet économique pour le trajet en traversier entre la baie Buckley et l'île Denman.
 - ii. L'employé habite sur l'île de Vancouver et enseigne sur l'île Hornby : 190 jours (19 carnets de 10 billets) au prix du billet économique pour le trajet en traversier entre la baie Buckley et l'île Denman, puis entre l'île Denman et l'île Hornby.
 - iii. L'employé habite sur l'île Denman et enseigne sur l'île Hornby : 190 jours (19 carnets de 10 billets) au prix du billet économique pour le trajet en traversier entre l'île Denman et l'île Hornby.
 - iv. L'employé habite sur l'île Hornby et enseigne sur l'île Denman : 190 jours (19 carnets de 10 billets) au prix du billet économique pour le trajet en traversier entre l'île Hornby et l'île Denman.
 - v. Dans le cas des employés qui travaillent à temps partiel, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de trajets en traversier nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.
- e. SD No. 46 (Sunshine Coast)
Les employés qui doivent emprunter le traversier dans le cadre de leurs fonctions habituelles ou d'autres activités du conseil scolaire se voient rembourser les frais de traversier au prix coûtant.
- f. SD No. 69 (Qualicum)
Dans le cas où les enseignants de l'île Lasqueti seraient tenus d'assister à des réunions convoquées par le surintendant des écoles ou son représentant désigné,

ou à d'autres activités du conseil scolaire approuvées au préalable par le surintendant des écoles ou son représentant désigné, ces enseignants sont remboursés au titre des frais de déplacement liés au transport par traversier ou par bateau-taxi nécessaire.

g. School Districts No. 50, 72 and 85

Le conseil scolaire accepte de rembourser les employés non-résidents qui travaillent dans une collectivité où ils sont involontairement mutés ou affectés à la suite d'une procédure de mise en disponibilité ou de rappel. Le remboursement s'applique aux frais standard associés aux déplacements en traversier nécessaires en raison d'une mutation ou d'une affectation involontaire, comme décrit ci-dessus. Le remboursement se fait sur présentation des reçus. Les employés qui travaillaient dans une collectivité autre que celle dans laquelle ils résidaient avant leur affectation ou leur mutation ne sont pas admissibles au remboursement.

h. School District No. 79

Le conseil scolaire accepte de rembourser les employés non-résidents qui travaillent sur l'île Thetis au titre des frais standard associés aux déplacements en traversier requis par le conseil scolaire. Le remboursement se fait sur présentation des reçus.

i. School Districts 70 and 84

Au cours de la durée de la convention collective, si le conseil scolaire du district scolaire n° 84 ou du district scolaire n° 70 modifie ses politiques ou ses pratiques relatives aux déplacements en traversier ou en bateau-taxi de telle sorte que les frais additionnels seraient supportés par les employés, la FECB peut porter la question à l'attention de Judi Korbin afin qu'elle soit examinée dans le contexte de l'article B.10.5.

Remarque : Toute disposition supérieure ou supplémentaire contenue dans la convention collective précédente continuera de faire partie de la convention collective.

ARTICLE B.11 AVANTAGES SOCIAUX

1. L'employeur fournira le régime d'assurance-maladie complémentaire provincial tel que présenté à l'Annexe A de la Lettre d'entente No 9.
2. L'employeur fournira au local un exemplaire du contrat des avantages sociaux collectifs en vigueur pour le régime d'assurance-maladie complémentaire provincial et fournira au local un exemplaire des états financiers/actuariels mis à la disposition de l'employeur par le prestataire des avantages sociaux.
3. Les enseignants suppléants auront accès au régime d'assurance-maladie complémentaire provincial. Les enseignants suppléants qui ont accès au régime paieront 100 pour cent (100 %) du coût des primes.

4. Le régime d'assurance-maladie complémentaire provincial permettra la double couverture et la coordination des avantages sociaux.

Remarque : ce libellé s'applique uniquement lorsque le syndicat local a voté en faveur de l'adoption du régime provincial d'assurance-maladie complémentaire.

ARTICLE B.12 CATÉGORIE 5+

1. Admissibilité pour la Catégorie 5+

- a. Un employé avec une Catégorie 5 du Service de qualification en enseignement (TQS) et 30 crédits supplémentaires, ou l'équivalent, tel qu'accepté par TQS ;
 - i. Les crédits doivent être équivalents aux normes dans les universités publiques de la Colombie-Britannique selon l'opinion de TQS.
 - ii. Les crédits ne doivent pas être dans plus de deux (2) domaines d'études pertinents au système d'écoles publiques de la Colombie-Britannique.
 - iii. Au moins 24 crédits du total de 30 crédits requis, ou l'équivalent, doivent avoir été complétés au niveau supérieur.
- b. Diplômes de premier cycle convenus par le TQS : ou
- c. Autres cours ou formations reconnus par le TQS.

2. Critère pour la Catégorie 5+

- a. Les exigences d'admissibilité conformément à B12.1 ne doivent pas avoir été utilisées pour obtenir la Catégorie 5.

3. Calcul du taux de salaire

- a. La Catégorie 5+ sera soixante-quatorze pour cent (74%) de la différence entre la Catégorie 5 et la Catégorie 6 sauf si un calcul d'un taux de salaire supérieur était en place le 31 mars 2006 et/ou durant le mandat de la convention collective provinciale de 2006-2011.

4. Demande pour la Catégorie 5+

- a. La BCPSEA et la FECB conviennent que le TQS sera responsable de l'évaluation de l'admissibilité et des critères pour la Catégorie 5+ en vertu de B.12.1 et B12.2 et de l'affectation des employés à la Catégorie 5+.
- b. La BCPSEA et la FECB conviennent que les différends concernant les décisions du TQS présentées en vertu de B.12.1 et B.12.2 seront statués par l'entremise des processus de révisions et d'appels et ne peuvent être soumis à un grief.

ARTICLE B.13 PAIEMENT PAR LE CONSEIL SCOLAIRE DES FRAIS DES ORTHOPHONISTES ET DES PSYCHOLOGUES SCOLAIRES

1. Chaque conseil scolaire paie, sur présentation d'une preuve de réception, les frais nécessaires pour la certification professionnelle annuelle dont doivent être titulaires les psychologues scolaires et les orthophonistes afin de pouvoir être employés.

ARTICLE B.14 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE

1. À compter du 1^{er} juillet 2022, les employés qui ont exercé les fonctions d'enseignant (ou un poste équivalent dans une unité de négociation de la FECB) en Colombie-Britannique alors qu'ils étaient employés par :
 - a. une Première Nation, au sens de l'article 1 de la *School Act*, qui exploite une école;
 - b. une administration scolaire communautaire, établie par une ou plusieurs Premières Nations participantes en vertu de la *Loi sur la compétence des Premières Nations en matière d'éducation en Colombie-Britannique* (Canada), qui exploite une école;
 - c. une Première Nation visée par un traité qui exploite une école en vertu de ses lois;

se voient reconnaître leur expérience professionnelle aux fins de placement sur l'échelle salariale.

SECTION C

DROITS EN MATIÈRE D'EMPLOI

ARTICLE C.1

DÉMISSION

1. Un employé peut démissionner de son emploi après un préavis écrit de trente (30) jours à l'employeur ou selon un délai plus court comme convenu mutuellement. Une telle entente ne sera pas refusée sans motif raisonnable.
2. L'employeur fournira au local une copie de tout avis de démission lors de sa réception.

ARTICLE C.2

ANCIENNETÉ

1. Sauf disposition contraire dans le présent article, « ancienneté » signifie la durée accumulée de service d'un employé pour l'employeur telle que déterminée par les dispositions de la convention collective précédente.
2. Ancienneté transférable
 - a. malgré l'Article C.2.1 ci-dessus, un employé qui obtient le statut de contrat continu dans un autre district scolaire sera crédité jusqu'à vingt (20) années d'ancienneté accumulée dans d'autres districts scolaires de la Colombie-Britannique.
 - b. Processus de vérification de l'ancienneté
 - i. Le nouveau district scolaire fournira à l'employé le formulaire de vérification nécessaire au moment où l'employé obtient le statut de contrat continu.
 - ii. L'employé doit enclencher le processus de vérification de l'ancienneté et faire parvenir les formulaires de vérification nécessaires aux districts scolaires précédents dans les cent-vingt (120) jours suivant l'obtention d'un contrat continu dans le nouveau district scolaire.
 - iii. Les nouveaux districts scolaires feront tous les efforts raisonnables pour récupérer et vérifier les crédits d'ancienneté que l'employé cherche à transférer.
3. Enseignant suppléant
 - a. Un enseignant suppléant accumulera de l'ancienneté pour les jours de service qui sont payés conformément à l'Article B.2.6.
 - b. Pour le calcul des crédits d'ancienneté :
 - i. Le service d'un enseignant suppléant sera crédité :
 1. D'une demi-journée (1/2) pour une période allant jusqu'à une demi-journée de travail;

2. Une (1) journée pour plus d'une demi-journée (1/2) de travail jusqu'à une (1) journée de travail.
 - ii. Dix-neuf (19) journées de travail seront l'équivalent d'un (1) mois;
 - iii. Cent quatre-vingt-neuf (189) journées seront l'équivalent d'une (1) année.
- c. L'ancienneté accumulée conformément à l'Article C.2.3 et C.2.3.b sera comprise en tant que service accumulé pour l'employeur lorsqu'une détermination est effectuée en vertu de l'Article C.2.1.
4. Un employé ayant un contrat temporaire ou à terme accumulera de l'ancienneté pour toutes les journées de service avec un contrat temporaire ou à terme.
5. Aucun employé n'accumulera pas plus d'une (1) année de crédit d'ancienneté dans une année scolaire.

ARTICLE C.3 ÉVALUATION

1. L'objectif des dispositions d'évaluation est de procurer aux employés des rétroactions et aux employeurs et aux employés l'occasion et la responsabilité d'aborder des préoccupations. Lorsqu'un grief est renvoyé en arbitrage, l'arbitre doit prendre en considération cet objectif et peut décider sur des modalités justes et raisonnables contre des violations de limites de temps ou d'autres exigences procédurales.

ARTICLE C.4 EMBAUCHE D'UN ENSEIGNANT SUPPLÉANT

1. Crédit d'expérience
 - a. Aux fins du présent article, un enseignant suppléant sera crédité d'une (1) journée d'expérience pour chaque journée de travail équivalent temps plein.
 - b. Cent soixante-dix (170) journées équivalent temps plein égaleront une année d'expérience.
2. Date de majoration pour le positionnement dans la grille de salaire

Après une (1) année d'expérience, une majoration sera accordée le premier du mois suivant le mois dans lequel l'accumulation d'expérience est obtenue.

SECTION D

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE D.1 EFFECTIF DES CLASSES ET CHARGE DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

Remarque : Ce tableau résume les limites imposées à l'effectif des classes de la maternelle à la 3^e année et n'est donné qu'à titre indicatif. Les parties doivent se reporter au texte dans son intégralité lorsqu'elles appliquent la convention collective. En particulier, les parties doivent examiner la lettre d'entente n° 12 ayant pour objet « Entente concernant le rétablissement des dispositions relatives à l'effectif, à la composition et aux taux des classes, ainsi que des dispositions accessoires ("LE n° 12") – Dispositions relatives à l'effectif des classes – paragraphes 6 à 9 ».

Grade	Class Size Limits	Source of Class Size
Kindergarten	Ne doit pas dépasser 20 étudiants	LOU No. 12
Grade 1	Ne doit pas dépasser 22 étudiants	LOU No. 12
Grade 2	Ne doit pas dépasser 22 étudiants	LOU No. 12
Grade 3	Ne doit pas dépasser 22 étudiants	LOU No. 12

ARTICLE D.2 COMPOSITION ET INCLUSION DES CLASSES

Aucune langue provinciale.

ARTICLE D.3 TAUX DE DOTATION EN ENSEIGNANTS NON INSCRITS

Remarque : Ce tableau résume les taux provinciaux de dotation en enseignants non inscrits et n'est donné qu'à titre indicatif. Les parties doivent se reporter à la lettre d'entente n° 12 ayant pour objet « Entente concernant le rétablissement des dispositions relatives à l'effectif, à la composition et aux taux des classes, ainsi que des dispositions accessoires ("LE n° 12") » lorsqu'elles appliquent les taux.

Lorsque le taux ci-dessous provient d'une source autre que la LE n° 12, il s'agit d'un taux inférieur et qui a remplacé le taux figurant dans la LE n° 12.

Position	Ratio	Source of ratio
Teacher Librarian	1:702 étudiants	LOU No. 12
Counsellors	1:693 étudiants	LOU No. 12
Learning Assistance Teachers (LAT)	1:504 étudiants	LOU No. 12
Special Education Resource Teachers (SERT)	1:342 étudiants	LOU No. 12
English Second Language (ESL)/ English Language Learning (ELL)	1:74 ESL/ELL étudiants	LOU No. 12

ARTICLE D.4 TEMPS DE PRÉPARATION

1. Chaque enseignant en élémentaire à temps plein bénéficie d'un temps de préparation de 110 minutes par semaine, organisé conformément à la précédente convention collective.
2. À compter du 1^{er} juillet 2023, chaque enseignant en élémentaire à temps plein bénéficie d'un temps de préparation de 120 minutes par semaine, organisé conformément à la précédente convention collective.
3. Le temps de préparation des enseignants à temps partiel est accordé conformément à la précédente convention collective.

ARTICLE D.5 ÉCOLES INTERMÉDIAIRES

1. Lorsqu'il n'y a pas de dispositions négociées concernant la mise en place et l'exploitation d'un programme d'école intermédiaire, le présent article gouvernera la mise en place et l'exploitation d'un programme d'école intermédiaire dans un district scolaire.
2. Si l'employeur cherche à établir un programme d'école intermédiaire dans au moins une école dans un district, l'employeur et le local se rencontreront, au plus tard dix (10) jours ouvrables après la décision de l'employeur de mettre en place un programme d'école intermédiaire, pour négocier toutes les dispositions alternatives ou supplémentaires à la convention collective qui sont nécessaires pour satisfaire le programme d'école intermédiaire prévu.
3. En l'absence de toute autre entente relativement à la journée d'enseignement et au temps de préparation, les dispositions de la convention collective relativement aux écoles secondaires s'appliqueront aux écoles intermédiaires.
4. Si l'employeur et le local sont incapables de s'entendre sur quelles dispositions alternatives ou supplémentaires, le cas échéant, de la convention collective sont nécessaires pour satisfaire le programme d'école intermédiaire, une des parties peut renvoyer la ou les questions en litige en arbitrage accéléré pour obtenir une résolution définitive et exécutoire en vertu de l'Article D.5.5 ci-dessous.
5.
 - a. La compétence de l'arbitre sera limitée à la détermination des dispositions alternatives ou supplémentaires nécessaires pour satisfaire le ou les programmes d'école intermédiaire.
 - b. Dans le cas où l'arbitrage n'est pas conclu avant la mise en place du programme d'école intermédiaire, l'arbitre aura le pouvoir de redressement pour faire des modifications et des ajustements rétroactifs à la convention.

- c. L'arbitrage aura lieu dans les trente (30) jours ouvrables du renvoi à l'arbitrage conformément avec ce qui suit :
 - i. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant le renvoi à l'arbitrage, les parties devront identifier toutes les questions en litige;
 - ii. Après cinq (5) autres jours ouvrables, il y aura une divulgation complète des détails et des documents;
 - iii. Après cinq (5) autres jours ouvrables, les parties échangeront les soumissions écrites initiales;
 - iv. Les audiences commenceront après dix (10) autres jours ouvrables; et
 - v. L'arbitre rendra une décision définitive et exécutoire après quinze (15) autres jours ouvrables après la conclusion de l'arbitrage.
- 6. Lorsqu'un programme d'école intermédiaire a été établi avant la ratification de la convention collective 2006-2011, les dispositions existantes seront conservées jusqu'à ce que les parties conviennent qu'elles devraient être amendées.

ARTICLE D.6 CALENDRIER SCOLAIRE PARALLÈLE

- 1. Dans cet article, un calendrier scolaire parallèle est un calendrier scolaire qui diffère du calendrier scolaire standard, comme indiqué à l'Annexe 1 (supplément) du *School Calendar Regulation 114/02*.
- 2. Lorsqu'un district scolaire compte mettre en place un calendrier scolaire parallèle, la section locale doit en être notifiée par écrit au plus tard quarante (40) jours ouvrables avant sa mise en place. L'employeur et la section locale se réunissent dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de cette notification afin de négocier les modifications à apporter aux dispositions de la convention qui sont directement ou indirectement concernées par les modifications envisagées. Ces modifications doivent préserver, dans toute la mesure permise par la loi, l'intention originale de la convention.
- 3. La procédure énoncée ci-dessous aux articles D.3.4 à D.3.7 s'applique uniquement aux modifications du calendrier scolaire qui comportent une semaine scolaire de quatre jours, une quinzaine de neuf jours ou un calendrier scolaire à l'année.
- 4. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modifications requises, y compris sur la question de savoir si une disposition est ou non directement ou indirectement concernée par le calendrier scolaire parallèle envisagé, la question litigieuse peut être soumise, par l'une ou l'autre partie, à un arbitrage accéléré, conformément à l'article D.3.6 ci-dessous, en vue de sa résolution définitive et contraignante.

5. La compétence de l'arbitre se limite aux modifications de la convention nécessaires en vue de la prise en compte du calendrier scolaire parallèle.
6. Dans l'éventualité où l'arbitrage ne serait pas conclu avant la mise en place du calendrier scolaire parallèle, l'arbitre a le pouvoir d'apporter des modifications et des ajustements rétroactifs à la convention.
7. L'arbitrage se déroule dans les trente (30) jours ouvrables suivant la saisine de l'arbitrage, conformément au calendrier suivant :
 - a. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la saisine de l'arbitrage, les parties déterminent l'ensemble des questions litigieuses;
 - b. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, les parties communiquent l'ensemble des renseignements et des documents;
 - c. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, les parties échangent leurs premières observations écrites;
 - d. L'audience commence dans les dix (10) jours ouvrables suivants;
 - e. L'arbitre rend une décision définitive et contraignante dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.
8. Lorsqu'un calendrier scolaire parallèle a été mis en place avant la ratification de la convention collective, les conventions existantes qui tiennent compte du calendrier scolaire parallèle sont maintenues, à moins que les parties ne conviennent qu'elles doivent être modifiées.

Remarque : La FECB fournit une liste d'arbitres acceptables à partir de la liste actuelle d'arbitres disponible auprès du Bureau d'arbitrage de la convention collective.

SECTION E

PRATIQUES DU PERSONNEL

ARTICLE E.1

ENVIRONNEMENT NON SEXISTE

1. Un environnement non sexiste est défini comme celui dans lequel il n'y a pas de discrimination contre des employés fondée sur le sexe, l'identité ou l'expression de genre, notamment en les représentant dans des rôles stéréotypés, en refusant de reconnaître leur identité ou en omettant leurs contributions.
2. L'employeur n'approuve pas et ne tolérera pas les expressions de sexisme. En septembre de chaque année scolaire, l'employeur et le local aviseront conjointement les agents administratifs et le personnel, par écrit, de leur engagement envers un environnement non sexiste.
3. L'employeur et le local feront la promotion d'un environnement non sexiste par l'entremise d'élaboration, la distribution, l'intégration et mise en œuvre de programmes pédagogiques, d'activités et de ressources d'apprentissage antisexistes à l'intention du personnel et des élèves.
4. Avant le 31 octobre de chaque année scolaire, les directeurs ou les directeurs adjoints ajoutent à l'ordre du jour d'une réunion régulière du personnel un examen des programmes pédagogiques, des activités et des ressources d'apprentissage antisexistes.

ARTICLE E.2

HARCÈLEMENT/HARCÈLEMENT SEXUEL

Général

1. L'employeur reconnaît le droit de tous les employés de travailler, de faire affaire et de s'associer sans harcèlement ou harcèlement sexuel, y compris le harcèlement fondé sur les motifs énoncés dans le *Human Rights Code* de la Colombie-Britannique.
2. L'employeur considère que le harcèlement sous n'importe quelle forme est totalement inacceptable et il ne sera pas toléré. Les harceleurs prouvés seront assujettis à des mesures disciplinaires et correctives. De telles mesures peuvent comprendre :
 - a. la thérapie, des cours de sensibilisation au harcèlement, un avertissement verbal, un avertissement écrit, un transfert, une suspension ou un congédiement.
3. Aucun employé ne sera assujéti à des représailles, des menaces de représailles ou des mesures disciplinaires à la suite d'une plainte de harcèlement ou de harcèlement sexuel dont le plaignant estime de bonne foi être valide.

4. Il n'y aura aucun harcèlement et/ou discrimination contre un membre de la section locale parce qu'il participe aux activités de la section locale ou exerce des fonctions de représentant de la section locale.
5. Toutes les parties impliquées dans une plainte conviennent de traiter la plainte rapidement et de respecter la confidentialité.
6. Le plaignant et/ou le prétendu contrevenant, s'il est un membre du local, peut au choix de l'employé être accompagné par un représentant du local lors de toutes les réunions de cette procédure.

Définitions

7. Le harcèlement comprend :

- a. Un comportement inapproprié qui serait cruel ou offensant contre une personne raisonnable est indésirable et pour lequel l'instigateur sait ou devrait raisonnablement savoir être indésirable; ou
- b. Un comportement, des commentaires, du matériel ou des présentations répréhensibles faits une fois ou continuellement qui dégradent, dénigrent, intimident ou humilient toute personne raisonnable; ou
- c. L'exercice du pouvoir d'autorité d'une manière qui ne sert aucun objectif légitime de travail et dont une personne devrait raisonnablement savoir être inappropriée;
- d. Une mauvaise utilisation du pouvoir d'autorité comme l'exclusion, l'intimidation, les menaces, la contrainte et le chantage; ou
- e. Le harcèlement sexuel

8. Le harcèlement sexuel comprend :

- a. Des commentaires, des regards, des suggestions, des contacts physiques ou des gestes réels ou sous-entendus de nature sexuelle qui créent un environnement de travail inconfortable pour la personne, faits par une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'un tel comportement est indésirable; ou
- b. Toute circulation ou affichage de matériel visuel ou écrit de nature sexuelle qui a l'effet de créer un environnement de travail inconfortable; ou
- c. Une promesse sous-entendue d'une récompense pour se conformer à une demande de nature sexuelle; ou

- d. Une avance sexuelle faite par une personne en situation d'autorité sur la personne qui comprend ou sous-entend une menace ou un refus exprimé ou sous-entendu qui serait autrement accordé ou disponible et peut comprendre des représailles ou des menaces faites après que l'avance sexuelle ait été rejetée.

Procédure de résolution

9. Étape 1 – Procédure de résolution informelle

Remarque : Il n'est pas nécessaire de suivre l'étape 1 (procédure de résolution informelle) pour passer à l'étape 2 (procédure de plainte formelle).

- a. une procédure formelle est nécessaire, il met fin à la procédure informelle et en informe le plaignant et le défendeur par écrit.
- b. Le plaignant peut choisir de parler ou de correspondre directement avec l'auteur présumé du harcèlement afin de lui faire part de son ressenti à l'égard de la situation.
- c. Avant de passer à l'étape 2, le plaignant peut s'adresser à son agent administratif, à son représentant du personnel ou à toute autre personne-ressource pour discuter des moyens potentiels de régler la plainte et demander de l'aide pour résoudre le problème. Cette aide peut consister en une rencontre entre l'agent administratif et l'auteur présumé du harcèlement afin de lui faire part du problème et de lui demander de mettre fin à son comportement. Si le problème est résolu à la satisfaction du plaignant, il est considéré comme étant clos.
- d. Si le problème n'est pas résolu, l'administrateur peut rencontrer le plaignant et le défendeur séparément, et les inviter à participer à une discussion facilitée. Toutes les parties concernées doivent s'engager à respecter la confidentialité.
- e. Dans le cas où le défendeur a reconnu sa responsabilité, l'employeur peut l'informer par écrit de la ligne de conduite qu'il attend de lui. Cette note est de nature non disciplinaire et ne peut être adressée que pour établir que le défendeur a été informé de la ligne de conduite attendue.

10. Étape 2

- a. Si un plaignant choisit de ne pas rencontrer son présumé harceleur, ou si aucun accord de résolution de la plainte n'a été conclu, ou un accord de résolution a été enfreint par le présumé harceleur, une plainte doit être déposée au directeur général ou à la personne le remplaçant.
- b. La plainte devrait contenir l'incident précis qui forme la base de la plainte et les définitions de harcèlement/harcèlement sexuel qui s'appliquent. Cependant, la forme de la plainte ne restreindra d'aucune façon l'enquête ou ses conclusions.
- c. Le plaignant peut demander à l'employeur d'envisager une procédure substitutive de résolution des différends afin de tenter de régler la plainte.

- d. L'employeur avisera par écrit le présumé harceleur de la plainte et donnera un avis de la plainte ou de l'enquête.
- e. Dans le cas où le directeur général est impliqué soit comme plaignant ou présumé harceleur, la plainte sera, à la discrétion du plaignant, immédiatement référé soit à la BCPSEA ou à une tierce partie qui aura été nommée à la suite d'un accord préalable entre l'employeur et le local qui procèdera à enquêter sur la plainte conformément à l'étape 3 et fera un rapport au CSF.

11. Étape 3

- a. L'employeur examinera les détails de la plainte tels que fournis par le plaignant en vertu de l'Article E.2.10.a.. L'employeur peut demander d'autres détails de la part du plaignant. À la conclusion d'un tel examen, l'employeur :
 - i. déclenchera une enquête sur la plainte et nommera un enquêteur en vertu de l'Article E.2.11.c; ou;
 - ii. recommandera la médiation ou d'autres processus de résolution de litige pour résoudre la plainte.
- b. Si le plaignant n'accepte pas le processus décrit dans l'Article E.2.11.a.ii, l'employeur déclenchera une enquête. L'employeur donnera un avis de l'enquête.
- c. L'enquête sera effectuée par une personne ayant une formation ou de l'expérience dans les enquêtes de plainte pour harcèlement.
- d. Le plaignant peut demander que l'enquêteur soit du même sexe que celui du plaignant et si possible, la demande ne sera pas refusée.
 - i. est du même sexe que le plaignant;
 - ii. est autochtone et/ou possède des connaissances culturelles et une sensibilité si le plaignant s'identifie comme autochtone;
 - iii. est une personne de couleur si le plaignant est une personne de couleur.
- e. L'enquête sera effectuée dès qu'il est raisonnablement possible et sera terminée en vingt (20) jours ouvrables sauf si autrement convenu par les parties, un tel accord ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.
- f. La participation à une médiation ou à un processus alternatif de règlement des différends (conformément à l'article E.2.11.a.ii) n'empêchera pas un employé de déposer une nouvelle plainte si le harcèlement continue ou reprend après ce processus.

Recours

12. Si l'enquête détermine qu'il y a eu harcèlement, le plaignant aura droit, le cas échéant, sans s'y limiter :
 - a. Au rétablissement du congé de maladie utilisé à la suite du harcèlement;
 - b. À des services de conseils où les services du PAEF sont pleinement utilisés ou lorsque le PAEF ne peut fournir les services nécessaires pour traiter les effets négatifs du harcèlement;
 - c. À une réparation d'avancement de carrière ou de succès refusé à cause des effets négatifs du harcèlement;
 - d. À la récupération de pertes et/ou de recours qui sont directement liés au harcèlement.
13. Si l'enquêteur a conclu qu'il y a eu harcèlement ou harcèlement sexuel et le harceleur est un membre de l'unité de négociation, toute sanction disciplinaire prise contre le harceleur sera prise conformément aux dispositions de la convention concernant la discipline pour inconduite.
14. Le local et le plaignant seront informés par écrit qu'une mesure disciplinaire a ou n'a pas été prise.
15. Si le harcèlement mène à un transfert d'un employé, le harceleur sera celui qui sera transféré, sauf si le plaignant demande d'être transféré.
16. Si l'employeur ne suit pas les dispositions de la convention collective, ou si le plaignant n'est pas satisfait du recours, le plaignant peut déposer un grief à l'étape 3 de l'Article A.6 (Procédure de grief). Dans le cas où le présumé agresseur est le directeur général, les parties conviennent de soumettre la plainte directement à l'arbitrage accéléré.

Formation

17. L'employeur, en consultation avec le local, sera responsable d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de sensibilisation envers le harcèlement et le harcèlement sexuel pour tous les employés.

Si un programme existe et répond aux critères énumérés dans la présente convention, un tel programme sera considéré comme satisfaisant les dispositions du présent article. Ce programme de sensibilisation sera initialement pour tous les employés et sera offert au moins une fois par année à tous les nouveaux employés.
18. Le programme de sensibilisation devra comprendre, sans s'y limiter :
 - a. Les définitions de harcèlement et de harcèlement sexuel telles que décrites dans la présente convention;

- b. Comprendre les situations qui ne sont pas du harcèlement ou du harcèlement sexuel, y compris l'exercice des droits et responsabilités de gérance et de supervision d'un employeur;
- c. La sensibilisation de comportements qui sont illégaux ou inappropriés;
- d. L'identification de stratégies pour prévenir le harcèlement et le harcèlement sexuel;
- e. L'examen de la résolution de harcèlement et de harcèlement sexuel tel que décrit dans la présente convention;
- f. La compréhension des plaintes malveillantes et de leurs conséquences;
- g. L'identification de politiques du conseil traitant de harcèlement et de harcèlement sexuel;
- h. L'identification de lois traitant de harcèlement et de harcèlement sexuel qui s'appliquent aux employés en Colombie-Britannique.

SECTION F

DROITS PROFESSIONNELS

ARTICLE F.1 FINANCEMENT DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

1. À compter du 1^{er} juillet 2024, l'employeur verse un financement au titre du perfectionnement professionnel au moins égal à un cinquième d'un pour cent (0,20 %) de l'échelon maximal de la catégorie 6, multiplié par l'équivalent temps plein total des enseignants dans le district, au 30 septembre de l'année précédente.
2. Cet article remplace uniquement les dispositions locales relatives au financement du perfectionnement professionnel dont le montant n'est pas égal ou supérieur au financement minimal exigé à l'article F.1.1.
3. Lors de la ratification de chaque cycle de négociation ultérieur, si l'article F.1.1 ne s'applique pas déjà, l'article F.1.2 est mis en œuvre dans le cadre du processus de fusion.

SECTION G

CONGÉS AUTORISÉS

ARTICLE G.1

TRANSFÉRABILITÉ DES CONGÉS DE MALADIE

1. L'employeur acceptera jusqu'à soixante (60) journées accumulées de congé de maladie d'autres districts scolaires de la Colombie-Britannique pour les employés qui ont été embauchés par le district ou échangés au district.
2. Un employé embauché par le district ou échangé au district accumulera et utilisera les crédits de congé de maladie selon les dispositions de la convention collective telles qu'elles s'appliquent dans ce district.
3. Processus de vérification des congés de maladie
 - a. Le nouveau district scolaire fournira à l'employé les formulaires de vérification nécessaires au moment où l'employé reçoit la confirmation d'emploi dans le district scolaire.
 - b. Un employé doit déclencher le processus de vérification de congé de maladie et acheminer les formulaires de vérification nécessaires au(x) district(s) scolaire(s) précédent(s) dans les cent vingt (120) jours après le début de l'emploi dans le nouveau district scolaire.
 - c. Le nouveau district scolaire doit faire tous les efforts nécessaires pour récupérer et vérifier les crédits de congé de maladie que l'employé cherche à transférer.

Remarque : toute disposition qui offre une transférabilité supérieure de congé de maladie continuera de faire partie de la convention collective.

ARTICLE G. 2

CONGÉ DE SOIGNANT

1. Aux fins de cet article, « membre de la famille » signifie :
 - a. par rapport à un employé :
 - i. un membre de la famille immédiate d'un employé;
 - ii. l'oncle ou la tante, le neveu ou la nièce, un parent, une pupille ou un tuteur actuel ou ancien d'un employé;
 - iii. le conjoint d'un frère ou d'une sœur ou d'un demi-frère ou demi-sœur par alliance, l'enfant ou l'enfant par alliance, le grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, l'oncle ou la tante, le neveu ou la nièce, l'enfant en famille d'accueil ou le tuteur de l'employé;
 - b. par rapport au conjoint de l'employé :

- i. le parent ou beau-parent, le frère ou la sœur ou le demi-frère ou demi-sœur, l'enfant, le grand-parent, la tante ou l'oncle, le neveu ou la nièce, le parent d'accueil (actuel ou ancien), ou une pupille (actuelle ou ancienne) du conjoint; et
 - c. toute personne considérée comme étant un parent proche qu'elle soit apparentée ou non par le sang, une adoption, un mariage ou une union de fait.
- 2. Sur demande, l'employeur accordera à un employé un congé de soignant en vertu de la Partie 6 de la Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique pour une période allant jusqu'à huit (8) semaines ou toute autre période telle que stipulée par la Loi. Un tel congé sera pris par unité d'une semaine ou plus.
- 3. Prestations supplémentaires d'assurance-emploi pour les congés de soignant :

Lorsqu'un employé est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi, l'employeur paiera à l'employé :

 - a. Cent pour cent (100 %) du salaire actuel de l'employé pour les deux (2) premières semaines du congé; et
 - b. Pendant huit (8) semaines supplémentaires, cent pour cent (100) du salaire actuel de l'employé moins les sommes reçues en tant que prestations d'assurance-emploi;
 - c. Le salaire actuel sera calculé comme étant 1/40 du salaire annuel lorsque le paiement est effectué sur dix mois ou 1/52 du salaire actuel lorsque le paiement est effectué sur douze mois.
- 4. Un certificat médical peut être exigé pour justifier que le but du congé est d'offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille qui a un trouble médical grave ayant un risque considérable de causer la mort dans les 26 semaines.
- 5. La couverture des régimes d'avantages sociaux de l'employé continuera pour la durée du congé de soignants comme si l'employé n'était pas en congé.
- 6. L'employeur paiera, conformément aux règlements du régime de retraite, la portion de l'employeur de la contribution au régime de retraite quand l'employé choisit de racheter ou de contribuer au service donnant droit à une pension pour toute la durée du congé de soignant ou pour une partie.
- 7. L'ancienneté continuera de s'accumuler durant le congé de soignant.
- 8. Un employé qui retourne au travail à la suite d'un congé accordé en vertu du présent article sera affecté au poste que l'employé détenait avant le congé ou à un poste comparable.

Remarque : La définition de « membre de la famille » dans l'Article G 2.1 ci-dessous incorporera toute définition élargie de « membre de la famille » qui peut survenir par l'entremise d'un acte législatif.

ARTICLE G.3 CONGÉS PRÉVUS PAR L'EMPLOYMENT STANDARDS ACT

Conformément à l'*Employment Standards Act* de la Colombie-Britannique (la « Loi »), l'employeur accorde les congés suivants :

- a. Section 52 [Congé pour obligations familiales](#)
- b. Section 52.11 [Congé pour maladie ou blessure grave](#)
- c. Section 52.5 [Congé pour violence familiale ou sexuelle](#)

Remarque : Si des modifications sont apportées à l'Employment Standards Act en ce qui concerne les congés visés à la partie 6 ci-dessus, les dispositions relatives aux modifications législatives (A.9) s'appliquent afin d'apporter les changements nécessaires à cette disposition.

ARTICLE G.4 CONGÉ POUR DÉCÈS

1. Cinq journées (5) de congé avec solde seront accordées dans chaque cas de décès d'un membre de la famille immédiate de l'employé.

Aux fins du présent article, « famille immédiate » signifie :

- a. Le conjoint ou la conjointe (y compris d'union libre et les partenaires de même sexe), l'enfant et beau-fils ou belle-fille par remariage), le parent (y compris beau-parent), le tuteur, le frère ou la sœur et le demi-frère ou la demi-sœur (y compris par remariage), pupille actuel, le petit-enfant ou le grand-parent (y compris par alliance) d'un employé et
 - a. Toute personne qui vit avec un employé en tant que membre de la famille de l'employé.
2. Deux (2) jours de congé avec solde supplémentaires peuvent être accordés pour voyager en dehors de la communauté pour assister aux funérailles. De telles demandes ne peuvent être refusées sans raison.
 3. En plus du congé accordé à l'Article G.4.1 et G.4.2, le directeur général peut accorder un congé sans solde pour un membre de la famille. Les congés supplémentaires ne seront pas refusés sans raison. Aux fins de la présente clause, « membre de la famille » signifie :
 - a. par rapport à un employé :

- i. un membre de la famille immédiate d'un employé;
 - ii. l'oncle ou la tante, le neveu ou la nièce, un parent, une pupille ou un tuteur actuel ou ancien d'un employé;
 - b. par rapport au conjoint ou conjointe ou conjoint ou conjoint d'union libre ou partenaire de même sexe de l'employé :
 - i. le parent ou beau-parent, le frère ou la sœur ou le demi-frère ou la demi-sœur par alliance, l'enfant, le grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, l'oncle ou la tante, le neveu ou la nièce, le parent d'accueil (actuel ou ancien), une pupille (actuelle ou ancienne) de l'employé; et
 - c. toute personne considérée comme étant un parent proche peu importe si elle est apparentée par le sang, une adoption, un mariage ou une union de fait.
4. Toute disposition supérieure contenue dans la convention collective précédente continuera de faire partie de la convention collective.

ARTICLE G.5 CONGÉ DISCRÉTIONNAIRE SANS SOLDE

1. a. Un employé aura droit à un minimum de trois (3) jours de congé discrétionnaire sans solde chaque année.

b. Le congé sera assujéti aux exigences en éducation du district et à la disponibilité d'un remplaçant. Le congé doit être approuvé par le directeur général ou la personne désignée. La demande ne sera pas refusée sans raison.
2. Le congé s'ajoutera à tout congé discrétionnaire avec solde prévu dans les dispositions locales.
3. La combinaison de la présente disposition avec toute disposition semblable ne dépassera pas trois (3) jours.

Mise en œuvre :

1. *Toutes les dispositions supérieures contenues dans la précédente convention collective demeurent partie intégrante de celle-ci. L'association de cette disposition avec toute autre disposition identique ou supérieure ne peut dépasser trois (3) jours.*
2. *Les dispositions de cet article établissent un niveau minimal de droit aux congés discrétionnaires non payés pour tous les employés. Si le niveau minimal de droits a déjà été atteint en vertu de dispositions antérieures relatives aux congés discrétionnaires, l'employé ne perçoit aucun droit supplémentaire.*

ARTICLE G.6

CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

1.
 - a. Tout membre du syndicat a droit à un congé payé, comme cela est autorisé par la section locale ou la FECB, et est réputé être au plein emploi du conseil scolaire.
 - b. « Plein emploi » signifie que l'employeur continuera de payer le plein salaire, les avantages sociaux, les contributions aux régimes de retraite et toutes les autres contributions que les employés recevraient s'ils n'étaient pas en congé. De plus, le membre continuera d'avoir droit à tous les avantages et droits sous la convention collective, aux frais de l'employeur lorsque de tels frais sont identifiés par la convention collective.
2. La section locale ou la FECB rembourse au conseil scolaire l'intégralité du salaire, des avantages sociaux, des cotisations de retraite et des autres coûts de cotisation à la réception d'un relevé mensuel.
3. Lorsqu'un enseignant en disponibilité remplace le membre en congé syndical, les frais de remboursement payés par la section locale ou la FECB correspondent au montant du salaire versé à l'enseignant en disponibilité.
4. Lorsqu'il est fait appel à un remplaçant non breveté, les frais de remboursement payés par la section locale ou la FECB correspondent au montant du salaire versé au remplaçant.
5. Lorsque le conseil scolaire demande aux représentants des enseignants de se réunir pour aborder les questions syndicales-patronales pendant le temps d'enseignement, les représentants sont libérés de toutes leurs fonctions sans perte de salaire.

Congé de courte durée (congé de dix jours scolaires consécutifs ou moins)

6. Ce congé est accordé sous réserve de la disponibilité d'un remplaçant qualifié. La demande ne peut être refusée sans raison valable.

Congé de longue durée (congé supérieur à dix jours scolaires consécutifs)

7. Ce congé est accordé sous réserve de la disponibilité d'un remplaçant qualifié et des besoins du district scolaire en matière d'enseignement. La demande ne peut être refusée sans raison valable.
8. À son retour de congé, l'employé est affecté au même poste ou, si le poste n'est plus disponible, à un poste similaire.

Décharge d'un dirigeant syndical élu

9. Ces congés sont accordés sur demande.

10. À son retour de congé, l'employé est affecté au même poste ou, si le poste n'est plus disponible, à un poste similaire.

ARTICLE G.7 ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS S'OCCUPANT D'AFFAIRES SYNDICALES

1. Lorsqu'un enseignant suppléant est autorisé par le syndicat local ou la FECB à s'occuper d'affaires syndicales durant la semaine de travail, l'enseignant suppléant sera payé par l'employeur selon la convention collective.
2. À la réception, le syndicat remboursera à l'employeur les coûts du salaire et des avantages sociaux associés au temps passé à s'occuper d'affaires syndicales.
3. Le temps passé à s'occuper d'affaires syndicales ne sera pas considéré une interruption d'emploi relativement au paiement à l'échelle.
4. Le temps passé à s'occuper d'affaires syndicales sera reconnu aux fins de la reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience jusqu'à un maximum de 40 journées par année scolaire.

ARTICLE G.8 ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS S'OCCUPANT D'AFFAIRES SYNDICALES AU SEIN DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATIONS

Le temps passé à s'occuper d'affaires syndicales au sein de l'équipe de négociations locale ou provinciale sera reconnu aux fins de la reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience.

ARTICLE G.9 CONGÉ TEMPORAIRE DU DIRECTEUR OU DU DIRECTEUR ADJOINT

1. Un enseignant se voit accorder un congé sur demande pour accepter un poste :
 - a. s'il remplace un directeur ou un directeur adjoint du district scolaire qui est en congé ou qui a quitté son poste de manière inattendue;
 - b. et si sa nomination à titre de directeur ou de directeur adjoint ne dépasse pas une période d'un (1) an (douze mois).
2. À son retour de congé, l'employé est affecté au même poste ou, si le poste n'est plus disponible, à un poste similaire.
3. Le poste d'enseignant vacant est affiché comme un poste temporaire pendant cette période.
4. Si des circonstances personnelles atténuantes amènent le directeur ou le directeur adjoint à prolonger son congé, le poste d'enseignant vacant peut être affiché comme poste temporaire pour une année de plus (douze mois).

5. Les enseignants bénéficiant d'un congé conformément à cet article et qui ont le droit de reprendre leur ancien poste d'enseignant ne se voient pas attribuer et n'assument pas les tâches suivantes :
 - a. Évaluation des enseignants
 - b. Discipline des enseignants
6. Si un des congés décrits ci-dessus se prolonge au-delà de ce qui est prévu aux paragraphes 1, 3 et 4, l'ancien poste d'enseignant de la personne n'est plus occupé dans le cadre d'une affectation temporaire et est pourvu à titre permanent, à moins qu'une prolongation mutuellement convenue du congé avec un droit de retour à un poste spécifique ne soit prévue dans la convention collective locale ou ne fasse l'objet d'un accord entre les parties.

ARTICLE G.10 ENSEIGNANTS REVENANT D'UN CONGÉ PARENTAL OU D'UN CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Les enseignants auxquels les congés suivants ont été accordés, conformément à la convention collective :

- a. Congé de maternité (*Employment Standards Act* [ESA])
- b. Congé parental (*Employment Standards Act* [ESA])
- c. Congé parental prolongé (au-delà des droits prévus par l'*Employment Standards Act* [ESA])
- d. Congé d'adoption (au-delà des droits prévus par l'*Employment Standards Act* [ESA])
- e. Congé de soignant

Sont en mesure de reprendre leur ancien poste d'enseignant à l'école à laquelle ils étaient affectés pour une durée maximale d'un (1) an (douze mois) à compter de la date de commencement du congé. Le poste de l'enseignant est affiché comme un poste vacant temporaire. À son retour de congé, l'employé est affecté au même poste ou, si le poste n'est plus disponible, à un poste similaire.

ARTICLE G.11 CONGÉ CULTUREL POUR LES EMPLOYÉS AUTOCHTONES

Le surintendant des écoles ou son représentant désigné peut accorder cinq (5) jours de congés payés par an, moyennant un préavis écrit de sept (7) jours de la part de l'employé afin que celui-ci puisse participer à une ou plusieurs manifestations culturelles autochtones. Ce congé ne peut être refusé sans raison valable.

**ARTICLE G.12 PRESTATIONS D'EMPLOI SUPPLÉMENTAIRES DANS LE
CADRE DU CONGÉ DE MATERNITÉ**

1. Lorsqu'une employée prend un congé de maternité conformément à la partie 6 de l'*Employment Standards Act*, l'employeur lui verse :
 - a. la totalité (100 %) de son salaire actuel pendant la première semaine du congé;
 - b. et, si l'employée perçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi, la différence entre le montant des prestations perçues et la totalité (100 %) de son salaire actuel, pendant quinze (15) semaines supplémentaires.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE

La Fédération des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique

ET

L'Association des employeurs des écoles publiques de la Colombie-Britannique

Objet : Désignation de questions de compétence provinciale et locale

1. En vertu de la Loi sur les relations de travail en éducation publique (PELRA), les parties provinciales et locales ont convenu des questions de compétence provinciale et locale comme suit :
 - a. Les questions contenues dans l'Annexe 1 seront désignées questions provinciales.
 - b. Les questions contenues dans l'Annexe 2 seront désignées questions locales.
2. Les rôles des parties provinciales seront conformes à PELRA.
3. Le renvoi de sujets non résolus à la table provinciale sera conforme à PELRA.
4. Le moment et la conclusion des questions de compétence locale :
 - a. Les négociations locales se termineront à un moment déterminé par un accord mutuel des parties provinciales.
 - b. Les questions de compétence locale non résolues ne peuvent pas être renvoyées à la table provinciale après l'échange de propositions par les parties provinciales à la table provinciale.
 - c. Quand aucune entente n'est conclue, les négociations locales se termineront au moment où une nouvelle convention collective provinciale est ratifiée.
5. Processus de ratification local et provincial :
 - a. Les ententes sur les questions locales seront ratifiées par les parties locales sous réserve d'une vérification par les parties provinciales que les questions concernées sont de compétence locale (Annexe 2).
 - b. Les ententes sur les questions provinciales seront ratifiées par les parties provinciales.
6. La date d'entrée en vigueur des questions de compétence locale :
 - a. Les ententes ratifiées par le district scolaire et le syndicat local entreront en vigueur lors de la ratification de la nouvelle convention collective provinciale sauf si l'échéancier est modifié par accord mutuel des parties provinciales.

Signé ce 8^e jour de mars 2013

Annexe 1 QUESTIONS DE COMPÉTENCE PROVINCIALE

Annexe 1 – Questions de compétence provinciale

Gestion interne - Formulaire

1. 3.10 *Lexique*
2. 3.17 *Genre – Utilisation du pluriel et du singulier dans le libellé du contrat*
 Interprétation des contrats des enseignants et de la Loi sur les écoles
3. 3.4 *Page couverture de la convention - Mémoire*

Section A — La relation de la négociation collective

1. *Négociations – Disposition de réouverture durant le mandat, réouverture de la convention durant le mandat actuel du contrat, Transition, grève, durée de la convention, renouvellement de la convention, Rétroactivité*
2. Changement législatif
3. Reconnaissance du syndicat
4. Exigences d'adhésion
5. Exclusions de l'unité de négociation
6. Pas de sous-traitance, Sous-traitance, Sécurité d'emploi
7. Déduction des frais d'adhésion de la FECB
8. Libération du président/d'un agent
9. Droits et responsabilités de la direction
10. Libération du président du Pro-D
11. Libération pour les affaires du local, de la FECB, de la FCE, de l'Ordre des enseignants et d'éducation internationale
12. Congé pour les négociations contractuelles
13. Comités du personnel de l'école, et comités du district
14. Accès à l'information
15. Copie de la convention
16. Procédure de grief, Arbitrage accéléré, et Dépanneur

Section B — Salaire et avantages économiques

1. Position dans la grille
 1. *placement sur échelle*
 2. *Révision des salaires*
 3. *Prime pour les cours d'éducation, remboursement pour les cours sans crédit*
 4. *Classification du salaire, lettres de permission*
 5. *Nouveaux postes, Reclassification – Salaire*
 6. Reconnaissance de l'expérience
2. Grille salariale
 1. Ajout d'une catégorie
 2. Élimination d'une catégorie
3. Paiement du salaire
 1. Dates d'incrémentation
 2. Retenue
 3. Erreur de salaire – Ajustements
 4. Paiements et déductions pour une partie du mois, y compris le calendrier
 5. Périodes de paie, y compris le calendrier de paiement
4. Rémunération et avantages sociaux des employés, y compris les congés de maladie
 1. Enseignants à temps plein et permanents
 2. Enseignants à temps partiel et temporaires ou pour une période déterminée
 3. Enseignants enseignant sur appel
 4. Paiement des cours d'été et des cours du soir
 5. Professionnels associés
5. Postes à responsabilité particulière
6. Enseignant responsable/administrateurs par intérim (pourvoir un poste temporairement vacant)
7. Allocation pour automobile/déplacement
8. Premiers secours, indemnité de premiers secours et formation
9. Allocations spéciales, c'est-à-dire déménagement/réinstallation, voyage, isolement, école à classe unique, rural, insulaire extérieur, affectation au village, indemnité de déplacement Pro-D, vêtements, etc.
10. Création et financement d'un fonds ou d'une allocation pour les fournitures de classe (compensation des fonds dépensés par les enseignants en classe)
11. Logement et aide au logement

12. Aucune réduction des salaires et des avantages sociaux
13. Paiement pour travaux au-delà de l'année normale de travail
 1. Conseillers travaillant en dehors du calendrier scolaire
 2. Paiements pour les cours du soir
 3. Paiements des cours d'été
 4. Salaire – Paiement des jours supplémentaires
 5. Jours d'école non réguliers
14. Paiement de la Direction de la réglementation des enseignants et autres honoraires professionnels
15. Avantages sociaux – informations générales et comité de gestion des avantages sociaux
16. Avantages – Couverture
17. Assurance-emploi/tous les remboursements d'assurance-emploi
18. Maintien des avantages
19. Prestations de retraite et primes
20. Programmes de bien-être, programme d'aide aux employés et à leur famille
21. Perte de biens personnels, vol, vandalisme et assurance
22. Avantages – REER

Section C — Droits en matière d'emploi

1. Emploi avec contrat continu
 1. *Emploi/nomination avec contrat continu*
 2. *Droits en matière d'emploi – Enseignants temporaires*
 3. *Nomination - Probatoire*
2. Congédiement et discipline pour inconduite
 1. *Conduite d'un enseignant (en dehors de l'école)*
3. Congédiement fondé sur la performance
4. Les processus d'évaluation de la performance d'enseignement des enseignants
5. Droits en matière d'emploi des enseignants à temps partiel
 1. *Congé de maladie et avantages sociaux des enseignants à temps partiel*
 2. *Longs services – Plan d'enseignement à temps partiel, enseignants pour une partie de l'année*

6. Pratiques d'embauche des enseignants suppléants
7. Ancienneté – Indemnité de départ
8. Indemnité de départ
9. Rééducation

Section D — Conditions de travail

1. Heures de travail
 1. *Effectif des classes*
 2. *composition des classes*
2. Inclusion
 1. *Programme d'intervention urgente ou similaire*
 2. *Équipe basée à l'école*
4. Formules du personnel enseignant professionnel incluant les comités consultatifs
4. Heures de travail
 1. *Durée de la journée scolaire*
 2. *Temps d'enseignement*
 3. *Journée prolongée ; Calendriers alternatifs, par ex. Semaine de quatre jours*
5. Temps de préparation
6. Année de travail régulière pour les enseignants, calendrier scolaire, écoles à l'année, inscriptions échelonnées à une partie de la journée
7. Fermeture des écoles pour des raisons de santé ou de sécurité
8. Tâches de surveillance, heure du déjeuner hors taxes, surveillance à midi
9. Disponibilité du professeur de garde
10. Conditions de travail des enseignants de garde
11. Programme de mentorat/enseignant débutant, enseignants stagiaires, orientation des enseignants débutants
12. Garde d'enfants pour le travail en dehors des heures normales, garderie
13. Enseignement à domicile, étudiants suspendus, enseignants hospitalisés/à domicile
14. Chantiers non traditionnels, p.
 1. Apprentissage distribué
 2. Éducation des adultes
 3. Écoles avec vitrine
 4. Programmes scolaires satellites

15. Changement technologique, plan d'ajustement – Changement introduit par le conseil d'administration
16. Contrôles auditifs et médicaux, examens médicaux, tests, dépistage de la tuberculose
17. Rapports des enseignants sur les élèves, rapports anecdotiques pour les élèves du primaire, journées de conférence parents-enseignants

Section E — Pratiques du personnel

1. Définition des enseignants
2. Sélection des agents administratifs, Voir Annexe B.
3. Environnement non sexiste
4. Harcèlement
5. Aide à un employé faussement accusé
6. Prévention de la violence dans les écoles
7. Vérifications du casier judiciaire
8. Démission et retraite

Section F — Droits professionnels

1. Changement en matière d'éducation y compris les comités
2. Développement professionnel : Financement (NOTE : Voir aussi Annexe C)
 1. *Coûts des droits de scolarité*
 2. *Comité de développement professionnel – relativement au financement*
3. Journées professionnelles (sans enseignement)
4. Accréditation de l'école et évaluation
5. Autonomie professionnelle
6. Responsabilités – Devoirs des enseignants

Section G — Congés autorisés

1. Congé de maladie, *transférabilité des congés de maladie, Voyage préautorisé pour un congé de services médicaux*
2. Congé parental et de maternité et plan S.U.B.

3. Congé de paternité et congé d'adoption à court terme
4. Fonctions de juré et apparitions dans des procédures judiciaires
5. Congé pédagogique, et Congé pour examens
6. Congé pour décès/raisons familiales
7. Congé pour cause de maladie dans la famille, soins des enfants à charge ou de parents – Urgence ou chronique à long terme – Congé, congé d'urgence pour cause de maladie dans la famille, congé pour raisons familiales
8. Congé discrétionnaire, Court terme – Congé, discrétionnaire; Général; Personnel
9. Congé pour charge électorale et service communautaire
10. Congé avec solde de la Commission des accidents du travail
11. Programme incitatif de congé autorisé
12. Congés religieux
13. Congé pour assister à des séminaires de retraite
14. Congé pour cause de maladie transmissible
15. Congé pour participer à une conférence
16. Congé pour des compétitions
17. Congé pour des enseignants d'échange
18. Détachement et congé pour emploi externe
19. Congé pour convocations universitaires
20. Congé pour circonstances spéciales, notamment : citoyenneté, mariage, congés météorologiques
21. Congé pour dons de sang, de tissu et d'organe
22. Congés divers avec coût

22 janvier 2021 - Affaires provinciales

Révisée avec le comité de gestion administrative le 28 octobre 2022

Annexe 2 – Questions de compétence locale

Gestion interne - Formulaire

- 4.37 *Lexique*
- 4.17 *Page couverture de la convention - Mémoire*
- 4.21 *Préambule, introduction, objets, déclaration d'intention*
- 4.22 *But du contrat*

Section A — La relation de la négociation collective

1. Procédures des négociations locales
2. Reconnaissance du syndicat
3. Accès au lieu de travail
4. Utilisation des installations scolaires
5. Tableau d'affichage
6. Courrier interne
7. Accès à l'information
8. Aide-enseignants, Aides, bénévoles, aide-enseignants
9. Protection du piquet de grève
10. Déduction des frais d'adhésion locale
11. Représentants du personnel, Délégués en chef
12. Droit à la représentation
13. Orientation du personnel
14. Copie de la convention

Section B — Salaire et avantages économiques

1. Plans d'achat d'équipement (par exemple: Achat d'ordinateurs)
2. Retenues salariales, Retenues salariales dans le compte de placement des enseignants; choix du compte bancaire
3. Dons des employés aux fins d'impôt sur le revenu

Section C— Droits en matière d'emploi

1. Mise à pied-rappel, *réembauche*
2. Droits en matière d'emploi des enseignants à temps partiel
 1. *Partage d'emploi*
 2. *Nomination au district (Offre de)*
 3. *affectations, partage d'emploi*
 4. *affichage et nomination aux postes vacants*

Section D — Conditions de travail

1. Activités parascolaires
2. Réunions du personnel
3. Santé et sécurité, et Comité de santé et de sécurité
4. Médicaments des élèves et procédures médicales
5. Matières dangereuses
6. Implication des enseignants dans la planification de nouvelles écoles
7. Espace et installations
8. Services aux enseignants
9. Écoles en milieu défavorisé, Utilisation du fonds des écoles en milieu défavorisé

Section E — Pratiques du personnel

1. Affichage des postes vacants
 1. *Nomination au district (Offre de)*
 2. *Affectations*
 3. *Partage d'emploi*
 4. *Procédures d'affichage – Nomination*
 5. *Affichage et nomination aux postes vacants - Réorganisation de l'école*
 6. *Transfert : transferts initiés par le conseil d'administration, transfert lié à la réduction du personnel*
 7. *Création de nouveaux postes*
 8. *Description d'emploi*
2. Postes et affectations – référence à Définition
3. Dossiers du personnel
4. Appels de la Loi sur les écoles
5. Contribution à la politique du conseil d'administration
6. Pas de discrimination

7. Multiculturalisme
8. Égalité des sexes
9. Sélection des agents administratifs, voir Annexe B
10. Plaintes des parents, et Plaintes - Public

Section F — Droits professionnels

1. Comité de développement professionnel – relativement au contrôle (Remarque : voir aussi Annexe C)
2. Comités
 1. Relations professionnelles/Gestion du travail
 2. Conseil consultatif des parents
 3. Comité mixte d'études
 4. Comité de développement professionnel (Remarque : voir aussi Addenda C)
 5. Comité des congés
3. Programme d'études des Premières Nations
4. Études de la femme
5. Collecte de fonds
6. Dépenses pour la salle de classe

Section G — Congés autorisés

1. Congé personnel à long terme
2. Congé de maternité/parental/de parentalité prolongé (ou leur équivalent)
3. Salaire différé/Régime de congé autofinancé
4. Congés non payés : congés non payés qui ne sont pas désignés comme une question de compétence provinciale dans l'Annexe 1 (« Questions de compétence provinciale ») de la convention, à l'exception des éléments de la clause qui relèvent de la compétence provinciale, notamment le maintien des prestations, le droit aux augmentations d'échelon et les questions liées aux retraites.

22 janvier 2021 – Questions de compétence locale.

Révisée avec le comité de gestion administrative le 28 octobre 2022

**Annexe A à la
Lettre d'entente n° 1
Annexe 1 et 2**

Congé sans solde dans la désignation des questions de compétence provinciale et locale

Les congés sans solde seront désignés pour les négociations locales, sauf s'ils se rapportent aux éléments de la clause qui sont de compétence provinciale, y compris la continuation des avantages, le droit aux augmentations, les questions se rapportant à la retraite, l'affichage et la nomination.

25 octobre 1995

**Annexe B à la
Lettre d'entente n° 1
Annexe 1 et 2**

Concernant la sélection des agents administratifs

La « Sélection des agents administratifs » sera désignée une question de compétence locale pour les négociations dans les districts où la Convention de questions de compétence locale précédente contenait un libellé qui traitait de cette question ou de son équivalent. Pour tous les autres districts, la « Sélection des agents administratifs » sera considérée une question de compétence provinciale pour les négociations.

La question des agents administratifs qui retournent à l'unité de négociations ne fait pas partie de la présente annexe aux annexes 1 et 2.

Aux fins du paragraphe 1 de la présente annexe, les parties reconnaissent que le libellé sur la question de la « Sélection des agents administratifs » ou de son équivalent existe dans les conventions locales précédentes pour les districts suivants : Fernie, Nelson, Castlegar, Revelstoke, Vernon, Vancouver, Coquitlam, Nechako, Cowichan, Alberni et Stikine.

Les parties reconnaissent également qu'il peut y avoir un libellé I dans les autres conventions locales précédentes sur la même question. Lorsque c'est le cas, la « Sélection des agents administratifs » ou de son équivalent sera considérée une question de compétence locale pour les négociations.

Daté ce 11^e jour de décembre 1996.

**Annexe C à la
Lettre d'entente n° 1
Annexe 1 et 2**

Développement professionnel

Aux fins de la section 7 de la partie 3 de PELRA, les parties conviennent de ce qui suit :

Aides-enseignants :

Les dispositions relatives aux aides-enseignants restent, à toutes fins utiles, une question de compétence locale conformément à la lettre d'entente signée par les parties le 31 mai 1995, à l'exception des dispositions relatives à l'utilisation d'aides-enseignants comme solution de substitution pour la réduction de l'effectif des classes ou du rapport élèves-enseignant, qui sont désignées comme une question de compétence provinciale.

Développement professionnel :

Le libellé concernant la date à laquelle le financement pour le développement professionnel devient disponible dans un district fait référence à un « fonds » aux fins de développement professionnel, et le droit continu d'un enseignant au fonds de développement professionnel et/ou d'un enseignant sur appel à la suite d'un transfert seront désignés des questions de compétence locale.

Date de l'original 23 avril 1997

**Annexe D à la
Lettre d'entente n° 1
Annexe 1 et 2**

Objet : 25 octobre 1995 Lettre d'entente (« Congé sans solde ») – Révisé

1. Les parties conviennent que « congé sans solde » aux fins de la Lettre d'entente signée entre les parties le 25 octobre 1995 signifie un congé sans solde qui n'est pas autrement désigné comme question de compétence provinciale dans l'Annexe 1 (Questions de compétence provinciale) de la convention sur la désignation de la division des questions.
2. Un congé sans solde tel que décrit dans (1) ci-dessus sera désigné pour les négociations locales sauf pour les considérations provinciales dans l'article, y compris la continuation des avantages, le droit aux augmentations, les questions se rapportant à la retraite, l'affichage et la nomination.

Daté ce 7^e jour d'octobre 1997.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE :

ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Interprétation convenue du terme Enseignant suppléant

Aux fins de la présente convention collective, le terme Enseignant suppléant (TTOC) a la même signification qu'Enseignant sur appel/Employé sur appel (TOC/EOC) comme indiqué dans la convention collective et les documents de travail de 2006-2011 et n'a pas pour but de créer des avantages bonifiés.

Les parties établiront un comité de gestion interne pour identifier les termes dans la convention collective et les documents de travail qui seront remplacés par enseignant suppléant (TTOC)

Signé ce 25^e jour de juin 2012

Révisée avec le comité de gestion administrative le 28 octobre 2022

LETTRE D'ENTENTE N° 3.a

ENTRE :

ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE (BCPSEA)

ET

**FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE
(FECB)**

Objet : Section 4 du Projet de loi 27– Loi sur la convention collective sur les services d'enseignement

Questions liées à la transition – Districts scolaires fusionnés —SD.5 (Southeast Kootenay), SD.6 (Rocky Mountain), SD.8 (Kootenay Lake), SD.53 (Okanagan-Similkameen), SD.58 (Nicola-Similkameen), SD.79 (Cowichan Valley), SD.82 (Coast Mountains), SD.83 (North Okanagan-Shuswap), SD.91 (Nechako Lakes).

La section 4 du projet de loi 27 indique que « En vigueur le 1^{er} juillet 2002, les dispositions d'une convention référencée à la Colonne A du tableau suivant, dont les dispositions font partie de la convention collective en vertu de la section 2(1) de la présente Loi, sont considérées s'appliquer aux fins de tous les enseignants employés par le district scolaire dans le district scolaire mentionné à la même ligne dans la Colonne B, et les ententes mentionnées dans la Colonne C sont nulles et cessent d'avoir effet. »

La Fédération demeure d'avis qu'une rémunération totale devrait être conservée pour les employés qui sont actuellement couverts par les modalités qui se trouvent dans les conventions locales identifiées dans la Colonne C du projet de loi 27 « Ententes sur la Colonne C ». La rémunération totale comprend toutes les indemnités et les primes, y compris le financement pour le développement professionnel actuellement payé aux employés. De plus, la Fédération demeure d'avis que la protection supérieure et/ou le partage des primes devraient être conservés. Également, la position de la Fédération est que les valeurs des augmentations doivent être protégées des ententes sur la Colonne C lorsque ces valeurs sont plus grandes que celles qui se trouvent dans les ententes identifiées dans la Colonne A du Projet de loi 27 Section (4) « ententes sur la Colonne A ». Finalement, un taux quotidien supérieur, tant à court terme qu'à long terme, pour les enseignants suppléants dans les ententes sur la Colonne C continuera durant la durée de la convention et dans toute période de transition. Les positions susmentionnées de la Fédération sont fondées en partie sur la position de la Fédération que les dispositions « Pas de coupe » mentionnées dans les ententes sur la Colonne A s'appliquent correctement aux employés actuellement couverts par les modalités de l'entente sur la Colonne C.

Nonobstant la position de la Fédération sur ces questions, sur une base sans préjudice et sans précédent sur la position générale de la Fédération relativement au projet de loi 27 « Loi sur la convention collective sur les services d'enseignement » et le projet de loi 28 « Loi sur le choix et la

flexibilité de l'éducation publique », y compris les enjeux juridiques et les autres enjeux, et les fusions futures de districts scolaires ou des conventions locales consolidées à la suite d'une fusion relativement à la mise en œuvre de la Section 4 du projet de loi 27.

1.0 MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE

Les employés à contrat continu et à contrat temporaire/d'une durée déterminée maintenant couverts par les ententes de la Colonne C, y compris les employés qui sont mis à pied à partir du 30 juin 2002 seront placés sur la grille salariale des ententes sur la Colonne A à partir du 1^{er} juillet 2002 selon les paragraphes 1.1 et 1.2 ci-dessous.

1.1 Employés ayant un contrat continu

- 1.1.1 Tous les employés ayant un contrat continu actuellement au salaire maximum ou qui se qualifieraient pour le salaire maximum le 30 juin 2002, en vertu de l'entente sur la Colonne C, seront placés au salaire maximum dans l'entente sur la Colonne C à partir du 1^{er} juillet 2002 nonobstant que l'entente de la Colonne A puisse avoir un plus grand nombre d'échelons de majoration jusqu'au maximum.
- 1.1.2 Tous les autres employés ayant un contrat continu dans l'entente de la Colonne C seront placés au niveau de Catégorie et Expérience de l'entente sur la Colonne A selon la Catégorie et Expérience acquise en vertu de l'entente de la Colonne C en date du 30 juin 2002.

Exemple :

Grille de Fernie : échelon (6) de la Catégorie 5 à partir du 30 juin 2002 sera placé dans la grille de Cranbrook à l'échelon (7) de la Catégorie 5 à partir du 1^{er} juillet 2002 pourvu que l'employé se soit qualifié pour une augmentation en vertu des modalités de l'entente Fernie.

- 1.1.3 Les employés ayant un contrat continu seront avisés, par écrit, de leur placement prévu dans la grille en vertu de l'entente sur la Colonne A pour l'année scolaire 2002-2003 dans le mois suivant la signature de la présente lettre d'entente.
 - a. Les appels contre le placement prévu dans la grille seront entendus par un comité composé d'un employé couvert par l'entente sur la Colonne C et d'un employé couvert par l'entente sur la Colonne A, comme désigné par leurs locaux respectifs avant le 30 juin 2002, et une personne nommée par le CSF.
 - b. Les appels doivent être soumis au CSF et au syndicat avant le 15 octobre 2002.
 - c. Les appels non résolus avant le 15 novembre 2002 seront renvoyés à l'étape 3 de la procédure de grief, Article A.6.
- 1.1.4 Un employé ayant un contrat continu couvert par l'entente sur la Colonne C dont le salaire au 30 juin 2002 est supérieur à ce qu'il aurait reçu selon son salaire dans l'entente sur la Colonne A au 1^{er} juillet 2002 recevra la différence en paiements

mensuels égaux durant l'année scolaire 2002-2003. Le nom et le salaire de ces employés en date du 30 juin 2002 seront inclus dans la grille « Maintien du taux de salaire » jointe à la convention collective.

Exemple d'une grille de maintien du taux de salaire :

Nom	Salaire annuel en vigueur 30 juin 2002	Paie mensuel	
		1 juillet 2002	1 juillet 2003
Premier	39 365 \$	202 \$	13 \$
Premier	42 564 \$	215 \$	0 \$
Premier	62 752 \$	180 \$	184 \$

Les parties locales compileront et achemineront les grilles « Maintien du taux de salaire » aux parties provinciales.

- 1.1.5 Un employé à contrat continu identifié dans 1.1.4 ci-dessus dont le salaire au 30 juin 2002 (x) 1,025 (x) 1,025 demeure supérieur à celui qu'il recevrait selon son salaire dans l'entente sur la Colonne A au 1^{er} juillet 2003 continuera de recevoir la différence en paiements mensuels égaux jusqu'au 30 juin 2004 et durant toute période de transition en vertu de l'Article A.1.2.
- 1.1.6 Un employé à contrat continu qui, sauf pour une mise à pied involontaire, aurait été couvert par les paragraphes 1.1.4 et 1.1.5 ci-dessous, sur rappel ou lors d'une affectation à un contrat d'emploi continu ou temporaire/d'une durée déterminée, recevra la différence de salaire en paiements mensuels égaux pour le temps qu'il est employé.
- 1.1.7 Un employé à contrat continu qui, sauf pour une mise à pied involontaire, aurait été couvert par les paragraphes 1.1.4 et 1.1.5 ci-dessous, sera placé, s'il est embauché subséquemment en tant qu'enseignant suppléant, dans la grille « Enseignant suppléant » au taux quotidien qu'il aurait reçu en vertu de l'entente sur la Colonne C en vigueur le 30 juin 2002 si le taux quotidien est supérieur au taux quotidien stipulé dans l'entente sur la Colonne A. Le taux quotidien de l'employé sera maintenu jusqu'au 30 juin 2004 et durant toute période de transition en vertu de l'Article A.1.2 de la convention collective.
- 1.1.8 Ce qui suit décrit les calculs pour 1.1.4 et 1.1.5 ci-dessus :

Année	Entente sur la Colonne A	Entente sur la Colonne C
02-03	Placement sur la grille selon la catégorie et l'expérience méritée au 30 juin 2002 = A.1	Salaire au 30 juin 2002 x 1,025 = B.1
	▪ $(B.1 - A.1 = \text{Différence}/10 = \text{paiement mensuel})$	

03-04 Placement sur la grille selon la $B.1 \times 1,025 = B.2$
catégorie et l'expérience méritée au
30 juin 2003 = A.2

- $(B.2 - A.2 = \text{Différence}/10 = \text{paiement mensuel})$

- Notes :
1. *Pour les grilles de paie de 12 mois, le diviseur sera 12.*
 2. *Le calcul ci-dessus assume que les augmentations sont appliquées le 1^{er} septembre. Lorsqu'une augmentation est appliquée à une date autre que le 1^{er} septembre, le paiement mensuel sera ajusté pour refléter la valeur du salaire et de l'augmentation de l'entente sur la Colonne A.*
 3. *Veuillez vous reporter à l'Annexe A pour voir des exemples.*

1.2 Employés temporaires/embauchés pour une durée déterminée

- 1.2.1 Un employé temporaire/embauché pour une durée déterminée couvert par l'entente sur la Colonne C qui a travaillé dans des affectations temporaires ou d'une durée déterminée qui, en tout, égalent un minimum de 5 ETP durant l'année scolaire 2001-2002 verra son nom ajouté à la grille Maintien du taux de salaire selon le cas.
- 1.2.2 Un employé temporaire/embauché pour une durée déterminée identifié au paragraphe 1.2.1 ci-dessus qui a un contrat d'emploi temporaire/pour une durée déterminée ou continu recevra les paiements mensuels mentionnés dans les paragraphes 1.1.4 et 1.1.5 ci-dessus pour le temps qu'il est employé entre le 1^{er} juillet 2002 et le 30 juillet 2004 et pendant toute période de transition en vertu de l'Article A.1.2.
- 1.2.3 Un employé temporaire/embauché pour une durée déterminée couvert par le paragraphe 1.2.1 sera placé, s'il est embauché subséquent en tant qu'enseignant suppléant, dans la grille « Enseignant suppléant » au taux quotidien qu'il aurait reçu en vertu de l'entente sur la Colonne C en vigueur le 30 juin 2002 si le taux quotidien est supérieur au taux quotidien stipulé dans l'entente sur la Colonne A. Le taux quotidien de l'employé sera maintenu jusqu'au 30 juin 2004 et durant toute période de transition en vertu de l'Article A.1.2 de la convention collective.

1.3 Enseignants suppléants

- 1.3.1 Un enseignant suppléant sur la liste des enseignants suppléants en vertu de l'entente sur la Colonne C au 30 juin 2002 dont le taux de salaire quotidien en vigueur le 30 juin 2002 est supérieur au taux quotidien stipulé dans l'entente sur la Colonne A en vigueur le 1^{er} juillet 2002 verra son taux quotidien maintenu jusqu'au 30 juin 2004 et pendant toute période de transition en vertu de l'Article A.1.2 de la convention collective.
- 1.3.2 Une grille « Enseignant suppléant » sera annexée à la convention collective et identifiera chaque enseignant suppléant et son taux quotidien au 30 juin 2002.

Exemple d'une grille pour les enseignants suppléants :

Nom	Taux quotidien en vigueur le 30 juin 2002
Premier	159,64 \$
Premier	166,70 \$

NOTE : Dans certains districts, le taux quotidien des enseignants suppléants sera le même pour tous les enseignants suppléants sur la grille.

1.3.3 Le taux de salaire quotidien pour les enseignants suppléants sans certificat dans les districts scolaires 8 (Kootenay Lake) et 82 (Coast Mountains) continuera selon les modalités de l'entente sur la Colonne C sauf s'il est modifié en vertu de 9.3.2 de la présente Lettre d'entente.

1.3.4 Les parties locales compileront et achemineront ces « Grilles Enseignant suppléant » aux parties provinciales.

1.4 Employés embauchés après le 30 juin 2002

1.4.1 Les employés à contrat continu et à contrat temporaire ou de durée déterminée embauchés après le 30 juin 2002 qui ne sont pas couverts par 1.3 ci-dessus seront payés un taux quotidien selon les dispositions de l'entente sur la Colonne A.

1.4.2 Les enseignants suppléants placés sur la liste d'enseignants suppléants après le 1^{er} juillet 2002 qui ne sont pas couverts par 1.3 ci-dessus seront payés un taux quotidien selon les dispositions de l'entente sur la Colonne A.

2.0 CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE

En vigueur le 1^{er} juillet 2002, les crédits accumulés de congé de maladie des employés couverts par l'entente de la Colonne C continueront. L'application et l'accumulation subséquente des crédits de congé de maladie seront conformes à l'entente sur la Colonne A.

3.0 LISTES D'ANCIENNETÉ – DANS TOUT LE DISTRICT

Les listes d'ancienneté seront établies à la grandeur du district. Les parties locales compileront et achemineront les listes d'ancienneté de tout le district aux parties provinciales. Aux fins administratives, les parties locales peuvent établir des listes administratives à partir de la liste d'ancienneté de tout le district, qui établit l'ancienneté relative des employés par région géographique.

4.0 DISPOSITIONS DE DOTATION EN PERSONNEL - DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR TRANSITOIRE

Conformément à la Section 4 du projet de loi 21, les dispositions de dotation en personnel de l'entente sur la Colonne C deviennent nulles le 1^{er} juillet 2002 et les dispositions de dotation en personnel de l'entente sur la Colonne A s'appliqueront à tous les enseignants du district. Reconnaisant que cette date d'entrée en vigueur (1^{er} juillet 2002) est au milieu du processus annuel de dotation en personnel (mai – octobre), sous réserve d'un accord des parties locales

et de l'approbation des parties provinciales, les solutions suivantes relativement aux dispositions de dotation en personnel sont disponibles :

- i. Les dispositions de dotation en personnel de l'entente sur la Colonne A entreraient en vigueur avant le 1^{er} juillet 2002 (mise en œuvre hâtive des dispositions de dotation en personnel).
- ii. Les dispositions de dotation en personnel de l'entente sur la Colonne A entreraient en vigueur après le 1^{er} juillet 2002, mais au plus tard le 31 octobre 2002 (mise en œuvre retardée des dispositions de dotation en personnel de l'entente sur la Colonne A).

Il est entendu que ce qui précède sont seulement des options à prendre en considération et s'il n'y a pas accord de toutes les parties. Les dispositions de dotation en personnel de l'entente sur la Colonne A entreront en vigueur pour tous les employés du district le 1^{er} juillet 2002.

Si les parties locales conviennent d'une des solutions disponibles, la présente entente sera acheminée aux parties provinciales pour approbation.

5.0 FRONTIÈRES GÉOGRAPHIQUES – DISPOSITION EN DOTATION DE PERSONNEL

Dans le cas où les parties locales voudraient incorporer des frontières/facteurs géographiques dans les dispositions de dotation en personnel de l'entente sur la Colonne A, le processus de modification à mi-contrat s'appliquerait. C'est-à-dire que ces amendements à l'entente sur la colonne A seraient convenus à l'échelle régionale et soumis aux parties provinciales pour approbation.

6.0 CONGÉS COMMENÇANT AVANT LE 1^{ER} JUILLET 2002

Si un congé a été approuvé et a commencé conformément à l'entente sur la Colonne C avant le 1^{er} juillet 2002 et devrait continuer après le 1^{er} juillet 2002, les modalités de ce congé, y compris la méthode de retour du congé de l'entente sur la Colonne C, continueraient de s'appliquer pour la durée du congé. L'entente sur la Colonne A s'appliquerait pour tous les congés commençant après le 30 juin 2002.

7.0 PLANS SALARIAUX

7.1 Plan de salaire différé

Les employés qui ont commencé un plan de salaire différé en vertu de l'entente sur la Colonne C seront admissible à continuer ce plan jusqu'à son achèvement en vertu des modalités contenues dans l'entente sur la Colonne C, y compris les dispositions relatives au retour d'un congé.

7.2 Plan d'épargne-salaire de 12 mois/Plan de salaire de 1 mois

Les employés actuellement sur un plan d'épargne-salaire de 12 mois ou sur un plan de salaire de 12 mois en vertu de l'entente sur la Colonne C continueront avec ce plan jusqu'au 31 août 2002 en vertu des modalités contenues dans l'entente sur la Colonne C.

8.0 RÉGIME DE PRESTATIONS – DATE DE PASSATION

- 8.1 Dans le district scolaire 83 (North Okanagan-Shuswap), les primes pour les prestations sont payées à l'avance et calculées pour les déductions durant le cours de l'année. En conséquence, la date de passation pour les prestations dans le district scolaire 83 (North Okanagan-Shuswap) sera retardée jusqu'au 1^{er} octobre 2002, c'est-à-dire que les régimes de prestations en vertu de l'entente sur la Colonne A entreraient en vigueur le 1^{er} octobre 2002.
- 8.2 En vigueur le 1^{er} septembre 2002, les employés sous l'entente sur la Colonne A dans le district scolaire 53 (Okanagan-Similkameen) seront couverts par un nouveau fournisseur de prestations. En conséquence, la date de passation pour les prestations dans le district scolaire 53 (Okanagan-Similkameen) sera retardée jusqu'au 1^{er} septembre 2002, c'est-à-dire que les régimes de prestations en vertu de l'entente sur la Colonne C continueraient de s'appliquer jusqu'au 31 août 2002 et le régime de prestations en vertu de l'entente sur la Colonne A entrerait en vigueur le 1^{er} septembre 2002.

9.0 INCLUSIONS

9.1 Liste

La liste suivante établit les membres dans l'unité de négociations des enseignants, tel que défini par PELRA, actuellement inclus dans l'entente sur la Colonne C, par variation du LRB, mais non inclus aux fins de l'entente sur la Colonne A.

- i SD.6 (Rocky Mountain) — Employés enseignant des cours d'éducation aux adultes avec crédits.
- ii SD.82 (Coast Mountains) — Orthophonistes et enseignants suppléants sans certification.
- iii SD.83 (North Okanagan-Shuswap) — Personnes employées pour enseigner le programme d'études Vie familiale dans le programme d'éducation Vie familiale et les orthophonistes
- iv SD.91 (Nechako Lakes) — Professionnels associés y compris les orthophonistes, les conseillers pédagogiques autochtones, les instructeurs de la langue et de la culture autochtones.

9.2 District scolaire No.8 (Kootenay Lake)

Les enseignants suppléants sans certificat sont actuellement inclus dans l'entente sur la Colonne C et sont membres de l'unité de négociation des enseignants, mais ils ne sont pas inclus dans l'entente sur la Colonne A.

9.3 Application

- 9.3.1 Après le 30 juin 2002, la région géographique dans l'ancienne entente sur la Colonne C, tous les employés énumérés dans 9.1 et 9.2 ci-dessus demeureront, ou, dans le cas de nouveaux employés, deviendront membres de l'unité de négociations des enseignants et de la FECB.

9.3.2 La BCPSEA et la FECB détermineront les modalités d'emploi pour les employés identifiés dans 9.1 et 9.2 ci-dessus. Si les parties sont incapables de conclure un accord, les modalités de l'Article A.1.4 de la convention collective s'appliqueront.

9.3.3 Dans la région géographique de l'ancienne entente sur la Colonne A, les employés énumérés dans les classifications ci-dessus ne deviendront pas membres de l'unité de négociations sauf par l'entremise des processus stipulés dans le Code du travail.

9.4 District scolaire n° 79 (Cowichan Valley)

Les employés enseignant les programmes d'éducation aux adultes (Éducation aux adultes de base et Achèvement du secondaire) dans l'ancien district scolaire n° 65 (Cowichan) et l'ancien district scolaire n° 66 (Lake Cowichan) sont inclus dans l'unité de négociation et sont couverts par les modalités d'emploi de l'entente sur la Colonne A.

Signé ce 25^e jour de juin 2012

Révisée avec le comité de gestion administrative le 28 octobre 2022

Annexe "A" à
LOU Re: Re: Section 4 du projet de loi 27

School District No. 5

Collective Agreement Effective July 1, 2002 (former S.D. 2)

TQS	Exp.	June 30/01	July 1/01	July 1/02	July 1/03
4	0	\$33,744	\$34,588	\$35,452	\$36,338
4	1	\$35,547	\$36,438	\$37,347	\$38,280
4	2	\$37,350	\$38,284	\$39,241	\$40,222
4	3	\$39,153	\$40,132	\$41,135	\$42,163
4	4	\$40,956	\$41,986	\$43,029	\$44,105
4	5	\$42,759	\$43,828	\$44,924	\$46,047
4	6	\$44,562	\$45,678	\$46,818	\$47,988
4	7	\$46,365	\$47,524	\$48,712	\$49,930
4	8	\$48,168	\$49,372	\$50,607	\$51,872
4	9	\$49,971	\$51,220	\$52,501	\$53,813
4	10	\$51,774	\$53,068	\$54,395	\$55,755

Example #1 Teacher hired under old PLA S.D. 1 - Cat. 4, Step 0 = \$38,405 on June 30, 2002

	Compare with	Annual Difference	Monthly Installment*
Placed on new scale	\$38,405 + 2.5%	\$2,019	\$202
1-Jul-02	\$39,365	\$127	\$13
1-Jul-03	\$40,349		

Example #2 Teacher hired under old PLA S.D. 1 - Cat. 4, Step 10 = \$52,880 on June 30, 2002

	Compare with	Annual Difference	Monthly Installment*
Placed on new scale	\$52,880 + 2.5%	\$0	\$0
1-Jul-02	\$54,202	\$0	\$0
1-Jul-03	\$55,557	\$0	\$0

* Monthly installment assumes annual salary paid over 10 months

6/18/2002 4:10 PM

00-BB-Amalgamation Examples.xlsSheet1

LETTRE D'ENTENTE N° 3.b

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Section 27.4 Loi sur la convention collective sur les services d'enseignement

Les parties conviennent que les montants payés aux employés le 20 juin 2013, en vertu des dispositions « Maintien du taux de salaire » de la lettre d'entente (25 juin 2002) continueront. Ces mêmes montants augmenteront par les mêmes augmentations de pourcentage qui s'appliquent dans les grilles de salaire de la Colonne A dans le district applicable.

Signé ce 10^e jour d'avril 2013

LETTRE D'ENTENTE N° 4

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Équité d'emploi – Employés autochtones

Les parties reconnaissent que les Peuples autochtones remédier à la sous-représentation des peuples autochtones dans la main-d'œuvre:

1. et aident les conseils scolaires, avec l'appui des syndicats d'enseignants locaux, à présenter une demande auprès du Bureau du commissaire aux droits de la personne (OHRC), en vertu de l'article 42 de l'*Human Rights Code*, en vue d'obtenir l'approbation d'un « programme spécial » qui permettrait d'attirer et de maintenir en poste les employés autochtones.
2. Elles encouragent et aident les conseils scolaires et les syndicats d'enseignants locaux à introduire une requête visant à octroyer :
 - a. des droits de priorité à l'embauche pour les candidats autochtones;
 - b. la priorité aux employés autochtones dans le processus d'affichage et de dotation, ainsi que des protections contre les mises en disponibilitédans les demandes présentées au Bureau du commissaire aux droits de la personne.
3. L'appui des parties à l'égard des demandes relevant du programme spécial ne se limite pas aux postes bénéficiant du financement ciblé de l'enseignement autochtone.
4. Les parties provinciales élaborent conjointement des communications et des formations qui permettent de soutenir la demande et la mise en œuvre de programmes spéciaux dans les districts. Dans le cadre de cette initiative de communication et de formation, les parties mettent au point un guide de mise en œuvre qu'elles partagent avec les conseils scolaires et les syndicats d'enseignants locaux.
5. Les parties provinciales se réunissent pour lancer ce travail dans les trois (3) mois suivant la ratification de la présente convention (ou dans tout autre délai dont elles conviennent mutuellement), dans le but d'achever le guide de mise en œuvre et un plan de communication et de formation dans un délai d'un (1) an.

Signé ce 28^e jour de octobre 2022

LETTRE D'ENTENTE N° 5

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Initiatives concernant l'offre et la demande d'enseignants

La Fédération des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique et la BC Public School Employer's Association conviennent de favoriser le recrutement et le maintien en poste d'un corps enseignant qualifié en Colombie-Britannique.

1. Indemnité de recrutement et de maintien en poste en milieu éloigné :

- a. Chaque employé équivalent temps plein exerçant dans les écoles ou les districts scolaires visés à l'Annexe A perçoit une indemnité de recrutement annuelle de 2761 dollars à compter du 1^{er} juillet 2022, au moment de son entrée en fonction. Chaque employé équivalent temps partiel perçoit une indemnité de recrutement calculée au prorata de son poste en équivalent temps plein.
- b. Tous les employés répertoriés perçoivent l'indemnité de recrutement annuelle de 2761 dollars à compter du 1^{er} juillet 2022 à titre d'indemnité de maintien en poste chaque année consécutive par la suite. Chaque employé à temps partiel perçoit une indemnité de maintien en poste calculée au prorata de son poste en équivalent temps plein.
- c. L'indemnité est versée mensuellement.

2. Comité mixte d'examen du recrutement et du maintien en poste en milieu éloigné

Les parties conviennent d'établir un comité dans les six (6) mois suivant la conclusion des négociations provinciales de 2022 (ou dans tout autre délai dont elles conviennent mutuellement).

Le comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants nommés par la FECB et d'un maximum de trois (3) représentants nommés par la BCPSEA.

Le comité examine :

- a. les critères de 2008 employés pour établir l'Annexe A;
- b. les données démographiques actuelles et les données liées à la mise en œuvre de la LE n° 5;
- c. les répercussions financières des modifications susceptibles d'être apportées à la LE n° 5;

- d. les données actuelles liées au recrutement et au maintien en poste en milieu éloigné.

Les parties conviennent d'achever le travail du comité le 1^{er} janvier 2024 (ou à toute autre date dont elles conviennent mutuellement).

Signé ce 28^e jour de octobre 2022

Annexe A à la lettre d'entente n° 5 relativement aux Initiatives d'offre et de demande d'enseignants

Annexe A – Liste des écoles ou des districts scolaires approuvés

Nom de l'école

Ville/Communauté

05 - Southeast Kootenay (*only part of district approved*)

Jaffray Elementary	Jaffray
Grasmere	Grasmere
Elkford Secondary School	Elkford
Rocky Mountain Elem School	Elkford
District Learning Centre - Elkford	Elkford
Sparwood SS	Sparwood
Frank J Mitchell	Sparwood
Mountain View Elementary	
Fernie Sec School	Fernie
Isabella Dickens	Fernie
District Learning Centre - Fernie	Fernie
District Learning Centre - Sparwood	Sparwood

06 - Rocky Mountain (*entire district approved*)

08 - Kootenay Lake (*entire district approved*)

10- Arrow Lake (*entire district approved*)

20 - Kootenay Columbia (*entire district approved*)

27 - Cariboo Chilcotin (*only part of district approved*)

Anahim Lake	Anahim Lake
Tatla Lake Elem and Jr Sec	Tatta Lake
Forest Grove Elementary	
Alexis Creek	Alexis Creek
Likely Elem	Likely
Naghtaneqed Elem	Nemiah
Dog Creek Elem Jr Sec	Dog Creek
Big Lake Elem	Big Lake
Bridge Lake Elem	Bridge Lake
Horsefly Elem	Horsefly
Buffalo Creek Elem	Buffalo Creek

28 - Quesnel (*only part of district approved*)

Narcosli Elem	Narcosli
Red Bluff Elem	
Nazko Valley Elem	Nazko

Wells Elem	Wells
Kersley Elem	Kersley
Lakeview Elem	Lakeview
Barlow Creek Elem	Barlow Creek
Parkland Elem	Moose Heights
Bouchie Lake	Bouchie Lake

47 - Powell River (only part of district approved)

Texada Elem	Texada Island
Kelly Creek Elem	

49 - Central Coast (Entire District)

50 - Haida Gwaii (Entire District)

51 - Boundary (only part of district approved)

Beaverdell Elementary	Beaverdell
Big White Elementary	Big White
Christina Lake Elementary School	
Dr. DA Perley Elementary School	
Grand Forks Secondary School	Grand Forks
Greenwood Elem	Greenwood
John A Hutton Elementary School	
Midway Elementary	Midway
Boundary Central Secondary	Midway
West Boundary Elem	Rock Creek

52 - Prince Rupert (Entire District)

54 - Bulkley Valley (entire district approved)

57 - Prince George (only part of district approved)

Dunster Elem	Dunster
Mackenzie Elem	Mackenzie
Mackenzie Secondary	Mackenzie
Morfee Elem	Mackenzie
McBride Sec	McBride
McBride Elem	McBride
Hixon Elem	Hixon
Giscome Elem	Giscome
Valemount Secondary	Valemount
Valemount Elementary	Valemount

59 - Peace River South (Entire District)

60 - Peace River North (Entire District)

64 - Gulf Islands (only part of district approved)

Saturna Elementary	Saturna
--------------------	---------

69 - Qualicum (only part of district approved)

False Bay School	Lasqueti
70 - Alberni (only part of district approved)	
Bamfield	Bamfield
Wickanninish	Tofino
Ucluelet Elem	Ucluelet
Ucluelet Sec	Ucluelet
72 - Campbell River (only part of district approved)	
Surge narrows	Read Island
Sayward Elem	Village of Sayward
Cortes Island	Cortes island
73 - Kamloops/Thompson (only part of district approved)	
Blue River Elem	Blue River
Vavenby Elem	Vavenby
Brennan Creek	Brennan Creek
74 - Gold Trail (only part of district approved)	
Gold Bridge Community	Gold Bridge/ Bralorne
Sk'il' Mountain Community	Seton Portage/South Shalalth/Shalalth
Lytton Elementary	
Kumsheen Secondary	
Venables Valley Community	Venables Valley
Cayoosh Elementary	Lillooet/Pavilion/ Fountain/Band Communities
	Lillooet/ Pavilion / Fountain/Band communities
George M. Murray Elementary	Lillooet / Pavilion / Fountain/Band communities
Lillooet Secondary	
81 - Fort Nelson (Entire District)	
82 - Coast Mountain (Entire District)	
84 - Vancouver Island West (entire district approved)	
85 - Vancouver Island North (Entire District)	
87 - Stikine (Entire District)	
91 - Nechako Lakes (Entire District)	
92 - Nisga'a (Entire District)	
93 - Conseil Scolaire Francophone (only part of district approved)	
Ecole Jack Cook	Terrace

LETTRE D'ENTENTE N° 6

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Article C.2. – Transférabilité de l'ancienneté – Listes d'ancienneté distinctes

Cette entente a été nécessitée par le fait que certains districts ont une liste d'ancienneté distincte pour les enseignants aux adultes, c'est-à-dire une liste d'ancienneté pour la maternelle à la 12^e et une deuxième liste d'ancienneté pour l'éducation aux adultes. Conformément aux décisions précédentes d'Irene Holden, la mise en œuvre de cette entente est censée être sur une base prospective et n'a pas pour but d'infirmer les décisions précédentes sur la dotation en personnel avec la compréhension que des anomalies peuvent être discutées et prises en considération dans la gestion du travail. Il y a quatre situations et applications possibles :

1. Enseignant dans un district avec une liste transféré à un district avec une liste (1 à 1)
 - Les anciennetés pour la maternelle à la 12^e année et pour l'éducation aux adultes sont contenues dans une seule liste dans les deux districts.
 - Les règles normales de transfert s'appliquent.
 - Pas plus d'un an d'ancienneté peut être crédité et transféré pour une année scolaire.
 - Vingt ans au maximum peuvent être transférés.
2. Enseignant dans un district avec deux listes distinctes transféré à un district avec deux listes distinctes (2 à 2)
 - Les anciennetés pour la maternelle à la 12^e année et pour l'éducation aux adultes sont contenues dans deux listes distinctes dans les deux districts.
 - Les deux listes demeurent distinctes lors du transfert.
 - Jusqu'à vingt ans de la maternelle à la 12^e année et jusqu'à vingt ans d'éducation aux adultes peuvent être transférés aux listes correspondance.
 - Même si l'ancienneté est transférée dans les deux zones, seulement l'ancienneté est activée et peut être utilisée dans la zone dans laquelle l'enseignant a obtenu le poste continu. L'ancienneté demeure dormante et ne peut être utilisée dans d'autres zones jusqu'à ce que l'employé obtienne subséquemment un poste continu dans cette zone.
 - Par exemple, l'enseignant A dans le district A possède actuellement huit années d'ancienneté de la maternelle à la 12^e année et six ans d'ancienneté en éducation aux adultes. L'enseignant A obtient un poste continu de la maternelle à la 12^e année dans le district B. L'enseignant A peut transférer huit années d'ancienneté de la maternelle à la 12^e année au district B. Cependant, seulement huit années de l'ancienneté de la maternelle à la 12^e année seront activées tandis que les six années d'ancienneté en éducation aux adultes demeureront dormantes. Si l'enseignant A obtenait un poste permanent en éducation aux

adultes dans le district B à l'avenir, les six années d'ancienneté en éducation aux adultes seront activées à ce moment-là.

3. Enseignant dans un district avec deux listes distinctes transféré à un district avec une liste d'ancienneté (2 à 1)
 - Un total combiné maximal de dix ans d'ancienneté peut être transféré.
 - Pas plus d'un an d'ancienneté peut être crédité dans une année scolaire.
4. Enseignant dans un district avec une liste d'ancienneté transféré à un district avec deux listes distinctes (1 à 2)
 - Jusqu'à vingt ans d'ancienneté peuvent être transférés à la liste d'ancienneté dans laquelle le poste permanent a été obtenu.
 - Aucune ancienneté ne peut être transférée à l'autre liste d'ancienneté.
 - Par exemple, l'enseignant A dans le district A possède actuellement 24 années d'ancienneté et obtient un poste en maternelle à la 12^e année dans le district B, qui a deux listes d'ancienneté. L'enseignant A pourrait transférer vingt années d'ancienneté dans la liste d'ancienneté de la maternelle à la 12^e année du district B et aucune année d'ancienneté dans la liste en éducation aux adultes du district B.

La transférabilité de l'ancienneté s'applique seulement à l'ancienneté accumulée au sein de l'unité de négociation provinciale de la FECB. La transférabilité de l'ancienneté ne s'applique pas à l'ancienneté en éducation aux adultes accumulées dans une autre unité de négociation ou dans une autre unité de négociation de la FECB.

Signé ce 26^e jour de mars 2020

LETTRE D'ENTENTE N° 7

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Article C.2 – Transfert de l'ancienneté et Article G.1 - Transférabilité des congés de maladie – Détention simultanée de postes à temps partiel dans deux districts différents

La lettre d'entente suivante a pour but de clarifier l'application de l'Article C.2.2. et G.1 de la convention collective provinciale relativement à la situation où un enseignant qui détient simultanément des contrats continus temporaires dans deux districts scolaires distincts, c'est-à-dire qu'il détient un contrat continu temporaire dans une (1) école et puis obtient subséquemment un deuxième contrat continu temporaire dans un deuxième district. Si cette situation précise survenait, l'application suivante de l'Article C.2.2 et G.1 s'appliquera :

1. La capacité de transférer des congés de maladie et de l'ancienneté ne peut survenir avant que l'employé démissionne de son emploi du district transféreur ou reçoit un plein congé autorisé du district transféreur.
2. L'exigence pour l'enseignant de déclencher le processus de vérification de congé de maladie (90 jours après la date d'embauche initiale) et le processus de vérification de l'ancienneté (dans les 90 jours suivant l'obtention par un enseignant d'un contrat continu) et d'acheminer les formulaires de vérification nécessaires au district scolaire précédent restera en suspens jusqu'à la date de démission/cessation d'emploi de l'employé du district transféreur ou jusqu'à ce que l'employé reçoive un plein congé autorisé du district transféreur.

* Remarque : À compter du 30 novembre 2022, le délai de lancement du processus de vérification des congés de maladie et de l'ancienneté a été porté de 90 à 120 jours.
3. Si un enseignant transfère de l'ancienneté en vertu de la présente lettre d'entente, il y aura une période pendant laquelle l'employé accumulera de l'ancienneté dans les deux districts. À partir de cette période de temps (la période de temps pendant laquelle l'enseignant détient deux contrats continus temporaires dans les deux districts jusqu'au transfert de l'enseignant), aux fins de la transférabilité, l'enseignant sera limité à un an d'ancienneté pour chaque année.
4. Si un enseignant reçoit un congé à temps plein et transfère de l'ancienneté et/ou des congés de maladie en vertu de la présente lettre d'entente, les règles et l'application décrites dans la décision d'Irene Holden du 7 juin 2007 concernant la transférabilité lors d'un congé à temps plein s'appliqueront.

5. Conformément aux décisions précédentes d'Irene Holden, la mise en œuvre de cette entente est prévue être de façon prospective et n'a pas l'objectif d'infirmer toute décision précédente sur la dotation de personnel avec la compréhension que des anomalies peuvent être discutées et prises en considération dans la gestion du travail.

Les exemples suivants sont fournis pour procurer davantage d'éclaircissements :

Exemple 1 :

Une employée à temps partiel dans le district A possède 5 ans d'ancienneté. Le 1^{er} septembre 2007, elle obtient aussi un poste à temps partiel dans le district B. Le 30 juin 2008, l'employée démissionne du district A. L'employée aura 90 jours à partir du 30 juin 2008 pour déclencher le processus de vérification de l'ancienneté et de congé de maladie et pour acheminer les formulaires de vérification nécessaires au district scolaire précédent pour transférer l'ancienneté et/ou les congés de maladie. Aucune ancienneté ou aucun congé de maladie ne peut être transféré au district B jusqu'à ce que l'employée ait démissionné ou cessé son emploi au district A. Une fois transférée, l'ancienneté de l'employée dans le district B ne peut dépasser un total d'un an pour l'année scolaire du 1^{er} septembre 2007 au 30 juin 2008.

Exemple 2

Une employée à temps partiel dans le district A possède cinq ans d'ancienneté. Le 1^{er} septembre 2007, elle obtient aussi un poste à temps partiel dans le district B. Le 1^{er} septembre 2008, l'employée reçoit un congé autorisé du district pour son affectation complète au district A. L'employée aura 90 jours à partir du 30 juin 2008 pour déclencher le processus de vérification de l'ancienneté et de congé de maladie et pour acheminer les formulaires de vérifications nécessaires au district scolaire précédent pour transférer l'ancienneté et/ou les congés de maladie. La décision Irene Holden datée du 7 juin 2007 s'appliquera. Aucune ancienneté ne peut être transférée au district B jusqu'à ce que le congé autorisé de l'employée soit en vigueur. Une fois transférée, l'ancienneté de l'employée dans le district B ne peut dépasser un total d'un an pour l'année scolaire du 1^{er} septembre 2007 au 30 juin 2008.

La transférabilité de l'ancienneté s'applique seulement à l'ancienneté accumulée au sein de l'unité de négociation provinciale de la FECB. La transférabilité de l'ancienneté ne s'applique pas à l'ancienneté en éducation aux adultes accumulées dans une autre unité de négociation ou dans une autre unité de négociation de la FECB.

Signé ce 26^e jour de mars 2022

Révisée avec le comité de gestion administrative le 28 octobre 2022

* Remarque : À compter du 30 novembre 2022, le délai de lancement du processus de vérification des congés de maladie et de l'ancienneté a été porté de 90 à 120 jours

LETTRE D'ENTENTE N° 8

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet: Article C.2 – Transfert de l'ancienneté – Enseignants mis à pied actuellement sur la liste de rappel

La lettre d'entente suivante a pour but de clarifier l'application de l'Article C.2.2 de la convention collective provinciale relativement à la situation où un enseignant mis à pied sur une liste de rappel dans le district A obtient un contrat continu dans le district B, c'est-à-dire pendant qu'il détient des droits de rappel dans un district, il obtient un contrat continu dans un deuxième district. Si cette situation survenait, l'application suivante de l'Article C.2.2 aura lieu :

1. Un enseignant en disponibilité ayant des droits de rappel dans un district scolaire peut transférer jusqu'à vingt (20) années d'ancienneté dans un second district scolaire lorsqu'il y obtient une nomination permanente.
2. Une telle ancienneté transférée doit être déduite de l'accumulation dans le district scolaire précédent pour toutes les fins sauf le rappel. Aux fins de rappel, l'enseignant conserve l'utilisation de l'ancienneté transférée dans son district précédent.
3. Si les droits de rappel prennent fin ou sont perdus, l'ancienneté transférée qui a été déduite de l'accumulation dans le district scolaire précédent deviendra finale pour toutes les fins et sera traitée de la même manière que si l'employé avait transféré son ancienneté dans des circonstances normales. Aucune ancienneté supplémentaire du district scolaire précédent ne peut être transférée.
4. Si l'enseignant accepte le rappel pour un contrat continu dans le district précédent, seulement la quantité transférée de l'ancienneté originalement transférée peut être transférée de nouveau, c'est-à-dire qu'aucune ancienneté supplémentaire accumulée dans le deuxième district scolaire ne peut être transférée au district scolaire précédent.
5. La capacité de transférer pendant une mise à pied ou un rappel est limitée à une transaction entre deux districts et tout transfert subséquent à un troisième district peut seulement survenir si l'enseignant met fin à tous les emplois, y compris les droits de rappel avec le district scolaire précédent.
6. Conformément avec les décisions précédentes d'Irene Holden, la mise en œuvre de cette entente est censée être de façon prospective et n'a pas l'objectif d'infirmer toute décision

précédente sur la dotation de personnel avec la compréhension que des anomalies peuvent être discutées entre les parties.

7. La présente lettre d'entente ne remplace aucunement les dispositions locales précédentes actuellement en vigueur qui ne permettent pas qu'un enseignant conserve ses droits de rappel dans un district scolaire tout en détenant un poste continu dans un autre district.

Les exemples suivants sont fournis pour procurer davantage d'éclaircissements :

Exemple 1 :

Un enseignant possédant trois années d'ancienneté dans le district A a été mis à pied avec des droits de rappel. Tout en conservant ses droits de rappel dans le district A, l'enseignant obtient un poste continu dans le district B. Une fois transféré, cet enseignant aurait trois années d'ancienneté dans le district B, trois années dans le district A aux fins de rappel seulement et 0 année d'ancienneté dans le district A pour toute autre fin. Après avoir travaillé un an dans le district B, cet enseignant accepte un rappel à un poste continu dans le district A. Seulement trois années d'ancienneté seraient transférées de nouveau au district A et aux fins de tenue de dossier, le dossier d'ancienneté de l'enseignant dans le district B serait réduit de quatre ans à un an.

Exemple 2 :

Un enseignant possédant trois années d'ancienneté dans le district A a été mis à pied avec des droits de rappel. Tout en conservant ses droits de rappel dans le district A, l'enseignant obtient un poste continu dans le district B. Une fois transféré, cet enseignant aurait trois années d'ancienneté dans le district B, trois années dans le district A aux fins de rappel seulement et 0 année d'ancienneté dans le district A pour toute autre fin. Après avoir travaillé deux ans dans le district B, les droits de rappel de cet enseignant dans le district A sont perdus. Aucune autre ancienneté ne peut être transférée du district A au district B et aux fins de tenue de dossier, le dossier d'ancienneté de l'enseignant dans le district A serait de zéro pour toutes les fins.

Signé ce 26 jour de mars 2020

Révisée avec le comité de gestion administrative le 28 octobre 2022

LETTRE D'ENTENTE N° 9

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial

1. Le Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial tel que prévu dans l'Article B.11 est tel que décrit dans l'Annexe A de la présente lettre d'entente.
2. Le Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial peut seulement être amendé ou modifié avec l'accord de la BCPSEA et de la FECB.
3. L'assureur pour le Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial peut seulement être changé après consultation entre le BCPSEA et la FECB.

Le processus de consultation sera conforme au processus de 2012. Dans le cas d'un différend dans la sélection ou le changement d'assureur, la question sera renvoyée à Mark Brown, ou à un remplaçant convenu, pour être traitée de façon accélérée.

La présente disposition couvre un district ou un local qui fait partie du Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial.

4. Les gains d'efficacité ou les réductions de coûts réalisés en tant que résultat direct de la mise en place du Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial seront utilisés pour bonifier le Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial.
5. Le Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial ne comprend pas un Régime d'assurance médicale de voyage (MRTP). Cependant, un district scolaire qui choisit de participer au Régime d'assurance-maladie supplémentaire provincial et qui a un MRTP continuera de fournir un MRTP.
6. Lorsque le syndicat local choisit de ne pas participer au Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial, le district scolaire continuera de fournir le régime d'assurance-maladie complémentaire existant entre les parties.

7. Au 1^{er} septembre 2022, les sections locales représentant tous les membres des districts scolaires suivants ont voté contre la participation au régime provincial d'assurance-maladie complémentaire :
 - a. Vancouver Teachers' Federation [VSTA, VEAES]¹ / DS n° 39 (Vancouver)
 - b. Coquitlam Teachers' Association / DS n° 43 (Coquitlam)
8. Les syndicats locaux représentant tous les membres dans les districts scolaires dans les paragraphes 7.a à 7.c peuvent choisir d'adhérer au Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial en tout temps durant la durée de la convention collective.

Convenu le: 26 novembre 2012

Révisé : 28 octobre 2022

¹ Les références à la VSTA et à la VEAES font référence à l'organisation interne du syndicat. La référence à la Fédération des enseignants de Vancouver concerne les questions liées à la convention collective.

Annexe A à la Lettre d'entente n° 9

Régime d'assurance-maladie complémentaire provincial	
Prestation	
Remboursement	80 % jusqu'à 1 000 \$ payés par personne, puis 100%
Franchise annuelle	50 \$ par police
Maximum à vie	Illimité
Fin de la couverture	Le 30 juin après que l'employé ait atteint l'âge de 75 ans, ou lors de son départ anticipé à la retraite.
Médicaments sur ordonnance	
Formulaire pharmaceutique	Blue Rx
Carte de paiement direct	Oui
Franchise par ordonnance	0 \$
Dysfonction sexuelle	Couvert
Contraceptifs oraux	Couvert
Fertilité	20 000 \$ maximum à vie
Fournitures et services médicaux	
Assistance médicale	Incluse
Assurance médicale d'urgence hors de la province	Couvert
Ambulance	Couvert
Hôpital	Privé/Semi-privé
Services infirmiers privés (y compris à domicile)	20 000 \$ par année
Services et fournitures divers (assujettis aux limites raisonnables et habituelles de telles que définies par Pacific Blue Cross)	Couvert Remarque : La couverture comprend le système de surveillance du glucose en continu Dexcom

Fournitures et services médicaux	
Appareils auditifs	\$3,500 par période de 48 mois
Chaussures orthopédiques	\$500 par année
Orthèses	\$500 par année
Soins de la vue	
Maximum	\$550 per 24 months
Examen de la vue tous les 24 mois	1 par période de 24 mois*
Lunettes de soleil avec prescription	inclus dans la vision maximale
Services paramédicaux	
Naturopathe	\$900 par année
Chiropracteur	\$900 par année; À compter du 1er janvier 2023: \$1,000
Massothérapeute	\$900 par année; À compter du 1er janvier 2023: \$1,000
Physiothérapeute	\$900 par année; À compter du 1er janvier 2023: \$1,000
Services de conseil	\$900 par année; À compter du 1er janvier 2023: \$1,200
Orthophoniste	\$800 par année
Acupuncture	\$900 par an; À compter du 1er janvier 2023: \$1,000
Podologue	\$800 par an

* Les examens de la vue sont soumis aux limites raisonnables et habituelles de la Pacific Blue Cross.

LETTRE D'ENTENTE N° 10

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Recrutement et maintien en poste des enseignants dans les écoles élémentaires de Beaverdell et de Big White

Pour la période allant du 1^{er} juillet 2013 à l'expiration de la convention collective provinciale, qui commence le 1^{er} juillet 2013, le conseil scolaire du district scolaire n° 51 (Boundary) verse l'indemnité de recrutement et de maintien en poste conformément à la lettre d'entente n° 5, y compris le pourcentage supplémentaire d'augmentation de la grille salariale, comme appliqué dans la présente lettre d'entente, aux enseignants admissibles de l'École élémentaire de Big White et de l'École élémentaire de Beaverdell, de sorte qu'ils perçoivent les mêmes avantages en vertu de la présente lettre d'entente que les autres enseignants du district scolaire n° 51 (Boundary).

La Boundary Teachers' Association accepte que toutes les dispositions de l'article B.26.b (Postes à responsabilité spéciale – Indemnités – Programme de langue française/russe) et de l'article G.37 (Régime d'encouragement à la retraite anticipée) soient suspendues pour la période allant du 1^{er} juillet 2013 à l'expiration de la convention collective provinciale, qui commence le 1^{er} juillet 2013.

La présente lettre d'entente est sans précédent et ne porte aucunement préjudice aux autres districts scolaires.

La présente lettre d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective provinciale, qui commence le 1^{er} juillet 2013.

Signé ce 11 jour de avril 2013

Révisée avec le comité de gestion administrative le 28 octobre 2022

LETTRE D'ENTENTE N° 11

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Article C.4 – Emploi des enseignants en disponibilité – Transfert du crédit d'expérience des enseignants en disponibilité au sein d'un district

La présente lettre d'entente a pour objet de remédier aux situations dans lesquelles, au sein d'un même district, un enseignant temporaire ou permanent est également un enseignant en disponibilité ou l'a été par le passé.

Les enseignants décrits ci-dessus accumulent de l'expérience en vue d'une augmentation d'échelon en vertu de deux (2) dispositions distinctes de la convention collective (cloisonnement), à savoir que, au sein d'un district, l'employé obtient des augmentations d'échelon au titre de l'article C.4 pour l'expérience accumulée en tant qu'enseignant en disponibilité, et peut également obtenir des augmentations d'échelon au titre des dispositions en la matière de la précédente convention collective locale pour l'expérience accumulée par les enseignants temporaires ou permanents.

Afin de permettre à un enseignant en disponibilité de transférer, au sein de son district, l'expérience qu'il a accumulée en cette qualité en vertu de l'article C.4 (nouvelle disposition entrée en vigueur le 19 septembre 2014) vers l'expérience accumulée en vertu des dispositions en matière d'augmentation d'échelon de la précédente convention collective locale pour les employés permanents ou temporaires, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Cette option ne peut être exercée que lorsque, dans un même district, un enseignant temporaire ou permanent est aussi actuellement un enseignant en disponibilité, ou qu'il l'a été par le passé dans ce même district.
2. Cette entente ne s'applique qu'à l'expérience d'enseignant en disponibilité accumulée en vertu de l'article C.4 depuis le 19 septembre 2014 dans ce district.
3. Cette entente ne s'applique qu'à un transfert au sein d'un même district. Elle ne s'applique en aucun cas à un transfert d'expérience ou à une reconnaissance d'expérience entre plusieurs districts.
4. Le transfert du crédit d'expérience ne peut se faire que dans un sens : de l'expérience d'enseignant en disponibilité accumulée en vertu de l'article C.4 vers l'expérience d'enseignant temporaire ou permanent accumulée en vertu des dispositions en matière d'augmentation d'échelon de la précédente convention collective locale, c'est-à-dire que l'expérience ne peut être transférée, pour quelque raison que ce soit, de l'expérience d'enseignant temporaire ou permanent vers l'expérience d'enseignant en disponibilité.
5. Les transferts ne peuvent se faire que par mois entiers.

6. Aux fins du transfert, dix-sept jours ETP de crédit d'expérience d'enseignant en disponibilité correspondent à un mois de crédit d'expérience ou sont convertis en un mois de crédit d'expérience.
7. Si l'enseignant choisit l'option de transfert, les transferts doivent correspondre à la totalité de l'expérience d'enseignant en disponibilité accumulée dans sa « réserve » en vertu de l'article C.4 à la date d'échéance de la notification, c'est-à-dire qu'à l'exception des jours restants (1 à 16 jours) après le calcul de la conversion pour le mois entier, aucun transfert partiel de l'expérience d'enseignant en disponibilité n'est autorisé (se reporter à l'exemple ci-dessous).
8. Une fois le transfert effectué, les dispositions en matière d'augmentation d'échelon de la précédente convention collective locale pour les employés temporaires ou permanents (y compris la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon) s'appliquent à l'expérience d'enseignant en disponibilité transférée.
9. Les transferts ne peuvent avoir lieu et prendre effet que deux fois par an (le 31 août et le 31 décembre).
10. Pour qu'un transfert prenne effet le 31 août, le district scolaire doit recevoir de la part de l'employé une notification écrite de transfert au plus tard le 30 juin de l'année scolaire précédente (se reporter au formulaire A ci-joint). Ce transfert ne porte que sur l'expérience d'enseignant en disponibilité accumulée jusqu'au 30 juin de l'année scolaire précédente. Une fois que la notification écrite de transfert de l'expérience d'enseignant en disponibilité a été reçue de la part de l'enseignant, cette décision est définitive et en aucun cas l'expérience ne peut être transférée de nouveau vers l'expérience accumulée en vertu de l'article C.4.
11. Pour qu'un transfert prenne effet le 31 décembre, le district scolaire doit recevoir de la part de l'employé une notification écrite au plus tard le 15 novembre de l'année scolaire (se reporter au formulaire B ci-joint). Ce transfert ne porte que sur l'expérience d'enseignant en disponibilité accumulée jusqu'au 15 novembre de l'année scolaire. Une fois que la notification écrite de transfert de l'expérience d'enseignant en disponibilité a été reçue de la part de l'enseignant, cette décision est définitive et en aucun cas l'expérience ne peut être transférée de nouveau vers l'expérience accumulée en vertu de l'article C.4 (se reporter au formulaire B ci-joint).
12. Cette entente prend effet à la date de signature indiquée ci-dessous.

Exemple :

1. Le 1^{er} juin 2015, l'enseignant A informe par écrit le district de sa volonté de transférer l'expérience d'enseignant en disponibilité qu'il aura accumulée en vertu de l'article C.4 jusqu'au 30 juin 2015 (en termes de mois équivalent le plus proche) vers sa réserve d'expérience d'enseignant temporaire ou permanent accumulée en vertu des dispositions en matière d'augmentation d'échelon de la précédente convention locale.
2. Le 30 juin 2015, l'enseignant A compte 70 jours d'expérience d'enseignant en disponibilité accumulée en vertu de l'article C.4.
3. Le 31 août 2015, quatre mois d'expérience sont transférés vers sa réserve d'expérience d'enseignant temporaire ou permanent accumulée en vertu des dispositions en matière d'augmentation d'échelon de la précédente convention collective locale, et deux jours d'expérience d'enseignant en disponibilité restent dans sa réserve d'expérience d'enseignant en

disponibilité en vertu de l'article C.4 (70 divisé par 17 = quatre mois entiers et deux jours restants).

4. À compter du 31 août 2015, les dispositions en matière d'augmentation d'échelon de la précédente convention collective locale pour les employés temporaires ou permanents s'appliquent aux quatre mois d'expérience qui ont été transférés.

Signé ce 22 jour de avril 2015

Révisée avec le comité de gestion administrative le 28 octobre 2022

DEMANDE DE TRANSFERT D'EXPÉRIENCE – FORMULAIRE A

Objet : Transferts au 31 août de l'expérience accumulée jusqu'au 30 juin inclus

Ce document constitue ma notification écrite en vertu de la lettre d'entente n° 11 de la convention collective, selon laquelle je soussigné, _____, souhaite transférer mes crédits admissibles au titre de l'expérience d'enseignant en disponibilité accumulée en vertu de l'article C.4 (jusqu'au 30 juin _____ inclus) vers l'expérience accumulée en vertu des dispositions en matière d'augmentation d'échelon de la précédente convention collective locale pour les employés permanents ou temporaires. Le transfert de ces crédits d'expérience a lieu et prend effet le 31 août _____.

Je comprends qu'une fois que j'ai soumis cette demande à l'employeur, la décision de transfert est définitive et ne peut être annulée.

Remarque : Cette notification écrite doit être transmise par l'enseignant et reçue par le district au plus tard le 30 juin de l'année scolaire précédente pour que le transfert des crédits d'expérience d'enseignant en disponibilité accumulée jusqu'au 30 juin inclus puisse prendre effet le 31 août de l'année scolaire suivante.

Objet : Transferts au 31 décembre de l'expérience accumulée jusqu'au 15 novembre inclus

Ce document constitue ma notification écrite en vertu de la lettre d'entente n° 11 de la convention collective, selon laquelle je soussigné, _____, souhaite transférer mes crédits admissibles au titre de l'expérience d'enseignant en disponibilité accumulée en vertu de l'article C.4 (jusqu'au 15 novembre _____ inclus) vers l'expérience accumulée en vertu des dispositions en matière d'augmentation d'échelon de la précédente convention collective locale pour les employés permanents ou temporaires. Le transfert de ces crédits d'expérience a lieu et prend effet le 31 décembre _____.

Je comprends qu'une fois que j'ai soumis cette demande à l'employeur, la décision de transfert est définitive et ne peut être annulée.

Remarque : Cette notification écrite doit être transmise par l'enseignant et reçue par le district au plus tard le 15 novembre de l'année scolaire pour que le transfert des crédits d'expérience d'enseignant en disponibilité accumulée jusqu'au 15 novembre inclus puisse prendre effet le 31 décembre de la même année scolaire.

LETTRE D'ENTENTE N° 12

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Entente concernant le rétablissement des dispositions relatives à l'effectif, à la composition et aux taux des classes, ainsi que des dispositions accessoires

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'à la suite de l'adoption, par la majorité de la Cour suprême du Canada, de la conclusion du juge Donald selon laquelle l'*Employment Improvement Act* était inconstitutionnelle et sans effet, les dispositions de la convention collective de la BCPSEA-FECB qui ont été supprimées par la *Public Education Flexibility and Choice Act* en 2002 et à nouveau en 2012 par l'*Education Improvement Act* sont rétablies;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent en outre que la décision de la Cour suprême du Canada a donné lieu à l'ajout de la lettre d'entente n° 17 à la convention collective provinciale 2013-2019 de la BCPSEA-FECB, ce qui a obligé les parties à rouvrir les négociations concernant les dispositions de la convention collective qui ont été rétablies par la Cour suprême du Canada;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent par ailleurs que la lettre d'entente n° 17 exigeait la conclusion d'une entente « concernant la mise en œuvre ou la modification des dispositions rétablies »;

ATTENDU QUE la présente lettre d'entente a été négociée conformément à la lettre d'entente n° 17 et qu'elle résout de manière pleine et définitive toutes les questions liées à la mise en œuvre de la décision de la Cour suprême du Canada. De ce fait, les parties reconnaissent que le processus de réouverture énoncé dans la lettre d'entente n° 17 a été mené à bien;

LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :

I. MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSENTE LETTE D'ENTENTE

Engagement conjoint en faveur d'un accès équitable à l'apprentissage

1. Tous les élèves ont droit à un accès équitable à l'apprentissage, à la réussite et à la recherche de l'excellence dans tous les aspects de leur éducation. Les parties sont résolues à offrir à tous les élèves ayant des besoins particuliers un environnement d'apprentissage inclusif qui leur permet de participer de manière constructive et de favoriser l'interaction avec les autres. La mise en œuvre de la présente lettre d'entente ne saurait avoir pour effet qu'un élève se voie refuser l'accès à une école, à un programme scolaire, à un cours ou à un environnement d'apprentissage inclusif, à moins que cette décision ne soit fondée sur une évaluation des besoins et des capacités de l'élève en question.

Annexe « A » de toutes les dispositions rétablies de la convention collective

2. Les parties ont élaboré une annexe des dispositions de la convention collective de la BCPSEA-FECB qui ont été supprimées par la *Public Education Flexibility and Choice Act* en 2002, et à nouveau en 2012 par l'*Education Improvement Act* (« les dispositions rétablies de la convention collective »), et qui sont mises en œuvre conformément à la présente lettre d'entente. Cette annexe est jointe à la présente lettre d'entente sous le titre d'Annexe « A ».

Entente à mettre en œuvre

3. La dotation en personnel scolaire, sous réserve des modalités et de la présente lettre d'entente, se conforme aux dispositions rétablies de la convention collective qui figurent à l'Annexe « A ».

II. TAUX DE DOTATION EN ENSEIGNANTS NON INSCRITS

4. Les dispositions relatives aux spécialistes de l'apprentissage sont mises en œuvre comme suit :
 - A. Les taux minimaux de spécialistes de l'apprentissage par rapport aux élèves dans les districts sont les suivants (à l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 4(B) ci-dessous) :
 - i. Les enseignants-bibliothécaires sont prévus sur une base proportionnelle d'au moins un enseignant-bibliothécaire pour sept-cent-deux (702) élèves;
 - ii. Les conseillers sont prévus sur une base proportionnelle d'au moins un conseiller pour six-cent-quatre-vingt-treize (693) élèves;

- iii. Les enseignants d'appui à l'apprentissage sont prévus sur une base proportionnelle d'au moins un enseignant d'appui à l'apprentissage pour cinq-cent-quatre (504) élèves;
 - iv. Les enseignants en éducation de l'enfance en difficulté sont prévus sur une base proportionnelle d'au moins un enseignant en éducation de l'enfance en difficulté pour trois-cent-quarante-deux (342) élèves;
 - v. Les enseignants en anglais langue seconde sont prévus sur une base proportionnelle d'au moins un enseignant en anglais langue seconde pour soixante-quatorze (74) élèves.
- B. Aux fins de l'affichage ou de la dotation en ETP, l'employeur peut regrouper les catégories d'enseignants non inscrits énoncées au paragraphe 4(A)(iii)-(v) en une seule catégorie. L'employeur est réputé avoir satisfait à ses obligations en vertu du paragraphe 4(A)(iii)-(v) lorsque l'ETP des enseignants non inscrits de cette catégorie unique équivaut à la somme des enseignants requis en vertu des catégories énoncées au paragraphe 4(A)(iii)-(v).
- C. Lorsqu'une convention collective locale prévoit des services, des limites de charge de travail ou des taux supplémentaires ou supérieurs aux taux visés au paragraphe 4(A) ci-dessus, les services, les limites de charge de travail ou les taux de la convention collective locale s'appliquent (les dispositions doivent figurer à l'Annexe « A » de la présente lettre d'entente).
- D. Les taux de dotation en personnel susmentionnés sont fondés sur le nombre d'inscriptions d'élèves ETP financés, comme indiqué par le ministère de l'Éducation.
- E. Lorsqu'un poste d'enseignant non inscrit reste vacant après l'achèvement des processus d'affichage et de dotation locaux applicables, les parties locales se réunissent pour discuter des possibilités d'utiliser l'ETP d'une autre manière. À l'issue de ces discussions, le surintendant prend une décision définitive quant à la manière dont l'ETP sera déployé. Cette disposition est limitée dans le temps et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention collective provinciale 2022-2025 de la BCPSEA-FECB. À l'expiration de cette disposition, ni sa formulation ni la pratique qu'elle établit concernant les possibilités d'utiliser les postes d'enseignants non inscrits vacants ne peuvent être invoquées dans le cadre d'un arbitrage ou d'une procédure ultérieurs.

III. **PROCÉDURE ET DISPOSITIONS ACCESSOIRES**

5. Lorsque les parties locales conviennent qu'elles préfèrent suivre une procédure différente de celle prévue par la convention collective locale applicable et les dispositions accessoires, elles peuvent demander à entamer des discussions visant à modifier ces dispositions. Dès lors que les parties en conviennent, les dispositions modifiées remplacent la procédure et les

dispositions accessoires pour le district scolaire et la section locale concernés (les dispositions doivent figurer à l'Annexe « A » de la lettre d'entente).

IV. **EFFECTIF ET COMPOSITION DES CLASSES**

PARTIE I : DISPOSITIONS RELATIVES À L'EFFECTIF DES CLASSES

6. Les dispositions de la convention collective de la BCPSEA-FECB relatives à l'effectif des classes qui ont été supprimées par la *Public Education and Flexibility and Choice Act* en 2002, et à nouveau en 2012 par l'*Education Improvement Act*, sont mises en œuvre comme énoncé ci-dessous :

Dispositions relatives à l'effectif des classes : de la maternelle à la troisième année

L'effectif des classes primaires est limité comme suit :

- A. Les classes de maternelle ne peuvent compter plus de 20 élèves;
 - B. Les classes de première année ne peuvent compter plus de 22 élèves;
 - C. Les classes de deuxième année ne peuvent compter plus de 22 élèves;
 - D. Les classes de troisième année ne peuvent compter plus de 22 élèves.
7. Lorsqu'il existe plus d'un niveau dans une classe accueillant des élèves du primaire, l'effectif maximal de la classe du niveau inférieur s'applique.
8. Dans le cas d'une classe primaire/intermédiaire combinée, la moyenne de l'effectif maximal de la classe du niveau primaire le plus bas et de l'effectif maximal de la classe du niveau intermédiaire le plus bas s'applique.

Dispositions supérieures applicables de la maternelle à la troisième année

9. Dans le cas des classes primaires et des classes primaires/intermédiaires combinées pour lesquelles les dispositions rétablies de la convention collective prévoient des dispositions relatives à l'effectif des classes supérieures à celles énumérées aux paragraphes 6 à 8 ci-dessus, les dispositions supérieures s'appliquent [les dispositions doivent figurer à l'Annexe « A » de la présente lettre d'entente].

Dispositions relatives à l'effectif des classes : de la quatrième à la douzième année

10. Les dispositions de la convention collective de la BCPSEA-FECB relatives à l'effectif des classes de la quatrième à la douzième année qui ont été supprimées par la *Public Education and Flexibility and Choice Act* en 2002, et à nouveau en 2012 par l'*Education Improvement Act*, sont mises en œuvre.

PARTIE II – DISPOSITIONS RELATIVES À LA COMPOSITION DES CLASSES

Mise en œuvre des dispositions relatives à la composition des classes

11. Les dispositions de la convention collective de la BCPSEA-FECB relatives à la composition des classes qui ont été supprimées par la *Public Education and Flexibility and Choice Act* en 2002, et à nouveau en 2012 par l'*Education Improvement Act*, sont mises en œuvre. Les parties conviennent que la mise en œuvre de ces dispositions ne saurait avoir pour effet qu'un élève se voie refuser l'accès à une école, à un programme scolaire, à un cours ou à un environnement d'apprentissage inclusif, à moins que cette décision ne soit fondée sur une évaluation des besoins et des capacités de l'élève en question.
12. Les parties conviennent que l'arbitrage Jackson du 28 août 2019 sur les *désignations applicables à l'éducation de l'enfance en difficulté* exerce un effet contraignant sur les parties et que l'arbitre Jackson reste compétent quant à la mise en œuvre de cette décision.

PARTIE III : CONFORMITÉ ET RECOURS CONCERNANT L'EFFECTIF ET LA COMPOSITION DES CLASSES

Efforts visant à assurer la conformité : approche provinciale

13. Les parties conviennent que les paragraphes 14 à 16 de la présente convention établissent une approche provinciale concernant les efforts à déployer en vue de satisfaire aux dispositions relatives à l'effectif et à la composition des classes énoncées à l'Annexe « A » de la présente convention, ainsi que les recours dont il est possible de bénéficier en cas de non-conformité. Cette approche provinciale s'applique à tous les districts scolaires et remplace l'ensemble des dispositions rétablies de la convention collective relatives à la conformité et aux recours concernant l'effectif et la composition des classes. Par souci de clarté, les dispositions rétablies de la convention collective relatives à la conformité et aux recours qui sont remplacées par cette approche provinciale sont indiquées à l'Annexe « A » de la présente lettre d'entente. Les parties s'engagent à examiner cette approche provinciale lors du cycle de négociations de 2022.

Efforts à déployer pour assurer la conformité

14. Les districts scolaires s'efforcent, autant que faire se peut, de satisfaire pleinement aux dispositions de la convention collective relatives à l'effectif et à la composition des classes. Ces efforts consistent notamment à :

- A. réexaminer les territoires scolaires existants;
- B. réexaminer l'utilisation des espaces existants au sein d'une école ou entre les écoles situées à proximité les unes des autres;
- C. mettre à profit les salles de classe temporaires;
- D. réorganiser les classes existantes au sein de l'école afin de satisfaire aux dispositions relatives à la composition des classes, à condition que cette démarche n'ait pour effet de réduire l'effectif maximal des classes de plus de :
 - cinq élèves dans les classes de la maternelle à la troisième année;
 - quatre élèves dans les classes d'atelier ou de laboratoire du secondaire où les limites locales d'effectif des classes sont inférieures à trente;
 - six élèves dans tous les autres niveaux de classe.

Ces réductions de l'effectif des classes ne sauraient empêcher le surintendant d'approuver la création d'une classe de plus petite taille.

Remarque : Pour les districts scolaires suivants, l'effectif des classes combinées de la maternelle à la première année ne peut être inférieur à quatorze élèves :

- School District 10 (Arrow Lakes)
 - School District 35 (Langley)
 - School District 49 (Central Coast)
 - School District 67 (Okanagan-Skaha)
 - School District 74 (Gold Trail)
 - School District 82 (Coast Mountain)
 - School District 85 (Vancouver Island North)
- E. renégocier les modalités des contrats de bail ou de location existants qui limitent la possibilité, pour le district scolaire, de satisfaire pleinement aux dispositions rétablies de la convention collective concernant l'effectif et la composition des classes;

- F. mener à bien le processus d'affichage et de dotation pour l'ensemble des postes vacants.

Non-conformité

7. Indépendamment du paragraphe 14, les parties reconnaissent qu'un cas de non-conformité aux dispositions relatives à l'effectif et à la composition des classes peut se produire. Les raisons possibles de ce cas de non-conformité comprennent, entre autres :
- l'existence de problèmes familiaux impérieux;
 - la fréquentation d'une même école par une fratrie;
 - l'âge du ou des élèves concernés;
 - la distance à parcourir ou les moyens de transport disponibles;
 - la sécurité du ou des élèves;
 - les besoins et les capacités de chaque élève;
 - l'accessibilité à des programmes et à des services particuliers;
 - l'attrition anticipée des élèves;
 - la période de l'année;
 - les limitations de l'espace physique;
 - les difficultés de recrutement des enseignants.

Recours en cas de non-conformité

8. Lorsqu'un district scolaire s'est efforcé, conformément au paragraphe 14 ci-dessus, de satisfaire pleinement aux dispositions rétablies de la convention collective concernant l'effectif et la composition des classes, mais qu'il n'a pas été en mesure d'y parvenir :
- A. Pour les classes qui commencent en septembre, le district n'est pas tenu d'apporter d'autres modifications à la composition des classes ou à l'organisation de l'école après le 30 septembre de l'année scolaire applicable. Il est entendu que les modalités existantes relatives au « facteur de flexibilité » qui sont énoncées dans les dispositions rétablies de la convention collective continuent de s'appliquer pendant toute la durée de la classe.
- Pour les classes qui commencent après le mois de septembre, le district n'est pas tenu d'apporter d'autres modifications à la composition des classes ou à l'organisation des écoles après 21 jours civils à compter du début de la classe. Il est entendu que les modalités existantes relatives au « facteur de flexibilité » qui sont énoncées dans les dispositions rétablies de la convention collective continuent de s'appliquer pendant toute la durée de la classe.
- B. Les enseignants des classes qui ne satisfont pas aux dispositions rétablies relatives à l'effectif et à la composition des classes peuvent bénéficier d'un recours mensuel en cas de non-conformité à compter du 1^{er} octobre (ou 22 jours civils à compter du début de la classe), comme suit :

V = la valeur de la compensation supplémentaire;

P = le pourcentage d'un mois d'enseignement à temps plein au cours duquel l'enseignant enseigne la classe;

S1 = le nombre le plus élevé d'élèves inscrits dans la classe au cours du mois pour lequel le calcul est effectué, minoré de l'effectif maximal de la classe pour cette classe;

S2 = le nombre d'élèves par lequel la classe dépasse les limites de composition de classe fixées par la convention collective au cours du mois pour lequel le calcul est effectué.

Remarque : En cas de non-conformité pendant une partie d'un mois civil, le recours est appliqué pour le mois entier. Il est entendu que des ajustements peuvent être apportés aux recours à tout moment au cours de l'année scolaire en cas de modifications de S1 ou S2.

- A. Une fois que le montant du recours a été calculé, l'enseignant détermine lequel des recours suivants est accordé :
- i) Temps de préparation supplémentaire pour l'enseignant concerné;
 - ii) Personnel supplémentaire non inscrit spécifiquement affecté à l'école pour travailler avec la classe de l'enseignant concerné;
 - iii) Personnel supplémentaire inscrit pour enseigner conjointement avec l'enseignant concerné;
 - iv) Autres recours dont les parties locales conviennent qu'ils sont appropriés.

Dans le cas où il serait impossible d'accorder à l'enseignant concerné l'un de ces recours au cours de l'année scolaire, les parties locales se réunissent pour déterminer le recours de substitution dont l'enseignant bénéficiera.

Signé ce 26 jour de mars 2020

Révisée avec le comité de gestion administrative le 28 octobre 2022

LETTRE D'ENTENTE N° 13

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Comité de discussion sur la reconnaissance des peuples autochtones et la réconciliation avec ces derniers

Les parties provinciales s'engagent à forger des relations respectueuses, productives et constructives avec les groupes autochtones.

Les parties conviennent d'établir un comité dans les deux (2) mois suivant la conclusion des négociations provinciales de 2022 (ou dans tout autre délai dont elles conviennent mutuellement).

Le comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants nommés par la FECB et d'un maximum de trois (3) représentants nommés par la BCPSEA, à moins qu'il n'en soit convenu autrement d'un commun accord.

Des représentants du First Nations Education Steering Committee (FNESC) et d'autres organismes dont les parties conviennent sont invités à y participer. La portée de la participation et la programmation de ces représentants sont déterminées d'un accord commun entre les parties.

Le comité :

1. examine les moyens par lesquels les parties peuvent appuyer :
 - a. la *Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act*, et plus particulièrement les engagements en matière d'éducation qui figurent dans le plan d'action relatif à cette loi;
 - b. les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada
2. examine la convention collective afin de mettre en évidence les moyens de favoriser le recrutement et le maintien en poste des enseignants autochtones. Le comité peut recommander mutuellement aux parties provinciales de possibles modifications de la convention collective.

Signé ce 28 jour de octobre 2022

LETTRE D'ENTENTE N° 14

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Congé culturel pour les employés autochtones

Les employés des districts scolaires n^{os} 61 (Greater Victoria), 64 (Gulf Islands), 85 (Vancouver Island North), 92 (Nisga'a) et 93 (Conseil scolaire francophone de la Colombie-Britannique) qui disposent de congés en sus de ceux prévus à l'article G.11 (*Congé culturel des employés autochtones*) conservent ces congés.

Par souci de clarté, les nouvelles dispositions relatives aux congés de l'article G.11 ne viennent pas s'ajouter aux dispositions existantes qui figurent dans les conventions collectives locales.

Signé ce 26 jour de mars 2020

LETTRE D'ENTENTE N° 15

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE BOUNDARY

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

LE CONSEIL D'ÉDUCATION DU DISTRICT SCOLAIRE N° 51 (BOUNDARY)

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Objet : Comités d'examen structurel

1. Sous-comité tripartite chargé d'examiner la répartition des questions

À la suite de la recommandation du médiateur Schaub dans son rapport du 7 juin 2021 au titre de l'article 53, les parties conviennent d'établir un sous-comité chargé d'examiner la répartition des questions entre celles qui relèvent de la compétence provinciale et celles qui relèvent de la compétence locale.

Ce sous-comité est composé à parts égales de représentants du gouvernement provincial, de la BCPSEA et de la FECB. Il ne peut y avoir plus de trois (3) représentants pour chaque partie.

Le sous-comité débute ses activités dans les trois (3) mois suivant la conclusion du processus de négociation provinciale de 2022.

Le comité présente les recommandations dont il a convenu aux ministres compétents du gouvernement provincial et à ses parties respectives dans les deux (2) mois suivant sa première réunion, ou dans tout autre délai dont il est convenu mutuellement.

2. Examen de la procédure de négociation locale

Les parties conviennent d'examiner la procédure de négociation locale de 2022 dans les six (6) mois suivant l'achèvement du cycle des négociations collectives provinciales de 2022, ou dans tout autre délai dont les parties provinciales conviennent mutuellement.

Les parties peuvent décider de prolonger la procédure sans que cela ne porte atteinte à la capacité de l'une ou l'autre des parties de faire valoir la lettre d'entente n° 1 (concernant la

désignation des questions de compétence provinciale et locale), dans le cadre des négociations collectives provinciales.

Un comité composé au maximum de trois (3) représentants de la BCPSEA et de trois (3) représentants de la FECB mène à bien l'examen. Le comité conclut ses travaux dans les deux (2) mois suivant la date de sa première réunion, ou dans tout autre délai convenu mutuellement.

Signé ce 28 jour de octobre 2022

LETTRE D'ENTENTE N° 16

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA Colombie-Britannique (BCPSEA)

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE (FECB)

Objet : Amélioration des prestations

1. Les parties conviennent d'améliorer les prestations du régime provincial normalisé d'assurance-maladie complémentaire dans les proportions suivantes, à compter du 1^{er} janvier 2023 :
 - a. Ajouter les conseillers cliniciens autorisés et les travailleurs sociaux autorisés à la couverture existante des psychologues et porter le total cumulé à 1200 dollars par an;
 - b. Dans l'Annexe A de la lettre d'entente n° 9 (concernant le régime provincial d'assurance-maladie complémentaire), renommer le regroupement de la couverture des « psychologues » en « services de counselling »;
 - c. Inclure dans la couverture le système de surveillance du glucose en continu Dexcom;
 - d. Porter la couverture des soins chiropratiques à 1000 dollars;
 - e. Porter la couverture des soins de massothérapie à 1000 dollars;
 - f. Porter la couverture des soins de physiothérapie à 1000 dollars;
 - g. Porter la couverture des soins d'acupuncture à 1000 dollars.
2. Les parties conviennent également d'entamer des discussions concernant l'affectation des sommes suivantes :
 - a. À compter du 1^{er} juillet 2023, 1 500 000 dollars de fonds permanents
 - b. À compter du 1^{er} juillet 2024, 2 000 000 dollars supplémentaires de fonds permanents

L'affectation des fonds destinés à l'amélioration des prestations peut porter sur le régime provincial normalisé d'assurance-maladie complémentaire, sur les dispositions du régime local de soins dentaires et sur les niveaux de couverture minimale du régime local de soins dentaires.
3. Les parties concluent les discussions relatives à l'amélioration des prestations au plus tard le

Signé ce 28 jour de octobre 2022

LETTRE D'ENTENTE N° 17

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DES ÉCOLES PUBLIQUES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE (BCPSEA)

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE (FECB)

Objet : Équité en matière d'emploi – Groupes défavorisés

Les parties soutiennent la mise en place d'un système d'éducation publique dont la main-d'œuvre reflète la diversité au sein de la collectivité.

Les parties reconnaissent que les conseils scolaires peuvent constater, au sein de leur main-d'œuvre, la nécessité de soutenir les groupes défavorisés, tels qu'ils sont reconnus par le Bureau du commissaire aux droits de la personne (OHRC) (p. ex., les personnes racisées, les personnes handicapées, les personnes LGBTQ2S+).

Les parties conviennent donc de ce qui suit :

1. Elles encouragent et aident les conseils scolaires, avec l'appui des syndicats d'enseignants locaux, à présenter une demande auprès du Bureau du commissaire aux droits de la personne (en vertu de l'article 42 de l'*Human Rights Code*), en vue d'obtenir l'approbation d'un « programme spécial » qui permettrait d'attirer et de maintenir en poste les employés issus de groupes défavorisés.
2. Elles encouragent les conseils scolaires à consulter les syndicats d'enseignants locaux concernant la détermination du ou des groupes que le programme spécial vise à attirer ou à maintenir en poste.
3. Elles encouragent les conseils scolaires à consulter les syndicats d'enseignants locaux concernant la détermination du ou des postes auxquels la demande de programme spécial devrait s'appliquer. Les parties reconnaissent qu'une demande de programme spécial peut être liée à un poste ou un programme particulier, ou à un objectif d'embauche global.
4. Elles encouragent et aident les conseils scolaires et les syndicats d'enseignants locaux à introduire dans les demandes adressées au Bureau du commissaire aux droits de la personne une requête visant à octroyer :
 - a. des droits de priorité à l'embauche pour les candidats issus de groupes défavorisés;

- b. la priorité aux employés issus de groupes défavorisés dans le processus d’affichage et de dotation.

5. En lien avec la lettre d’entente n° 4, les parties provinciales élaborent conjointement :

- a. des communications et des formations qui permettent de soutenir la demande et la mise en œuvre de programmes spéciaux dans les districts;
- b. un guide de mise en œuvre à partager avec les conseils scolaires et les syndicats d’enseignants locaux.

Signé ce 28 jour de octobre 2022