

Convention collective

Entre

The Southern Francophone Education Region
(Conseil scolaire FrancoSud)

et

La section locale 1990 d'Unifor

Date d'expiration : 31 août 2024

Collective Agreement

Between

The Southern Francophone Education Region
(Conseil scolaire FrancoSud)

and

Unifor Local 1990

Expiry Date: August 31, 2024

Table des matières

Table of contents

Article	Titre	Page	Article	Title	Page
1	Objectif	4	I	Purpose	4
2	Durée et date d'entrée en vigueur	4	II	Term and effective date	4
3	Définitions	4	III	Definitions	4
4	Droits de la direction	5	IV	Management rights	5
5	Reconnaissance et application	5	V	Recognition and application	5
6	Période probatoire	7	VI	Probationary period	7
7	Ancienneté	8	VII	Seniority	8
8	Mise à pied et rappel au travail	8	VIII	Lay-off and recall	8
9	Offres d'emploi	10	IX	Job opportunities	10
10	Adhésion au syndicat et prélèvement des cotisations	10	X	Union membership and dues deduction	10
11	Paiement salarial	11	XI	Salary payment	11
12	Heures de travail	11	XII	Hours of work	11
13	Heures supplémentaires	12	XIII	Overtime hours	12
14	Congés	12	XIV	Leave of absence	12
15	Avantages sociaux	15	XV	Benefits	15
16	Procédure de grief	22	XVI	Grievance procedure	22
17	Subrogation	25	XVII	Subrogation	25
	Clause d'attestation	25		Attestation clause	25
	Annexe A - grille des salaires horaires	26		Appendix A - hourly wage schedule	26
	Lettre d'entente - Élimination de la classification d'aide spécialisée 2	30		Letter of Understanding - Elimination of the Special Assistant II Classification	30

Convention collective

Entre

The Southern Francophone Education Region

Le Conseil scolaire FrancoSud
(ci-après appelé « l'Employeur »)

D'UNE PART

Et

La section locale 1990 d'Unifor

(ci-après appelée le « Syndicat »)

D'AUTRE PART

Collective agreement

Between

The Southern Francophone Education Region

Le Conseil scolaire Francosud
(hereinafter called "The Employer")

PARTY OF THE FIRST PART

And

Unifor Local 1990

(hereinafter called "The Union")

PARTY OF THE SECOND PART

Les deux parties ont convenu des principes suivants:

1. Nous reconnaissons et appuyons pleinement le rôle particulier des écoles dans le développement culturel de la communauté, tel que reconnu par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Mahé.
2. Nous souscrivons pleinement à la vision adoptée par l'Employeur pour ses écoles en assumant ce rôle afin que l'élève soit « un modèle de réussite et de fierté francophone, responsable et pleinement engagé comme citoyen dans sa communauté et, pour l'élève d'une école catholique, dans sa foi. »
3. Pour l'Employeur et ses employés, cette vision exige que l'Employeur et tous les employés s'engagent à l'amélioration continue du système en ce qui a trait à la qualité de l'enseignement offert et au rôle du système dans le développement de la communauté francophone.
4. Les deux parties reconnaissent l'importance de créer des modèles qui faciliteront l'intégration de tous les membres de la communauté afin qu'ils puissent contribuer au bon développement et à l'expansion de la communauté francophone dans son ensemble.
5. Les deux parties reconnaissent également que le monde évolue rapidement et que la communauté scolaire francophone doit se tenir au courant des développements humains et technologiques pour se développer et croître. De plus, les parties chercheront à s'assurer que leurs ententes appuient la réalisation de leur vision quant au plein respect des personnes concernées et de leur professionnalisme.

Both parties have agreed to the following principles:

1. We acknowledge and fully endorse the special role of schools in the cultural development of the community, as recognized by the Supreme Court of Canada in the Mahé decision.
2. We fully endorse the vision adopted for its schools by the Employer in assuming this role so that the student is "a model of success and francophone pride, responsible and fully engaged as a citizen in his community and, for the student of a Catholic school, in his faith. "
3. For the Employer and the employees in its employ, this vision requires that the Employer and all employees be committed to the continuous improvement of the system in terms of the quality of instruction provided and of the role of the system in the development of the francophone community.
4. Both parties recognize the importance of creating models which will facilitate the integration of all the members of the community so that they may contribute to the orderly development and the expansion of the francophone community in its entirety.
5. Both parties also recognize that the world is evolving rapidly and that the francophone school community must keep abreast of human and technological developments in order to develop and grow. In addition, the parties will seek to ensure that their agreements support the realization of their vision regarding the full respect of the individuals involved and of their professionalism.

**ARTICLE 1
OBJECTIF**

- 1.1 Les deux parties à la présente convention collective désirent maintenir les relations harmonieuses qui existent déjà entre l'Employeur et le Syndicat, promouvoir la coopération et la compréhension entre l'Employeur et ses employés, reconnaître la valeur mutuelle des discussions et des négociations conjointes sur toutes les questions relatives aux conditions de travail, aux heures de travail et à l'échelle salariale, encourager les économies de fonctionnement et éliminer le gaspillage, et promouvoir le moral, le bien-être et la sécurité des employés visés par la convention collective.

**ARTICLE 2
DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

- 2.1 Sauf disposition expresse contraire dans la présente convention collective, la présente convention collective demeure en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de sa signature par les deux parties jusqu'au 31 août 2024 et d'année en année par la suite, à moins qu'elle ne soit résiliée ou modifiée de la manière prévue ci-après.
- 2.2 L'une ou l'autre des parties désirant modifier ou résilier la présente convention collective doit en aviser l'autre partie par écrit, au moins soixante (60) jours ou au plus cent cinquante (150) jours avant la date d'expiration de la présente convention collective.
- 2.3 Pendant la durée de la présente convention collective, ou suite à la réception d'un avis par l'une ou l'autre des parties ou pendant que des négociations en vue d'une autre convention collective sont en cours, il n'y aura aucune grève, ni ralentissement ou arrêt de travail de la part des employés, ni aucun lock-out de la part de l'Employeur.

**ARTICLE 3
DÉFINITIONS**

- 3.1 « L'équivalence temps plein (ETP) » est définie comme le rapport suivant pour les postes réguliers: le rapport entre les heures de travail hebdomadaires normales allouées et les heures de travail hebdomadaires normales, soit trente-cinq (35) heures par semaine.

**ARTICLE I
PURPOSE**

- 1.1 It is the desire of both parties to this Collective Agreement to maintain the existing harmonious relations between the Employer and the Union, to promote co-operation and understanding between the Employer and its employees, to recognize the mutual value of joint discussions and negotiations in all matters pertaining to working conditions, hours of work and scale of wages, to encourage economy of operation and elimination of waste, and to promote the morale, well-being and security of all the employees covered by this Collective Agreement.

**ARTICLE II
TERM AND EFFECTIVE DATE**

- 2.1 Unless otherwise specifically provided for in this Collective Agreement, this Collective Agreement shall continue in full force and effect from the first of the month following the date of signing by both parties until August 31, 2024, and from year to year thereafter, unless terminated or amended in the manner hereinafter provided.
- 2.2 Either party desiring to amend or terminate this Collective Agreement shall give notice in writing to the other party, not less than sixty (60) days or not more than one hundred and fifty days (150) immediately preceding the expiry date of this Collective Agreement.
- 2.3 During the life of this Collective Agreement, or while either party is under notice, or while negotiations for a further Collective Agreement are in progress, there shall be no strikes, slowdowns or stoppages of work on the part of the employees, nor any lockout on the part of the Employer.

**ARTICLE III
DEFINITIONS**

- 3.1 "Full-time Equivalency (F.T.E.)" is defined as the following ratio for regular positions: the ratio of allocated regular weekly working hours to the normal weekly working hours of thirty-five (35) hours per week.

Heures de travail hebdomadaires normales allouées

Formule: ETP= -----
heures de travail hebdomadaires normales

- 3.2 Un « employé régulier » est une personne qui occupe un « poste régulier » établi par l'Employeur et qui a terminé avec succès la période de probation requise.
- 3.3 Un « poste régulier » est un poste établi par l'employeur, y compris un poste de dix (10) mois, dont l'existence a été ou est censée être de nature continue.
- 3.4 Un « employé en probation » est une personne qui est en période de probation obligatoire et dont l'emploi peut être terminé à la discrétion de l'Employeur en tout temps pendant la période de probation.
- 3.5 Sous réserve de l'article 5.3, un « employé temporaire » est une personne qui est employée dans le but de combler un poste qui est temporairement devenu vacant en raison de l'absence d'un employé régulier, d'un projet, ou d'une activité, et dont l'emploi peut être terminé à la discrétion de l'Employeur.
- 3.6 Sous réserve de l'article 5.3, un « employé occasionnel » est une personne qui est embauchée pour travailler « selon les besoins » et qui, à ce titre, n'est pas nommée à un poste régulier ou temporaire chez l'Employeur.
- 3.7 Le genre masculin signifie et inclut le féminin, le singulier signifie le pluriel et vice-versa selon le cas.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

- 4.1 L'Employeur conserve tous les droits de la direction, sauf lorsqu'ils sont limités par les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE ET APPLICATION

- 5.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent que la présente convention collective s'applique aux employés dont les droits de négociation sont compris

Allocated regular weekly working hours

Formula: F.T.E= -----
Normal weekly working hours

- 3.2 A "regular employee" means a person who occupies a "regular position" established by the Employer and who has successfully completed the required probationary period.
- 3.3 A "regular position" is a position established by the Employer, including a ten (10) month position, the existence of which has been or is intended to be of a continuous nature.
- 3.4 A "probationary employee" is a person who is serving a required probationary period and whose employment may be terminated at the Employer's discretion anytime during the probationary period.
- 3.5 Subject to clause 5.3, a "temporary" employee is a person who is employed for the purpose of filling a position which has temporarily become vacant as a result of the absence of a regular employee or as a result of a project or activity, and whose employment may be terminated at the Employer's discretion.
- 3.6 Subject to clause 5.3, a "casual employee" is a person who is employed to work on an "as required basis" and as such is not appointed to a regular or temporary position with the Employer.
- 3.7 The masculine gender shall mean and include the feminine and similarly, the singular shall mean the plural and vice-versa as applicable.

ARTICLE IV

MANAGEMENT RIGHTS

- 4.1 The Employer retains all rights of management except where limited by the terms of this Collective Agreement.

ARTICLE V

RECOGNITION AND APPLICATION

- 5.1 The Employer and the Union agree that this Collective Agreement shall cover those employees

dans les accréditations portant les numéros 115-2014 et 116-2014. Elle ne s'applique pas aux postes énumérés comme étant exclus de l'accréditation, ni aux autres postes exclus d'un commun accord ou par des modifications à l'accréditation.

5.1.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent de présenter une demande conjointe au Alberta Labour Relations Board afin de demander une seule accréditation pour remplacer les deux accréditations mentionnées à l'article 5.1. Les parties conviennent en outre que l'accréditation unique doit comporter les informations suivantes :

Nom de l'Employeur :

The Southern Francophone Education Region
(Conseil scolaire FrancoSud)

Nom du Syndicat :

Section locale 1990 d'Unifor

Description de l'unité de négociation : Tous les employés, à l'exception des employés du siège social, des concierges, des employés de l'entretien et de l'entrepôt, des chauffeurs d'autobus et des enseignants.

Dès réception de la nouvelle accréditation unique, le numéro de cette accréditation remplacera les deux numéros des accréditations de l'article 5.1.

5.2 Nonobstant l'article 5.1, la présente convention collective ne s'applique pas aux titulaires des postes de gestion établis par l'Employeur ni aux titulaires des postes suivants :

- Personnel du siège social
- Aides à l'heure du midi (pour ceux dont les fonctions se limitent à la surveillance à l'heure du midi)

5.3 Nonobstant l'article 5.1, la présente convention collective ne s'applique pas aux employés occasionnels et temporaires ni aux personnes embauchées dans le cadre de programmes d'emploi subventionnés qui sont conçus comme des programmes de formation professionnelle ou des programmes de création d'emplois pour compléter la main-d'œuvre existante, et ces employés ne

whose bargaining rights are included under Certificate No. 115-2014 and Certificate No. 116-2014. It shall not cover positions listed as excluded in the Certificate, further positions excluded by mutual agreement or by amendments to the Certificate.

5.1.1 The Employer and the Union agree to make a joint application to the Alberta Labour Relations Board to request a single certificate to replace the two certificates identified in clause 5.1. The Parties further agree that the single certificate shall include the following information:

Employer Name:

The Southern Francophone Education Region
(Conseil scolaire FrancoSud)

Union Name:

Unifor Local 1990

Bargaining Unit Description: All employees except head office, custodial, maintenance, and warehouse employees, bus drivers and teachers.

Upon receipt of the new single certificate, the number of that certificate shall replace the two certificate numbers in clause 5.1.

5.2 Notwithstanding clause 5.1, this Collective Agreement shall not apply to incumbents of managerial positions established by the Employer and incumbents of the following positions:

- Head Office Personnel
- Noon Hour Assistants (where the incumbent's duties are solely noon hour supervision)

5.3 Notwithstanding clause 5.1, this Collective Agreement shall not apply to casual and temporary employees and persons employed under wage subsidy employment programs that are designed as employment training programs or job creation programs to complement the existing work force and such employees will not replace regular positions covered under this Collective Agreement.

remplaceront pas les postes réguliers visés par la présente convention collective.

- 5.4 Sauf disposition expresse contraire de la présente convention collective, les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent qu'aux employés réguliers.
- 5.5 Lorsque des dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés à temps partiel, l'Employeur calculera au prorata les dispositions applicables en fonction du ratio d'équivalence temps plein, sauf disposition contraire expresse de la présente convention collective.
- 5.6 Les dispositions de la présente convention collective ne doivent pas être interprétées ou appliquées de manière à permettre le dédoublement ou le cumul des avantages ou des primes prévus par les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 6

PÉRIODE PROBATOIRE

- 6.1 (a) La période probatoire est la période initiale d'emploi dans un poste régulier qui doit être utilisée pour déterminer l'aptitude et la compatibilité pour un emploi continu. La période probatoire est de cent dix (110) jours de travail. La période probatoire peut être prolongée jusqu'à soixante-cinq (65) jours supplémentaires de travail par entente entre l'Employeur et le Syndicat. Au cours de la période probatoire, les employés peuvent être congédiés à la discrétion de l'Employeur s'il conclut que l'employé n'est pas apte et/ou qu'il est incompatible.
- (b) L'employé qui change de poste régulier avant la fin de sa période probatoire voit sa période probatoire prolongée de soixante-cinq (65) jours de travail.
- (c) Nonobstant l'article 6.1(a), le temps de travail d'un employé temporaire dont le poste temporaire devient un poste régulier est considéré comme faisant partie de la période probatoire requise, pourvu qu'il soit choisi pour le poste régulier.

- 5.4 Unless otherwise specifically provided for in this Collective Agreement, the provisions of this Collective Agreement apply only to regular employees.
- 5.5 Where provisions of the collective agreement apply to part-time employees, the Employer will prorate the applicable provisions based on the ratio of full-time equivalency, unless otherwise specifically provided for in this Collective Agreement.
- 5.6 The provisions of this Collective Agreement shall not be interpreted or applied in such a manner as to permit the duplication or pyramiding of any benefits or premiums provided under the terms of this Collective Agreement.

ARTICLE VI

PROBATIONARY PERIOD

- 6.1 (a) The probationary period is the initial period of employment in a regular position which shall be used to determine suitability and compatibility for continued employment. The probationary period shall be one hundred and ten (110) days worked. The probationary period may be extended up to a further sixty-five (65) days worked by agreement between the Employer and the Union. During the probationary period, employees may be discharged at the Employer's discretion upon the Employer concluding that such employee is unsuitable and/or not compatible.
- (b) Employees who move to a new regular position prior to the end of their probationary period shall have the probationary period extended for sixty-five (65) days worked.
- (c) Notwithstanding clause 6.1(a), a temporary employee whose temporary position becomes a regular position shall have their time worked in the temporary position considered as part of the required probationary period provided they are selected for the regular position.

6.2 L'employé régulier qui est muté à un poste vacant affiché ou qui est promu à un poste régulier auprès de l'Employeur a droit à une période d'essai de soixante-cinq (65) jours de travail. Si l'employé ne désire pas demeurer dans son poste ou s'il s'avère insatisfaisant pendant la période d'essai, l'Employeur doit le placer dans son ancien poste régulier, si disponible, ou dans un poste équivalent au niveau de la rémunération. Si c'est l'employé qui décide de mettre fin à la période d'essai, l'employé sera retourné à son ancien poste de travail régulier ou dans un poste équivalent au plus tard au début de l'année scolaire suivante.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

- 7.1 Ancienneté désigne le nombre d'heures rémunérées au tarif normal accumulées au cours du service ininterrompu chez l'Employeur à compter de la dernière date d'emploi chez l'Employeur.
- 7.2 L'ancienneté ne s'applique qu'aux employés réguliers qui ont terminé avec succès leur période probatoire en vertu de la présente convention collective et se termine à la fin de leur emploi chez l'Employeur.
- 7.3 Lorsque l'employé a complété la période de probation, l'ancienneté sera calculée rétroactivement au début de son emploi avec l'Employeur.
- 7.4 L'ancienneté ne s'applique qu'à l'intérieur de la classification d'emploi de l'annexe A attribuée par l'Employeur au poste de l'employé. Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, l'Employeur établira une liste d'ancienneté par classification d'emploi. Le nom des employés et les heures rémunérées au taux normal qu'ils ont accumulées seront inscrits sur la liste d'ancienneté. La liste d'ancienneté sera fournie dans un format permettant au Syndicat de trier et filtrer selon les paramètres applicables de la liste.

ARTICLE 8 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 8.1 Mise à pied désigne la perte temporaire d'emploi d'un employé régulier à temps plein ou à

6.2 A regular employee, who transfers by means of a posted vacancy or who receives a promotion to a regular position with the Employer, shall have a trial period of sixty-five (65) days worked. If the employee does not wish to remain in the position or proves unsatisfactory during the trial period, the Employer shall place the employee in the employee's former regular position, if available, or a position of equivalent in pay. If it is the employee's decision to end the trial period, the employee will be returned to their former regular position or a position equivalent in pay no later than the beginning of the following school year.

ARTICLE VII SENIORITY

- 7.1 Seniority means the number of straight time paid hours accumulated during the unbroken service with the Employer commencing from the last date of employment with the Employer.
- 7.2 Seniority shall apply only to regular employees after successful completion of the probationary period under this collective agreement and shall cease upon termination of employment with the Employer.
- 7.3 When the employee has completed the probationary period, seniority will be calculated retroactively to the commencement of employment with the Employer.
- 7.4 Seniority shall apply only within the job classification under Appendix A assigned by the Employer to an employee's position. By June 1 each year, the Employer will establish a seniority list by job classification. Employees' names and their respective accumulated straight time paid hours will be set out on the seniority list. The seniority list will be provided in a format that the Union may use to sort and filter by the applicable parameters in the list.

ARTICLE VIII LAY-OFF AND RECALL

- 8.1 Lay-off means an Employer initiated temporary loss of employment for a regular full-time or

temps partiel causée par l'Employeur. En aucun cas une réduction des heures de travail de l'Employeur ne constitue une mise à pied en vertu de la présente convention collective. Le Syndicat convient que le présent article vise à réduire au minimum les perturbations et les inconvénients au sein de l'organisation et des lieux de travail de l'Employeur. Par conséquent, sous réserve de l'article 8.3, lorsqu'un employé régulier ayant le plus d'ancienneté doit être touché par une mise à pied, seul l'employé régulier ayant le moins d'ancienneté peut être touché par la mise à pied.

8.2 L'Employeur convient, dans la mesure du possible, de donner un préavis de quatorze (14) jours civils de mise à pied. En cas de grève ou de lock-out d'une autre unité de négociation de l'Employeur, aucun avis ne sera requis lorsque le financement provincial sera retiré.

8.3 Lorsque l'Employeur décide qu'une mise à pied doit avoir lieu, cette mise à pied a lieu dans la ou les municipalités géographiques et dans la ou les classifications déterminées par l'Employeur. La règle générale de mise à pied des employés est qu'elle s'effectuera dans l'ordre inverse de l'ancienneté, tel qu'indiqué dans la liste d'ancienneté applicable, pourvu que les employés qui restent possèdent, de l'avis de l'Employeur, les qualifications, la formation, les connaissances, les compétences, les habiletés, les aptitudes et le rendement démontré nécessaires pour effectuer le travail.

8.4 Les employés mis à pied pourront être rappelés par ordre d'ancienneté, conformément à la liste d'ancienneté applicable, à condition que l'employé à rappeler possède, de l'avis de l'Employeur, les qualifications, la formation, les connaissances, les compétences, les habiletés, les aptitudes et le rendement démontré nécessaires pour effectuer le travail.

8.5.1 Au cours de la première semaine complète de chaque mois civil, les employés mis à pied communiquent avec l'Employeur pour confirmer leur disponibilité au travail et fournir leurs coordonnées à jour. L'employé qui ne se conforme pas à ces exigences est réputé avoir démissionné de son emploi auprès de l'Employeur.

part-time employee. Under no circumstances shall a reduction in hours of work by the Employer constitute a lay-off under this collective agreement. The Union agrees that the intent of this Article is to minimize disruption and inconvenience within the Employer's organization and workplaces. Consequently, subject to clause 8.3, where a senior regular employee is to be affected by lay-off, only the most junior regular employee may be affected by the lay-off.

8.2 The Employer agrees, where possible, to provide a notice of fourteen (14) calendar days of lay-off. In the event of a strike or lockout of another bargaining unit of the Employer, no notice will be required when provincial funding is withdrawn.

8.3 When the Employer determines that a lay-off is to take place, such lay-off will be in the geographical municipality or municipalities and classification or classifications as determined by the Employer. The general rule of lay-off of employees will be in the reverse order of seniority, as set out in the applicable seniority list, provided the employees remaining have, in the opinion of the Employer, the qualifications, training, knowledge, skills, abilities, and demonstrated performance to perform the work.

8.4 Employees on lay-off will be eligible for recall in order of seniority, as set out in the applicable seniority list, provided the employee to be recalled has, in the opinion of the Employer, the qualifications, training, knowledge, skills, abilities, and demonstrated performance to perform the work.

8.5.1 On the first full week of each calendar month, employees on lay-off shall contact the Employer to confirm availability for work and to provide current contact information. Failure by an employee to comply with these requirements shall be deemed a resignation from employment with the Employer.

8.5.2 Si l'Employeur est incapable de communiquer avec l'employé par téléphone, le rappel est réputé avoir été effectué sept (7) jours civils après l'envoi d'une lettre par courrier express à la dernière adresse connue de l'employé qui figure aux dossiers de l'Employeur.

8.5.3 Un employé mis à pied est considéré comme étant licencié s'il a été mis à pied pendant douze (12) mois.

ARTICLE 9 OFFRES D'EMPLOI

9.1 Les parties sont d'accord avec le principe du recrutement de la « meilleure personne » pour un poste. Le Syndicat reconnaît que l'Employeur est le seul décideur en ce qui concerne le recrutement et la sélection des employés.

9.2 Si l'Employeur détermine qu'il existe une possibilité d'emploi, il convient d'afficher une offre d'emploi à l'interne pendant cinq (5) jours civils. La présente convention n'empêche pas l'Employeur de publier l'offre d'emploi à l'externe.

9.3 Les candidats, qu'ils soient internes ou externes à l'Employeur, seront pris en considération pour l'offre d'emploi en même temps. L'ancienneté est le facteur déterminant lorsque l'Employeur détermine que deux ou plusieurs employés sont égaux pour effectuer le travail en raison de leurs qualifications, de leur formation, de leurs connaissances, de leurs compétences, de leurs aptitudes, de leur rendement démontré et de leurs références, et que le recrutement de l'employé est dans le meilleur intérêt et compatible avec les buts et objectifs de l'organisation. Cet engagement envers les employés actuels ne limite pas ou n'empêche pas l'Employeur de recruter ou de sélectionner un candidat de l'extérieur plutôt qu'un candidat déjà employé par l'Employeur.

ARTICLE 10 ADHÉSION AU SYNDICAT ET PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS

10.1 Comme condition d'emploi, les employés seront assujettis à la retenue des cotisations syndicales établies de temps en temps par le Syndicat.

8.5.2 In the event that the Employer is unable to contact the employee by telephone, recall shall be deemed to have been carried out seven (7) calendar days following posting of an Express Post letter to the last known address of the employee as shown on the Employer's records.

8.5.3 An employee on lay-off shall be considered terminated where the employee has been on lay-off for twelve (12) months.

ARTICLE IX JOB OPPORTUNITIES

9.1 The parties agree with the principle of recruiting the 'best individual' for the job. The union recognizes the Employer as the sole decision maker with regard to recruitment and selection of employees.

9.2 Where the Employer determines that a job opportunity exists, the Employer agrees to post the job opportunity internally for five (5) calendar days. This agreement does not preclude the Employer from externally advertising the job opportunity.

9.3 Applicants, be they internal or external to the Employer, will be considered for the job opportunity at the same time. Seniority shall be the deciding factor, where two or more employees are determined by the Employer to be equal based on qualifications, training, knowledge, skills, abilities, demonstrated performance and references to perform the work and the recruitment of the employee is in the best interest and compatible with the goals and objectives of the organization. This undertaking to existing employees does not limit or preclude the Employer from recruiting or selecting an external candidate over a candidate already employed by the Employer.

ARTICLE X UNION MEMBERSHIP AND DUES DEDUCTION

10.1 As a condition of employment, employees will be subject to deduction of union dues as set from time to time by the Union. The Employer

L'Employeur convient de déduire ces cotisations syndicales mensuellement du salaire de l'employé et de verser les cotisations syndicales perçues au Syndicat au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement des cotisations syndicales. Au moment de verser les cotisations syndicales perçues, l'Employeur fournira au Syndicat le nom et le montant des cotisations syndicales perçues de chaque employé.

10.2 Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur et de le dégager de toute responsabilité à l'égard de toute réclamation ou responsabilité découlant du présent article ou de son application.

10.3 Le Syndicat a le droit d'afficher des communications de nature informative courante dans un espace de chaque lieu de travail désigné par l'Employeur. L'Employeur peut supprimer toute communication inappropriée.

ARTICLE 11 PAIEMENT SALARIAL

11.1 Le Syndicat reconnaît que l'administration et le paiement du salaire sont la responsabilité de l'Employeur.

11.2 L'Employeur convient de verser le salaire mensuel dû aux employés au plus tard le vingt-huitième (28^e) jour du mois concerné.

11.3 L'Employeur convient d'aménager un stationnement avec des prises électriques, le cas échéant, à chaque lieu de travail. Lorsque le stationnement peut être fourni, il est gratuit pour l'employé.

ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL

12.1 (a) Les heures normales de travail pour un emploi à temps plein sont de trente-cinq (35) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, réparties entre sept (7) heures et dix-sept (17) heures.

(b) L'horaire des heures décrit à l'article 12.1 a) peut être modifié d'un commun accord par écrit au moment de l'embauche lorsque le poste de l'employé peut exiger un horaire de travail différent.

agrees to deduct such union dues monthly from the salary of the employee and remit the union dues collected to the Union by the fifteenth (15th) day of the month following the collection of union dues. When remitting union dues collected, the Employer will provide to the Union the name and amount of union dues collected from each employee.

10.2 The Union agrees to indemnify and save the Employer harmless against any claim or liability arising out of or resulting from the operation of this Article.

10.3 The Union shall have the right to post communications of a routine informational nature in an area in each work location designated by the Employer. The Employer may remove any inappropriate communications.

ARTICLE XI SALARY PAYMENT

11.1 The Union recognizes that the administration and payment of salary is the responsibility of the Employer.

11.2 The Employer agrees to make monthly salary payments owing to employees by no later than the twenty-eighth (28th) day of the applicable month.

11.3 The Employer agrees to provide parking with heater outlets, where available, at each work location. Where parking can be provided, it will be at no cost the employee.

ARTICLE XII HOURS OF WORK

12.1 (a) The normal hours of work for full-time employment are thirty-five (35) hours per week, Monday to Friday inclusive, scheduled between seven (7:00) a.m. and five (5:00) p.m.

(b) The schedule of hours described in clause 12.1 (a) may be varied by mutual written agreement at the time of hiring where the employee's position may require a different work pattern.

- 12.2 Les employés qui doivent travailler plus de cinq (5) heures consécutives ont droit à une pause-repas non payée d'une demi-heure (½).
- 12.3 L'Employeur accorde, dans la mesure du possible, une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque période de trois (3) heures et demie (½) consécutives de travail.

ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.1 Sous réserve de l'approbation et de l'autorisation préalables de l'Employeur, l'employé tenu par l'Employeur de travailler plus de trente-cinq (35) heures par semaine ou sept (7) heures par jour aura droit à des heures supplémentaires à une (1) fois et demie (½) son taux horaire normal.

ARTICLE 14 CONGÉS

14. Les employés réguliers seront admissibles à un congé autorisé comme suit, sous réserve de l'approbation de l'Employeur.

14.1 Congé de maladie

- 14.1.1 Lorsqu'une preuve médicale satisfaisante pour l'Employeur est fournie par l'employé, l'Employeur approuvera un congé de maladie ou d'invalidité dans la mesure où l'employé dispose de crédits de congé de maladie.
- 14.1.2 Les employés auront droit à des crédits de congé de maladie équivalant à deux (2) jours de congé de maladie par mois complet travaillé pour l'Employeur. Les crédits de congé de maladie peuvent être accumulés jusqu'à concurrence de soixante-quatre (64) jours de travail.
- 14.1.2.1 Lorsqu'un employé s'absente pendant plus de trente (30) jours civils pour toute raison autre que des vacances, il ne reçoit aucun crédit de congé de maladie pendant son absence pour les mois civils où il a travaillé moins de la moitié (½) du mois.
- 14.1.2.2 Lorsqu'un employé a droit à des crédits de congé de maladie de soixante-quatre (64)

- 12.2 Employees scheduled to work more than five (5) consecutive hours will be provided with a one-half (½) hour unpaid meal period.
- 12.3 The Employer shall provide, where practicable, a rest period of fifteen (15) minutes during each three and one half (3 ½) consecutive hours of work.

ARTICLE XIII OVERTIME HOURS

- 13.1 Subject to prior approval and authorization by the Employer, an employee required by the Employer to work beyond thirty-five (35) hours per week or seven (7) hours per day will be eligible for overtime at one (1) and one-half (½) times the employee's regular hourly rate.

ARTICLE XIV LEAVE OF ABSENCE

14. Regular employees will be eligible for leave of absence as follows, subject to the approval of the Employer.

14.1 Sick Leave

- 14.1.1 Where medical proof satisfactory to the Employer is provided by the employee, the Employer will approve a leave of absence for illness or disability to the extent the employee has sick leave credits available.
- 14.1.2 Employees will qualify for sick leave credits based on two (2) work days of sick leave per full month worked with the Employer. Sick leave credits may be accumulated to a maximum of sixty-four (64) work days.
- 14.1.2.1 When an employee is absent for a period greater than thirty (30) calendar days for any reason other than vacation, no sick leave credits shall be credited to the employee for any calendar month during the absence where the employee worked less than one half (½) of the month.
- 14.1.2.2 Once an employee qualifies for sick leave credits of sixty-four (64) working days, and an

jours de travail et qu'une absence justifiée pour cause de maladie ou d'invalidité survient, les crédits de congé de maladie seront régénérés à soixante-quatre (64) jours de travail à condition que l'employé retourne au travail pendant une période continue de trente (30) jours de travail.

14.1.3 Le congé de maladie est suspendu et les prestations du régime d'assurance-invalidité prolongée s'appliquent lorsque l'employé a droit à ces prestations. Dans le cas d'un employé qui a une récurrence d'invalidité telle que définie par le régime d'assurance-invalidité prolongée, la suspension du congé de maladie se poursuit.

14.1.4 Sous réserve de l'Alberta Human Rights Act et de la jurisprudence applicable, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un employé qui est en congé d'invalidité prolongée pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs.

14.2 Congé de maternité et congé parental

14.2.1 L'Employeur administrera les congés de maternité et les congés parentaux conformément aux dispositions du Employment Standards Code of Alberta et de tout règlement qui en découle, et conformément au programme de prestations supplémentaires de chômage de l'Employeur.

14.3 Jours fériés et jours désignés

14.3.1 L'Employeur reconnaît les jours fériés et les jours désignés suivants aux employés réguliers :

- i) Jour de l'An
- ii) Jour de la Famille
- iii) Vendredi saint
- iv) Fête de la Reine
- v) Fête du Canada
- vi) Jour du Patrimoine
- vii) Fête du Travail
- viii) Action de grâce
- ix) Jour du Souvenir
- x) Noël
- xi) Lendemain de Noël

approved absence for illness or disability occurs, the employee will have sick leave credits regenerated to sixty-four (64) working days provided the employee returns to work for an uninterrupted period of thirty (30) working days.

14.1.3 Sick leave shall be suspended, and the benefits of the Extended Disability Plan shall apply where an employee is so eligible for these benefits. In the case of an employee who has a reoccurrence of disability as defined by the Extended Disability Plan, the suspension of sick leave shall continue.

14.1.4 Subject to the Alberta Human Rights Act and applicable jurisprudence, an employee who is absent on Extended Disability for twenty-four (24) continuous months may be terminated by the Employer.

14.2 Maternity and Parental Leaves

14.2.1 The Employer will administer maternity and parental leaves in compliance with the provisions of the Employment Standards Code of Alberta, and any regulations made thereto, and in accordance with the Employer's Supplemental Unemployment Benefits Plan.

14.3 Statutory and Named Holidays

14.3.1 The Employer will recognize the following statutory and named holidays for regular employees:

- i) New Years Day
- ii) Family Day
- iii) Good Friday
- iv) Victoria Day
- v) Canada Day
- vi) Heritage Day
- vii) Labour Day
- viii) Thanksgiving Day
- ix) Remembrance Day
- x) Christmas Day
- xi) Boxing Day

- 14.3.2 L'employé a droit à un congé sans perte de salaire lors des jours fériés et désignés en vertu de l'article 14.3.1.
- 14.3.3 L'employé qui doit travailler un jour férié ou désigné en vertu de l'article 14.3.1 aura droit à un jour de congé à un autre moment déterminé par l'Employeur au lieu de travailler le jour férié ou désigné.
- 14.3.4 Lorsqu'un employé exécute un travail pour l'Employeur un jour férié ou désigné en vertu du présent article, les heures travaillées par l'employé sont rémunérées à une (1) fois et demie (½) le taux de rémunération horaire normal de l'employé.

14.4 Paiement pour vacances annuelles

- 14.4.1 Au lieu d'un congé annuel, l'Employeur paiera une indemnité de congé annuel calculée selon la rémunération normale des heures régulières en fonction des paramètres suivants :
- i) Moins d'une (1) année complète de service : 4%
 - ii) Une (1) année complète ou plus de service : 6%
 - iii) Neuf (9) années complètes ou plus de service : 8%
 - iv) Dix-huit (18) années complètes ou plus de service : 10%
 - v) Vingt-cinq (25) années complètes ou plus de service : 12%

14.5 Congé de compassion

- 14.5.1 L'Employeur accordera un congé autorisé jusqu'à trois (3) jours de travail sans perte de salaire pour des motifs de compassion lorsque la présence de l'employé est requise en raison d'une maladie grave de son conjoint, de son enfant ou de son parent. Une maladie grave est une maladie qui met la vie en danger.
- 14.5.2 (a) L'Employeur accordera un congé autorisé jusqu'à cinq (5) jours de travail sans perte de salaire pour des motifs de compassion en raison du décès du conjoint, de l'enfant ou du parent de l'employé.

- 14.3.2 An employee will be eligible for time off without loss of pay on the statutory and named holidays under clause 14.3.1.
- 14.3.3 An employee scheduled to work on one of the statutory or named holidays under clause 14.3.1 will be eligible for a day off at some other time as determined by the Employer in lieu of working on the statutory or named holiday.
- 14.3.4 Where an employee performs work for the Employer on a statutory or named holiday under this Article, hours worked by the employee will be compensated at one and one half (1 ½) times the employee's regular hourly rate of pay.

14.4 Annual Vacation Pay

- 14.4.1 In lieu of annual vacation leave, the Employer will pay on straight time regular earnings vacation pay according to the following schedule:
- i) Less than one (1) full years of service: 4%
 - ii) One (1) or more full years of service: 6%
 - iii) Nine (9) or more full years of service: 8%
 - iv) Eighteen (18) or more full years of service: 10%
 - v) Twenty-five (25) or more full years of service: 12%

14.5 Compassionate Leave

- 14.5.1 The Employer will grant a leave of absence of up to three (3) work days without loss of pay on compassionate grounds where the attendance of the employee is required due to the critical illness of the employee's spouse, child or parent. Critical illness means a life threatening illness.
- 14.5.2 (a) The Employer will grant a leave of absence of up to five (5) work days without loss of pay on compassionate grounds due to the death of the employee's spouse, child or parent.

(b) L'Employeur accordera un congé jusqu'à trois (3) jours de travail sans perte de salaire pour des motifs de compassion en raison du décès du frère, de la sœur ou d'un grand-parent de l'employé.

(b) The Employer will grant a leave of absence of up to three (3) work days without loss of pay on compassionate grounds due to the death of the employee's brother, sister or grandparent.

14.6 Congé pour affaires syndicales

14.6.1 Tout congé autorisé par l'Employeur pour permettre à un employé d'assister aux affaires ou aux activités du Syndicat sera, s'il est accordé, sans rémunération. L'Employeur convient de ne pas retenir les salaires associés à la période de congé, à condition que le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire de l'employé.

14.6 Union Business Leave

14.6.1 Any leave of absence approved by the Employer for an employee to attend to business or activities of the union will, where granted, be on a without pay basis. The Employer agrees not to deduct wages associated with the period of leave provided that the Union reimburses the Employer for the employee's wages.

14.7 Congé personnel

14.7.1 L'Employeur accordera, si la direction d'école l'approuve au préalable, un congé autorisé d'au plus deux (2) jours par année scolaire sans perte de salaire à un employé régulier pour s'occuper de questions personnelles, pourvu que ce congé ne nuise pas au fonctionnement du lieu de travail de l'employé. Un congé personnel n'est pas accordé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps au cours d'une année scolaire ou pour prolonger une autre période de congé accordée à l'employé, à moins que cela soit autorisé par la direction générale ou son représentant désigné.

14.7 Personal Leave

14.7.1 The Employer will grant, where preapproved by the school principal, a leave of absence of up to two (2) day per school year without loss of pay for a regular employee to attend to personal matters provided such leave does not adversely affect the operation of the employee's workplace. A personal leave shall not be granted to extend the summer, Christmas, or spring breaks during a school year or to extend another period of leave granted to the employee, unless authorized by the Superintendent or designate.

14.8 Autres congés

14.8.1 L'Employeur peut envisager, au cas par cas, un congé autorisé pour des raisons autres que celles mentionnées dans le présent article.

14.8 Other Leaves

14.8.1 The Employer may consider, on a case by case basis, a leave of absence for reasons other than those circumstances referenced in this Article.

ARTICLE 15 AVANTAGES SOCIAUX

15.1 Régimes de soins de santé

15.1.1 Lorsque les conditions d'adhésion et les autres conditions de participation à divers régimes d'assurance collectives sont remplies, l'Employeur contribuera à ces régimes jusqu'à concurrence de la portion convenue, sans dépasser celle qui est autorisée ou acceptée par le fournisseur des avantages. L'Employeur demeure le seul décideur du fournisseur des régimes d'avantages en vertu de l'article 15.1.2. En cas

ARTICLE XV BENEFITS

15.1 Health Plans

15.1.1 When enrollment and other requirements for group participation in various collective insurance plans have been met, the Employer will sponsor such plans to the portion agreed upon, and such sponsorship shall not exceed that which is authorized or accepted by the benefit agency. The Employer remains the sole determiner of the benefit agency for provision of the plans under clause 15.1.2. Should the current benefit agency be changed, in whole or in part,

de changement, en tout ou en partie, du fournisseur actuel, l'Employeur s'efforcera d'établir un ou des régimes de remplacement semblables à ceux qui existent actuellement.

15.1.2 (a) L'Employeur convient de verser quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du coût des primes des régimes d'assurances collectives suivants pour les employés réguliers admissibles qui reçoivent un salaire de l'Employeur :

- (i) Régime d'assurance-vie collective en cas de décès ou de mutilation par accident
- (ii) Régime d'assurance-invalidité complémentaire
- (iii) Régime d'assurance-maladie complémentaire
- (iv) Soins dentaires
- (v) Soins de la vue

(b) L'Employeur convient d'établir un compte de dépenses santé pour les employés réguliers admissibles qui reçoivent un salaire de l'Employeur. L'Employeur cotisera 60\$ pour chaque mois éligible, au prorata de l'équivalence à temps plein (ETP), moins les frais d'administration mensuels fixés par le fournisseur des assurances collectives. Les dispositions du compte de dépenses santé seront déterminées par l'Employeur avec le fournisseur des assurances collectives choisi par l'Employeur.

15.1.3 Sous réserve des dispositions des politiques cadres, tous les employés admissibles faisant partie du personnel ou embauchés par l'Employeur après la signature de la présente convention collective sont tenus de s'inscrire aux régimes d'assurances collectives. Tous les employés admissibles inscrits aux régimes à la date de signature de la présente convention collective continuent d'y adhérer. Un employé admissible peut être exempté par l'Employeur de participer au régime d'assurance-maladie complémentaire, au régime de soins dentaires et au régime de soins de la vue sur présentation d'une preuve de participation à ces régimes ou à des régimes semblables par le conjoint de l'employé.

the Employer will endeavour to establish replacement plan(s) similar to those currently in existence.

15.1.2 (a) The Employer agrees to contribute eighty-five percent (85%) of the premium cost for the following collective insurance plans for eligible regular employees while receiving wages from the Employer.

- (i) Group Life / Accidental Death & Dismemberment Plan
- (ii) Extended Disability Insurance Plan
- (iii) Extended Health Care Plan
- (iv) Dental Plan
- (v) Vision Care Plan

(b) The Employer agrees to establish a Health Care Spending Account for eligible regular employees while receiving wages from the Employer. The Employer will contribute \$60 for each eligible month prorated by Full Time Equivalency (FTE), less any monthly administrative fee set by the collective insurance agency. The provisions of the Health Care Spending Account will be determined by the Employer with the collective insurance agency selected by the Employer.

15.1.3 Subject to the provisions of the master policies, all eligible employees on staff or appointed to the staff of the Employer after the signing of this Collective Agreement shall be required to enroll in the collective insurance Plans. All eligible employees enrolled in the plans on the signing date of this Collective Agreement shall continue to be enrolled in the plans. An eligible employee may be exempted by the Employer from participation in the Extended Health Care Plan, the Dental Plan, and the Vision Care Plan upon submitting proof of participation in these or similar plans through the employee's spouse.

15.1.4 (a) Lorsqu'un employé s'absente pendant plus de trente (30) jours civils pour quelque raison que ce soit, l'Employeur ne versera aucune cotisation au régime de soins de santé pour tout mois civil au cours duquel l'employé a travaillé moins de la moitié (½) du mois. L'employé peut continuer de bénéficier de la protection du régime d'assurances collectives, sous réserve de l'approbation de l'assureur du régime, pourvu qu'il paie la totalité des primes du régime d'assurances collectives.

(b) Nonobstant l'article 15.1.4 (a), lorsqu'un employé est en mise à pied estivale et qu'il retournera au travail chez l'Employeur au mois de septembre suivant, l'Employeur convient de continuer à verser sa part des cotisations en vertu de l'article 15.1.2.

(c) Nonobstant l'article 15.1.4 (a), lorsqu'un employé est absent en congé de maladie approuvé pour une période de plus de soixante-quatre (64) jours de travail, l'Employeur ne versera aucune cotisation au régime d'assurances collectives pour tout mois civil pendant lequel l'employé a travaillé moins de la moitié (½) du mois. L'employé peut continuer de bénéficier de la protection du régime d'assurances collectives, sous réserve de l'approbation de l'assureur du régime, pourvu qu'il paie la totalité des primes du régime d'assurances collectives.

15.1.5 Les paiements effectués par l'Employeur à l'égard du régime d'assurances collectives doivent lui permettre de conserver et de ne pas transférer aux employés les remboursements de primes autrement exigés par Emploi et Développement social Canada.

15.2 Régime de retraite

15.2.1 Les employés réguliers admissibles devront participer au régime de retraite Local Authorities Pension Plan.

ARTICLE 16 PROCÉDURE DE GRIEF

16.1 Tout différend (ci-après appelé « grief ») découlant de la contravention, de l'interprétation, de

15.1.4 (a) When an employee is absent for a period greater than thirty (30) calendar days for any reason, no contributions towards health plan benefits premiums will be made by the Employer for any calendar month during the absence in which the employee worked less than one half (½) of the month. The employee may continue collective insurance plan coverage, subject to approval by the plan carrier, provided the employee pays the full portions of the benefit plan premiums.

(b) Notwithstanding clause 15.1.4 (a), where an employee is on summer layoff and will be returning to employment with the Employer in September next following, the Employer agrees to continue its portion of premium contributions under clause 15.1.2.

(c) Notwithstanding clause 15.1.4 (a), when an employee is absent in approved sick leave for a period greater than sixty-four (64) work days, no contributions towards the collective insurance benefits premiums will be made by the Employer for any calendar month during the absence in which the employee worked less than one half (½) of the month. The employee may continue the collective insurance plan coverage, subject to approval by the plan carrier, provided the employee pays the full portions of the collective insurance plan premiums.

15.1.5 Payments towards collective insurance plans by the Employer shall permit the Employer to retain and not pass on to employees any rebates of premiums otherwise required under Employment and Social Development Canada.

15.2 Pension Plan

15.2.1 Eligible regular employees will be required to participate in the Local Authorities Pension Plan.

ARTICLE XVI GRIEVANCE PROCEDURE

16.1 Any difference (hereinafter called "a grievance") arising from the contravention, interpretation,

la signification, du fonctionnement, de l'application ou de la violation alléguée de la présente convention collective, y compris tout litige quant à savoir si le différend est arbitrable, doit, sans interruption de travail ou refus de travailler, être soumis à une procédure de grief. Un effort sérieux doit être fait pour régler le différend.

16.2 L'employé, le Syndicat ou l'Employeur peut présenter un grief en vertu des dispositions de la présente convention collective.

16.3 Dans les dix (10) jours suivant l'acte ayant donné lieu au grief allégué, l'employé doit d'abord tenter de régler le différend avec son supérieur immédiat. Le superviseur doit rendre une décision dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle l'employé a d'abord tenté de régler le grief allégué avec le superviseur immédiat.

16.4 (a) L'Employeur peut déposer un grief dans les vingt (20) jours suivant la date à laquelle l'acte ayant donné lieu au grief a été porté à l'attention de la direction générale adjointe, ressources humaines et catholicité ou son représentant désigné et doit transmettre les détails par écrit au Syndicat. Le Syndicat rend sa décision par écrit dans un délai de vingt (20) jours.

(b) Le Syndicat peut présenter un grief dans les vingt (20) jours suivant la date à laquelle l'acte ayant donné lieu au grief a été porté à l'attention du Syndicat et en transmet les détails par écrit à la direction générale adjointe, ressources humaines et catholicité ou son représentant désigné. La direction générale adjointe, ressources humaines et catholicité ou son représentant désigné doit rendre une décision par écrit dans les vingt (20) jours qui suivent.

16.5 À défaut d'un règlement satisfaisant à suite au recours à l'article 16.3, le plaignant s'estimant lésé peut, dans les dix (10) jours suivant la réception de la décision visée à l'article 16.3, soumettre à la direction générale adjointe, ressources humaines et catholicité ou à son représentant désigné une déclaration écrite comportant les détails de la plainte, de l'article ou des articles enfreints et de la réparation demandée.

meaning, operation, application or alleged violation of this Collective Agreement, and further including any dispute as to whether the difference is arbitrable, shall, without stoppage of work or refusal to perform work, be subject to grievance procedure. An earnest effort shall be made to settle the difference.

16.2 An employee, the Union or the Employer may institute a grievance under the terms of this Collective Agreement.

16.3 Within ten (10) days of the act giving rise to the alleged grievance the employee shall first seek to settle the dispute with the employee's immediate supervisor. The supervisor shall render a decision within ten (10) days of the employee first seeking settlement of the alleged grievance with the immediate supervisor.

16.4 (a) The Employer may institute a grievance within twenty (20) days of the act giving rise to the grievance coming to the attention of the Assistant Superintendent, Human Resources and Catholicity, and shall forward particulars in writing to the Union. The Union shall render a decision in writing within twenty (20) days.

(b) The Union may institute a grievance within twenty (20) days of the act giving rise to the grievance coming to the attention of the Union and shall forward particulars in writing to the Assistant Superintendent, Human Resources and Catholicity, or designate. The Assistant Superintendent, Human Resources and Catholicity, or designate shall render a decision in writing within twenty (20) days.

16.5 Failing satisfactory settlement in clause 16.3, the grievor concerned may, within ten (10) days after having received the decision in clause 16.3, submit to the Assistant Superintendent, Human Resources and Catholicity, or designate a written statement of the particulars of the complaint, the clause or clauses contravened and the redress sought. The Assistant Superinten-

La direction générale adjointe, ressources humaines et catholicité ou son représentant désigné doit rendre une décision par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis.

dent, Human Resources and Catholicity, or designate, shall render a decision in writing within ten (10) days of receipt of such notice.

16.6 À défaut d'une entente aux termes des articles 16.4 (b) ou 16.5, le plaignant s'estimant lésé doit, dans les dix (10) jours suivant la réception de la décision prévue aux articles 16.4 b) ou 16.5, aviser l'Employeur par écrit qu'il rejette cette décision. Dans les dix (10) jours, le comité de règlement des griefs de l'Employeur examine le grief et rend une décision écrite. L'Employeur peut tenir une réunion dans le cadre de son processus d'examen.

16.6 Failing settlement being reached in clause 16.4 (b) or 16.5, the grievor concerned shall, within ten (10) days of receipt of the decision in clause 16.4 (b) or 16.5, notify the Employer in writing that the grievor rejects such decision. Within ten (10) days, the Employer's Grievance Committee shall review the grievance and render a written decision. The Employer may hold a meeting as part of its review process.

16.7 Si le grief n'est pas réglé après le recours aux articles 16.4 (a) ou 16.6, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre par écrit, dans les dix (10) jours suivant la décision, de son intention de soumettre le différend à l'arbitrage. L'avis contiendra une déclaration indiquant le différend et le nom de la personne proposée par la partie au conseil d'arbitrage.

16.7 If the grievance is unresolved after clause 16.4 (a) or 16.6, either of the parties may notify the other in writing, within ten (10) days of the decision, of its desire to submit the difference to arbitration. The notification will contain a statement indicating the difference and the party's nominee to an Arbitration Board.

16.8 Dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis prévu à l'article 16.7, la partie qui reçoit cet avis doit informer l'autre partie du nom de la personne qu'elle nomme au conseil d'arbitrage.

16.8 Within seven (7) days after a receipt of notification provided for in clause 16.7 the party receiving such notice shall inform the other party of the name of its appointee to an Arbitration Board.

16.9 Lorsque des personnes ont été nommées par les parties au conseil d'arbitrage, les parties doivent, dans les sept (7) jours, s'efforcer de choisir un président mutuellement acceptable pour le conseil d'arbitrage. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un président, elles doivent immédiatement demander au directeur de la médiation de nommer un président.

16.9 Where appointees to an Arbitration Board have been named by the parties, the parties shall, within seven (7) days endeavour to select a mutually acceptable Chairperson for the Arbitration Board. If the parties are unable to agree upon the choice of a Chairperson they shall immediately request the Director of Mediation to appoint a Chairperson.

16.10 Après la sélection ou la nomination d'un président, le conseil d'arbitrage rencontre les parties dans les vingt et un (21) jours et rend sa décision par écrit aux parties aussitôt que possible après la fin de l'audience.

16.10 After a Chairperson has been selected or appointed, the Arbitration Board shall meet with the parties within twenty-one (21) days and shall render its decision in writing to the parties as soon as possible after the completion of the hearing.

16.11 La décision de la majorité du conseil d'arbitrage ou, s'il n'y a pas de majorité, la décision du président, est celle du conseil d'arbitrage.

16.11 A decision of a majority of the Arbitration Board or if there is no majority the decision of the Chairperson shall be the decision of the Arbitration Board.

- | | | | |
|-------|--|-------|---|
| 16.12 | Toute décision du conseil d'arbitrage est régie par les dispositions de la présente convention collective et le conseil d'arbitrage ne peut modifier ou changer les dispositions de la présente convention collective. | 16.12 | Any Arbitration Board decision shall be governed by the terms of this Collective Agreement and the Arbitration Board shall not alter, amend or change any terms of this Collective Agreement. |
| 16.13 | Chaque partie à un grief doit assumer les dépenses de son représentant respectif et les deux parties doivent assumer à parts égales les dépenses du président. | 16.13 | Each party to a grievance shall bear the expenses of its respective nominee and the two parties shall bear equally the expenses of the chairperson. |
| 16.14 | Sauf dans le cas d'une audience d'arbitrage, l'audition des griefs, à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs, doit se tenir en dehors de la journée normale de travail de l'employé. Si un grief est soumis à l'arbitrage, l'Employeur n'assume aucuns frais pour la présence du plaignant ou de ses représentants ou témoins à une audience d'arbitrage. | 16.14 | Except for an arbitration hearing, the hearing of grievances at any stage of the grievance procedure shall be held outside of the normal working day of the employee. Should a grievance be advanced to arbitration, the Employer shall not bear any costs for the attendance of the grievor or any representatives or witnesses for the grievor at any arbitration hearing. |
| 16.15 | Les délais mentionnés dans le présent article ne comprennent pas les samedis, dimanches et jours fériés et peuvent être prolongés par accord mutuel écrit entre les parties. | 16.15 | Time limits referred to in this Article are exclusive of Saturdays, Sundays and statutory holidays and may be extended by mutual agreement in writing between the parties. |
| 16.16 | La procédure de règlement des griefs a pour objet de veiller à ce que tous les griefs soient traités correctement et rapidement. Par conséquent, le strict respect des dispositions de la procédure de règlement des griefs est obligatoire. Si l'intimé ne se conforme pas aux dispositions de la procédure de règlement des griefs, le grief peut passer à l'étape suivante. Si le plaignant ou la partie qui dépose le grief ne respecte pas les dispositions de la procédure de règlement des griefs, le grief est réputé abandonné. | 16.16 | The purpose of the grievance procedure is to ensure that all grievances are processed properly and expeditiously. Therefore, strict adherence to the provisions of the grievance procedure is mandatory. If the respondent fails to comply with the provisions of the grievance procedure, the grievance may be processed to the next step. If the grievor or the party filing the grievance fails to comply with the provisions of the grievance procedure, the grievance shall be considered abandoned. |

**ARTICLE 17
SUBROGATION**

- 17.1 Lorsqu'un employé reçoit un salaire ou des avantages sociaux de l'Employeur parce qu'il a été lésé par la faute d'une autre partie, l'Employeur a des droits de subrogation. Cela signifie que l'employé peut être tenu de présenter une réclamation pour recouvrer le montant du salaire et des avantages sociaux de l'autre partie. Selon l'issue de la réclamation de l'employé, l'employé peut être obligé de rembourser à l'Employeur le salaire et les avantages sociaux qui ont été recouverts par l'employé.

**ARTICLE XVII
SUBROGATION**

- 17.1 An employee who receives salary or benefits from the Employer because the employee has been injured through the fault of another party, the Employer has subrogation rights. This means that the employee may be required to make a claim to recover the amount of the salary and benefits from the other party. Depending on the outcome of the employee's claim, the employee may be obliged to reimburse the Employer for any salary and benefits that have been paid to the employee.

CLAUSE D'ATTESTATION - ATTESTATION CLAUSE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective ce 22e jour de septembre, 2023.

IN WITNESS WHEREOF the parties have executed this Collective Agreement this 22nd day of September, 2023.

The Southern Francophone Education Region
(Conseil scolaire FrancoSud)

Section locale 1990 d'Unifor

/Lyne Bacon/

Lyne Bacon

Directrice générale adjointe, ressources humaines et catholicité

/Debbie Todd/

Debbie Todd

UNIFOR 1990 President

/Brigitte St-Hilaire/

Brigitte St-Hilaire

Secrétaire corporative

/Steve Kerrigan/

Steve Kerrigan

UNIFOR National Representative

ANNEXE A

GRILLE DES SALAIRES HORAIRES

Notes :

1. Le passage d'un échelon à l'autre se fera le 1^{er} septembre ou le 1^{er} février de chaque année, sous réserve d'un rendement satisfaisant et de l'accomplissement d'un minimum de 910 heures de travail au taux normal auprès de l'Employeur. Une fois qu'une augmentation d'échelon est accordée par l'Employeur, les heures normales accumulées de l'employé recommencent à zéro.
2. Lorsque l'Employeur reclasse le poste occupé par un employé ou qu'il le promeut ou le rétrograde dans une autre classification, l'Employeur placera l'employé dans l'échelle salariale à l'échelon de la nouvelle classification qui se rapproche le plus du taux de rémunération actuel de l'employé sans aller plus bas que son taux actuel. L'Employeur reportera toute accumulation d'heures effectuées au taux normal par l'employé en vertu de la note 1 ci-dessus.

APPENDIX A

HOURLY WAGE SCHEDULE

Notes:

1. Progression from step to step will occur on either September 1 or February 1 each year subject to demonstrated satisfactory performance and the completion of a minimum of 910 straight time hours worked with the Employer. Once an increment is granted by the Employer, an employee's accumulated straight time hours will restart at zero.
2. Where the Employer reclassifies the position occupied by an employee or promotes/demotes an employee to another classification, the Employer will place the employee on the wage schedule at the step of the new classification closest to the employee's current wage rate without going any lower. The Employer will carry forward any accumulation of straight time hours worked by the employee under note 1 above.

Grille salariale

En vigueur le 1^{er} juin 2023

CLASSIFICATION	ÉCHELONS						
	0	1	2	3	4	5	6
AIDE PÉDAGOGIQUE 1	\$18.72	\$19.23	\$19.81	\$20.38	\$20.96	\$21.58	\$22.20
AIDE PÉDAGOGIQUE 2	\$19.43	\$20.05	\$20.66	\$21.33	\$22.00	\$22.74	\$23.46
AIDE PÉDAGOGIQUE 3	\$26.43	\$27.17	\$27.88	\$28.55	\$29.37	\$30.23	\$31.01
SECRÉTAIRE D'ÉCOLE	\$23.70	\$24.50	\$25.34	\$26.22	\$27.11	\$28.04	\$29.00
RÉCEPTIONNISTE	\$18.75	\$19.40	\$20.05	\$20.75	\$21.45	\$22.18	\$22.93
AIDE-BIBLIOTHÉCAIRE	\$18.72	\$19.23	\$19.84	\$20.63	\$21.46	\$22.33	\$23.22

Grille salariale

En vigueur le 1^{er} février 2024

CLASSIFICATION	ÉCHELONS						
	0	1	2	3	4	5	6
AIDE PÉDAGOGIQUE 1	\$19.00	\$19.52	\$20.10	\$20.68	\$21.28	\$21.91	\$22.53
AIDE PÉDAGOGIQUE 2	\$19.72	\$20.35	\$20.97	\$21.65	\$22.33	\$23.08	\$23.81
AIDE PÉDAGOGIQUE 3	\$26.83	\$27.58	\$28.30	\$28.98	\$29.81	\$30.68	\$31.48
SECRÉTAIRE D'ÉCOLE	\$24.06	\$24.87	\$25.72	\$26.61	\$27.51	\$28.46	\$29.43
RÉCEPTIONNISTE	\$19.03	\$19.69	\$20.35	\$21.06	\$21.77	\$22.51	\$23.28
AIDE-BIBLIOTHÉCAIRE	\$19.00	\$19.52	\$20.13	\$20.94	\$21.78	\$22.67	\$23.57

Lettre d'entente

Élimination de la classification d'aide spécialisée 2

À compter du 1^{er} septembre 2019, l'Employeur et le Syndicat ont convenu de regrouper les grilles salariales distinctes des écoles publiques et des écoles catholiques en une seule structure de grille salariale. Dans le cadre de ce regroupement, la classification d'aide spécialisée 2 a été éliminée.

Au moment de cette entente, cinq (5) employées couvertes par la présente convention collective étaient classées par l'Employeur comme aides spécialisées 2. Ces employées sont :

Employée 1
Employée 2
Employée 3
Employée 4
Employée 5

L'Employeur et le Syndicat ont convenu que ces cinq (5) employées seront transférées à la nouvelle structure de grille salariale comme suit :

L'employée 1 aide spécialisée 2, échelon 2, sera inscrite sur la grille salariale consolidée à titre d'aide pédagogique 3, échelon 6.

L'employée 2, aide spécialisée 2, échelon 5, et les employées 3, 4 et 5, aides spécialisées 2, échelon 6, verront leur taux salarial encerclé en rouge (gelé) à leur taux respectif à compter du 31 août 2019. Ces taux salariaux vont rester gelés jusqu'à ce que la fourchette salariale de la classification de l'aide pédagogique 3 rattrape ou dépasse le taux salarial gelé, après quoi les employées seront placées à l'échelon approprié de la fourchette salariale de l'aide pédagogique 3.

De plus, pour les employées 2 à 5, bien que leurs taux de salaire respectifs soient encerclés en rouge (gelés), si la grille salariale en vertu de la présente convention collective reçoit une augmentation générale par suite de négociations entre l'Employeur et le Syndicat, l'Employeur convient de verser à ces employées l'augmentation générale appliquée à la grille salariale comme « paiement mensuel équivalent » en fonction de leur taux respectif « red circled » (gelé) pour les heures normales de travail. Le « paiement d'équivalence » est versé en remplacement de l'augmentation générale appliquée à la grille salariale.

Une copie de la présente lettre d'entente sera versée au dossier personnel des employées concernées.

Letter of Understanding

Elimination of the Special Assistant II Classification

Effective September 1, 2019, the Employer and the Union have agreed to consolidate the separate wage grids for Public schools and Catholic schools into one wage grid structure. As a result of that consolidation, the Special Assistant II Classification has been eliminated.

At the time of this agreement, there were five (5) employees under this Collective Agreement that are classified by the Employer as Special Assistant II. These employees are as follows:

Employee #1
Employee #2
Employee #3
Employee #4
Employee #5

The Employer and the Union have agreed that these five (5) employees will be transitioned to the new wage grid structure as follows:

Employee #1 Special Assistant II, Step 2 will be placed on the consolidated wage grid at Education Assistant III, Step 6.

Employee #2 Special Assistant II, Step 5 and Employees #3, #4 and #5 Special Assistant II, Step 6 will all have their wage rates red circled (frozen) at their respective wage rate as of August 31, 2019. These wage rates will remain red circled (frozen) until the wage band for the Education Assistant III classification catches up to or surpasses the red circled (frozen) wage rate, after which, the employee(s) will be placed on the appropriate step on the Education Assistant III wage band.

Additionally, for Employees #2 to #5, while their respective wage rates are red circled (frozen), should the wage grid under this Collective Agreement receive a general increase through negotiations between the Employer and the Union, the Employer agrees to provide to these employees the general increase applied to the wage grid as a monthly 'equivalency payment' based on their respective red circled (frozen) wage rate for straight time hours worked. The 'equivalency payment' is paid in lieu of the red circled (frozen) wage rate being increased by the general increase applied to the wage grid.

A copy of this Letter of Understanding will be placed on the employee personal file with the Employer.