

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

GROUPE : ÉDUCATION (ENSEIGNANTS)

Date d'expiration : le 31 juillet 2020

PRÉAMBULE :	1
ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 3- SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	1
ARTICLE 4 - LOIS À VENIR	1
ARTICLE 5 - DÉFINITIONS	2
ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION	3
ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT	3
ARTICLE 9 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT	4
ARTICLE 10 - AVIS DU SYNDICAT	4
ARTICLE 11 - COMMUNICATIONS	5
ARTICLE 12 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION	5
ARTICLE 13 – RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS	5
ARTICLE 14 - ARBITRAGE	7
ARTICLE 15 - MESURES DISCIPLINAIRES, SUSPENSIONS ET CONGÉDIEMENTS	8
ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL	9
ARTICLE 17 - ANNÉE D'ENSEIGNEMENT ET PÉRIODE LIBRE DE COURS	10
ARTICLE 18 - FORMATION	12
ARTICLE 19 - CONGÉS DE DEUIL	13
ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE	14
ARTICLE 21 - AUGMENTATIONS AU MÉRITE	15
ARTICLE 22 - CONGÉS PAYÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE / ADOPTION D'UN ENFANT	15
ARTICLE 23 - CONGÉS POUR D'AUTRES RAISONS	15
ARTICLE 24 - CONGÉS D'EXAMEN	16
ARTICLE 25 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	16
ARTICLE 26 - CONGÉS DIVERS	16
ARTICLE 27 - AFFICHAGE DES CONCOURS	16
ARTICLE 28 - DATE D'ANNIVERSAIRE	17
ARTICLE 29 - CLASSIFICATION	17
ARTICLE 30 - ANCIENNETÉ	17
ARTICLE 31 – LISTE D'ANCIENNETÉ	18
ARTICLE 32 - JOURS FÉRIÉS	18
ARTICLE 33 - PAYE DE SUPPLÉANCE	18
ARTICLE 34 - CESSATION D'EMPLOI	19
ARTICLE 35 - AVANCEMENTS, RÉTROGRADATIONS ET MUTATIONS	19
ARTICLE 36 - CONGÉS ANNUELS	20
ARTICLE 37 - CONGÉS DE MATERNITÉ / CONGÉ DE GARDE D'ENFANTS	21
ARTICLE 38 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS	24
ARTICLE 39 - RETRAITE	25
ARTICLE 40 – INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ	27
ARTICLE 41 - CONGÉS SABBATIQUES	27
ARTICLE 42 - CONGÉS D'AUDIENCE	28
ARTICLE 43 - PAIEMENT DES COTISATIONS ET FRAIS D'ADHÉSION	28
ARTICLE 44 - CONFÉRENCES ET COLLOQUES	29
ARTICLE 45 - BLESSURES AU TRAVAIL	29
ARTICLE 46 - CONGÉ POUR AFFAIRES DU SYNDICAT	29
ARTICLE 47 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	31
ARTICLE 48 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE	32
ARTICLE 49 – RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ	32
ARTICLE 50 - DIRECTIVE SUR LES DÉPLACEMENTS	33
ARTICLE 51 - TRANSFERT D'AVANTAGES	33
ARTICLE 52 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	33
ARTICLE 53 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	34

ARTICLE 54 - SERVICES DE SECRÉTARIAT.....	34
ARTICLE 55 - TAUX DE TRAITEMENT.....	34
ARTICLE 56 - JOURS DE PAYE	35
ARTICLE 57 - MAJORATION POUR ENSEIGNEMENT EN ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE	35
ARTICLE 58 – DÉTACHEMENTS	35
ARTICLE 59 - DURÉE ET CESSATION	35
ANNEXE A	38
ADDENDA	39
ANNEXE B.....	40
ANNEXE C	41
LETTRE D’ENTENTE - INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ.....	44
LETTRE D’ENTENTE - PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT DES INSTRUCTEURS	45
LETTRE D’ENGAGEMENT - POSTE DE DURÉE AU MINISTÈRE	46
LETTRE D’ENTENTE - COTISATIONS SYNDICALES	47
PROTOCOLE D’ENTENTE - EMPLOYÉS OCCASIONNELS	48

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue ce 22 novembre 2017.

ENTRE : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelé « l'Employeur », partie de première part,

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK , ci-après appelé « LE SYNDICAT », partie de seconde part.

PRÉAMBULE :

ATTENDU QUE les parties à la présente convention ont l'intention et le but de fixer des conditions d'emploi entre l'Employeur, les employés et le Syndicat, d'améliorer la qualité des services publics de la province et de favoriser le bien-être et l'accroissement du rendement de ses employés en vue d'assurer un service supérieur et efficace à la population de la province; à cette fin, les parties aux présentes énoncent certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les heures de travail et d'autres conditions d'emploi des employés visés par la présente convention.

Le contenu du préambule ne doit pas avoir d'effet restrictif sur les dispositions précises énumérées ci-dessous et sur lesquelles les parties se sont entendues.

À CES CAUSES, les parties concluent les accords suivants:

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés de l'unité de négociation auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 014 PS 1g.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

2.01 La présente convention s'applique, tout en les liants, au Syndicat, aux employés et à l'Employeur.

2.02 Les parties reconnaissent que la présente convention est la seule convention en vigueur ayant trait aux conditions d'emploi et aux taux de rémunération applicables aux employés de l'unité ou qu'elle ne peut être conclue par personne d'autre que les parties aux présentes.

ARTICLE 3- SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

3.01 Aucune disposition de la présente convention ne doit s'interpréter de façon à astreindre l'Employeur à faire ou à s'abstenir de faire quoi que ce soit de contraire à une instruction, à une directive ou à un règlement donné ou fait au nom du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick dans l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité de la population de la province.

ARTICLE 4 - LOIS À VENIR

4.01 Si une loi adoptée par la législature et s'appliquant aux employés des services publics visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie sensiblement une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent rester en vigueur pendant la durée de la convention, et les parties à la présente convention doivent négocier, le cas échéant, sur demande de l'une des parties, une disposition acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue ou modifiée sensiblement.

4.02 Lorsque l'une ou l'autre des deux parties estime qu'il n'est pas possible de négocier une nouvelle disposition qui puisse être considérée acceptable pour les deux parties conformément au paragraphe 4.01, elle peut soumettre la question au président de la Commission du travail et de l'emploi et la décision de celui-ci sera définitive.

4.03 Lorsque le président décide, en application au paragraphe 4.02, que les parties peuvent ou devraient pouvoir négocier une nouvelle disposition acceptable pour les deux parties, et que celles-ci ne peuvent s'entendre sur une telle disposition dans un délai de quatorze jours civils après que le président ait rendu une telle décision, elles peuvent, à l'expiration de ce délai, demander au président de soumettre la question au tribunal d'arbitrage dont la décision est exécutoire.

ARTICLE 5 - DÉFINITIONS

5.01 (i) « Employé » désigne une personne engagée par l'Employeur pour exécuter les fonctions normalement reliées à chacune des classifications visées par l'unité de négociation, sauf :

- a) les personnes qui ne travaillent habituellement pas plus que l'équivalent du tiers (1/3) du nombre d'heures constituant une semaine de travail normale ;
- b) les personnes engagées à un poste de gestion ou comportant des tâches confidentielles.

(ii) Les employés (occupant un poste permanent ou à terme fixe) et les personnes engagées de façon surnuméraires ou temporaires qui répondent aux exigences concernant les employés en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics peuvent être subdivisés dans les catégories suivantes :

- a) Les employés à temps plein » désignent ceux qui travaillent normalement pendant la semaine complète de travail;
- b) Les employés à temps partiel » désignent ceux qui travaillent normalement moins que la semaine complète de travail.

5.02 « Employé occasionnel » désigne conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* :

- a) une personne employée à titre temporaire en vue :
 - i. soit de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
 - ii. soit de remplacer un employé absent.
- b) une personne employée sur une base saisonnière récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour une période continue de six mois.

5.03 « Employé stagiaire » désigne une personne nommée autrement qu'à titre temporaire et qui doit être stagiaire à partir de la date de sa nomination pendant une période de six (6) mois d'enseignement suivant immédiatement la date à laquelle la personne se présente chez l'Employeur pour travailler. À la fin de cette période de six mois, l'administrateur général ou son remplaçant peut prolonger le stage pour des périodes de trois mois, mais la durée totale du stage ne doit pas dépasser douze mois. Les employés stagiaires peuvent faire l'objet de cessation d'emploi pendant leur stage et une telle mesure ne doit pas faire l'objet d'un grief tel que décrit dans la procédure applicable aux griefs. L'avis de prolongation du stage doit être fait par écrit et indiquer les raisons de la prolongation.

5.04 Lorsque l'expression « employés à terme fixe » est utilisée dans la présente convention collective, elle désigne les employés occupant des postes à terme fixe.

5.05 « Instructeur qualifié » désigne un employé qui, du fait qu'il a terminé tous les cours andragogiques ou pédagogiques nécessaires fixés par l'Employeur au paragraphe 18.01 ou du fait qu'il détient un brevet d'enseignement délivré par le gouvernement du Nouveau-Brunswick et qu'il a acquis dix (10) mois ou plus d'expérience en enseignement dans une province quelconque, dans une école privée ou publique reconnue, un

hôpital, une école de métiers, une université ou un collège communautaire, est considéré comme pleinement compétent.

5.06 « Instructeur en formation » désigne un employé qui n'a pas atteint le statut d'« instructeur qualifié » tel que défini au paragraphe 5.05.

5.07 L'Employeur consent à indiquer par écrit à un « instructeur en formation », pendant son stage, le programme de formation andragogique ou pédagogique qui lui est nécessaire pour devenir un « instructeur qualifié ».

5.08 Quand un « instructeur en formation » atteint le statut d'« instructeur qualifié », l'Employeur doit lui donner un avis par écrit à cet effet.

5.09 Les mots qui sont définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont le même sens dans la présente convention que dans la loi.

5.10 Les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et qui ne le sont pas dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont le même sens dans la présente convention que dans la *Loi d'interprétation*.

5.11 a) Un poste « permanent » est un poste qui figure au rang des effectifs et qui est censé indiquer un poste nécessitant les services d'un employé en permanence.

b) Un poste « de durée déterminée » est un poste qui figure au rang des effectifs et qui est pour une période déterminée de plus de six (6) mois consécutifs.

5.12 Un « cas d'urgence » signifie une circonstance qui se produit soudainement et qui est généralement inattendue, ou un concours de circonstances qui exigent une intervention immédiate.

5.13 « Congé » désigne une absence avec ou sans traitement entier ou partiel.

5.14 Dans la présente convention, le masculin s'entend également du féminin.

5.15 « Collège » désigne le Collège d'artisanat et de design du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

6.01 L'Employeur conserve tous les droits de la direction qui ne sont pas explicitement restreints par la présente convention.

ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION

7.01 Les parties conviennent qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ni contrainte ne doit être exercée ou pratiquée à l'égard des employés, en raison de leur adhésion ou participation au Syndicat, ni à l'endroit du Syndicat, de l'Employeur ou de ses agents.

7.02 Les deux parties reconnaissent que la *Loi sur les droits de la personne* s'applique à la présente convention.

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT

8.01 Il ne doit pas survenir de grève, débrayage, lock-out, ralentissement des activités ni aucune autre interruption de travail du genre, telle que définie dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT

9.01 L'Employeur doit retenir du salaire revenant à chaque employé de la présente unité de négociation un montant égal à la cotisation réglementaire du Syndicat à compter du mois de l'entrée en vigueur des taux de traitement négociés pour la présente unité.

9.02 Les employés qui sont membres du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

9.03 Les employés qui deviennent membres après la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

9.04 a) Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant le mois où les retenues auront été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné. Chaque versement sera accompagné d'une liste dans un format électronique mutuellement convenu (comme Excel ou CSV) qui précisera les renseignements suivants sur chaque employé : son nom, son adresse, son numéro de téléphone (le cas échéant), le ministère pour lequel il travaille, son lieu de travail, sa date d'ancienneté, son numéro d'employé, les montants retenus pour ses cotisations au SESPPNB, sa classification, le numéro de son échelon salarial et son statut d'employé.

b) Chaque mois, l'Employeur doit informer le Syndicat du nom des employés à temps plein et à temps partiel de l'unité de négociation dont l'emploi a pris fin et de la raison de la cessation d'emploi, ainsi que du nom de tous les nouveaux employés à temps plein et à temps partiel.

9.05 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué continue d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis écrit envoyé à l'Employeur et signé par le représentant désigné du Syndicat; après quoi, ce nouveau montant constitue le montant à retenir jusqu'à nouvel avis.

9.06 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou qui deviendront membres du Syndicat, et les sommes ainsi retenues des non-membres du Syndicat doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien de l'agent négociateur. L'adhésion du Syndicat continuera d'être facultative.

9.07 Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

9.08 Le Syndicat assume l'entière responsabilité de la disposition de toutes les sommes retenues du traitement de l'employé et remises à la personne désignée pour représenter le Syndicat en application du présent article.

ARTICLE 10 - AVIS DU SYNDICAT

10.01 L'Employeur doit continuer d'assurer un espace sur les tableaux d'affichage actuels dans les divers établissements où les employés travaillent pour que le Syndicat puisse y afficher des avis de réunions et d'autres avis intéressant les employés, sous réserve que ces avis doivent recevoir l'approbation du représentant de l'Employeur chargé du bâtiment où se trouve le tableau.

ARTICLE 11 - COMMUNICATIONS

11.01 Sauf disposition contraire, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat peuvent se faire par la poste comme suit :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR : Le directeur
Services des relations du travail
Ministère des ressources humaines
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3H 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT : Président ou présidente
Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du
Nouveau-Brunswick
217, rue Brunswick
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 1G8

ARTICLE 12 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

12.01 a) La traduction de la convention collective est la responsabilité de l'Employeur. L'impression de la convention bilingue est la responsabilité du Syndicat, et l'Employeur doit rembourser au Syndicat vingt-cinq (25) pour cent du coût de l'impression. Les deux parties doivent approuver la traduction et l'impression de la convention collective.

b) La convention doit être imprimée en anglais et en français, et elle est officielle dans les deux langues officielles. Toutefois, s'il survient une différence d'interprétation ou de formulation entre la version anglaise et la version française, la langue dans laquelle aura été négociée la convention prévaudra.

c) La convention doit être affichée électroniquement dans les deux langues officielles sur le site Internet du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

12.02 À la fin de chaque mois, l'Employeur doit fournir à l'agent de négociation une liste écrite comportant des renseignements sur le nom, l'adresse, la classe, le statut et le lieu de travail de tous les nouveaux employés de l'unité de négociation visée.

12.03 L'Employeur doit fournir à tout nouvel employé l'adresse du site Web au moment de son embauche de la présente convention et avisera le délégué syndical, dans un délai raisonnable, du nom et du lieu de travail du nouvel employé.

ARTICLE 13 – RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Par la discussion

13.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le caractère désirable d'un prompt règlement des plaintes et différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent également que maintes plaintes peuvent se régler de façon efficace au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Voilà pourquoi les deux parties conviennent que lorsqu'il a une plainte à formuler, l'employé sera encouragé à discuter de l'affaire avec le surveillant, sans que cela porte préjudice à l'employé ou à l'Employeur, dès que possible après l'avènement des circonstances donnant lieu à la plainte de façon à éviter dans la mesure du possible un différend exigeant le recours à la procédure applicable aux griefs. L'employé peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat lors d'une rencontre subséquente. L'employé doit informer son surveillant de son intention de se prévaloir de ce droit.

Procédure applicable aux griefs

13.02 Lorsqu'un employé s'estime lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un règlement administratif, d'une directive ou d'une autre mesure établie ou émise par l'Employeur concernant les conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou par suite d'un incident ou d'une affaire influant sur ses conditions d'emploi et qu'à cet égard aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, et lorsque l'employé possède le consentement écrit du Syndicat relativement à un grief rattaché à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, la procédure suivante doit s'appliquer :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date d'avènement du prétendu grief ou de prise de connaissance du motif de grief par l'employé, celui-ci peut présenter son grief par écrit, par signification à personne ou par courrier recommandé, au moyen de la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Dès réception du grief, cette personne doit prendre un arrangement avec le Syndicat visant à organiser une réunion entre les parties dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la date de réception du grief. Les parties peuvent d'un commun accord décider de déroger à cette exigence. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date de la réunion ou si le délai de quinze (15) jours expire avant la tenue de la réunion, l'employé peut passer à la deuxième étape.

ÉTAPE DEUX : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de l'échéance du délai de dix (10) jours ou de quinze (15) jours prévu à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs, par signification à personne ou par courrier recommandé, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. Tout règlement proposé par l'Employeur et toute réponse fournie au premier palier doivent accompagner le grief lors de sa présentation au deuxième palier à la personne désignée comme constituant le deuxième palier. Cette dernière doit répondre au grief de l'employé par écrit dans un délai de quinze (15) jours à partir de la date de présentation du grief au deuxième palier. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date de présentation de son grief au deuxième palier, il peut présenter son grief à un arbitre conformément à l'article 14 de la présente convention dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date d'échéance de réception de réponse de la personne désignée comme constituant le deuxième palier.

ÉTAPE	DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYÉ POUR PRÉSENTER SON GRIEF	LE GRIEF DOIT ÊTRE PRÉSENTÉ À	DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE AU GRIEF
PREMIÈRE	Délai de 20 jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la constatation du grief par l'employé	Directeur du Collège	<i>Dix jours ouvrables</i> après la réunion ou quinze jours ouvrables à partir de la date de réception du grief écrit
DEUXIÈME	10 jours ouvrables à partir de la réception de la réponse du palier précédent OU de la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue OU, dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement prescrits au paragraphe 15.05	Sous-ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail	Délai de 10 jours ouvrables à partir de la date de réception du grief écrit

RENOI L'ARBITRAGE	À Quinze jours ouvrables à partir de la date de réponse du deuxième palier OU de la date d'échéance de la réception d'une réponse de la personne désignée comme constituant le deuxième palier.		
------------------------------	--	--	--

Remarque : En cas de différences d'interprétation entre le libellé du diagramme de la procédure applicable aux griefs et celui de la procédure applicable aux griefs, le libellé de la procédure prévaudra.

13.03 Dans tout cas où l'employé présente une plainte en vertu du paragraphe de 13.01 ou un grief en vertu du paragraphe 13.02 son grief en personne ou dans tout cas où se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat.

13.04 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut exclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief est réputé abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite sous réserve du paragraphe 13.05 de la présente convention.

13.05 À la demande de l'une ou l'autre des parties à la présente convention, il sera possible, d'un commun accord, de prolonger les délais ici fixés.

13.06 Toute question donnant lieu à un différend qui oppose directement le Syndicat et l'Employeur doit être étudiée à la troisième étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à partir de la naissance du différend. Si la question n'est pas réglée, l'une ou l'autre des parties peut soumettre ses divergences à la Commission du travail et de l'emploi pour obtenir un règlement, pourvu que les dispositions de la présente convention collective ne soient pas modifiées.

13.07 Toute question donnant lieu à un différend qui oppose directement le Syndicat et l'Employeur doit être étudiée à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à partir de l'avènement du différend en question. Si la question n'est pas réglée, le Syndicat peut soumettre ses différends conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

13.08 L'Employeur peut présenter un grief par courrier recommandé ou par signification en personne au président du SESPPNB dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date où il prend connaissance de l'existence du différend conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 14 - ARBITRAGE

14.01 Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure applicable aux griefs relativement

a) à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, ou

b) à une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une peine pécuniaire, et que son grief n'a pas été traité d'une manière qui lui soit satisfaisante, il peut, sous réserve du paragraphe 14.02 du présent article, soumettre le grief à l'arbitrage.

14.02 Lorsqu'un grief qu'un employé peut soumettre à l'arbitrage a trait à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employé n'a pas le droit de soumettre le grief à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur affecté à l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la sentence arbitrale ne signifie d'une manière prescrite :

- a) son approbation de la soumission du grief à l'arbitrage, et
- b) sa disposition à représenter l'employé au cours des procédures relatives à l'arbitrage.

14.03 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, il doit être traité conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et à son règlement.

14.04 Un conseil d'arbitrage ou un arbitre n'a pas le pouvoir de modifier ou changer une disposition quelconque de la présente convention, ni de substituer une nouvelle disposition à une disposition actuelle, ni de rendre une décision qui va à l'encontre des dispositions de la présente convention.

14.05 Nonobstant toute disposition de la convention collective, lorsque l'arbitre ou le conseil d'arbitrage juge qu'un employeur a congédié un employé ou l'a soumis à une autre mesure disciplinaire pour une raison valable et lorsque la convention collective ne prévoit pas de peine précise pour l'infraction qui fait l'objet de l'arbitrage, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut substituer au congédiement ou à la mesure disciplinaire une autre peine que l'arbitre ou le conseil d'arbitrage jugera juste et acceptable dans l'ensemble des circonstances.

ARTICLE 15 - MESURES DISCIPLINAIRES, SUSPENSIONS ET CONGÉDIEMENTS

15.01 Un employé peut faire l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une réprimande écrite, d'une suspension avec traitement, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement. Au cours des procédures reliées aux mesures disciplinaires, il faut respecter la vie privée de l'employé.

15.02 Il est interdit d'imposer une mesure disciplinaire, sauf pour raison valable, à un employé qui a terminé son stage.

15.03 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement conformément aux dispositions ci-dessus, l'Employeur doit lui fournir les raisons écrites de cette mesure disciplinaire dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant l'imposition d'une telle mesure disciplinaire.

15.04 Le défaut, de la part de l'Employeur, de fournir une raison écrite de la suspension ou du congédiement entraînera le versement, à l'employé, d'une rémunération à son taux réglementaire pour la période allant du jour de l'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement jusqu'à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.

15.05 Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 15.02, il peut, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la date de sa suspension ou de son congédiement, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente convention et, aux fins d'un grief alléguant une violation du paragraphe 15.02, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs en se servant des formules autorisées par la *Commission du travail et de l'emploi*.

15.06 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 15.02, l'employé doit alors être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni les autres avantages qu'il aurait accumulés s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. En particulier, il ne doit pas perdre son traitement réglementaire pendant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la période de paye qui suit sa réintégration.

15.07 Une suspension sans traitement ou un congédiement doit entrer en vigueur à la date à laquelle l'employé en reçoit l'avis écrit par signification à personne ou à la date de la réception d'un tel avis par courrier recommandé. Si une telle livraison est refusée, l'avis sera considéré comme valable à partir de la date d'expédition.

15.08 Quand un employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire autre qu'une suspension ou un congédiement et qu'une note dérogatoire est versée au dossier de l'employé, cette note sera rédigée en double, un exemplaire devant être parafé par l'employé pour le reçu de l'Employeur puis versé au dossier personnel de l'employé et un exemplaire devant être remis à l'employé.

15.09 Chaque employé doit avoir un (1) dossier officiel du personnel, qui est gardé au bureau d'administration de l'établissement où il travaille. Durant les heures normales de travail, tout employé peut, sur demande, prendre connaissance du contenu de son dossier et en obtenir une copie. L'employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. Aucune note, lettre ou rapport défavorable ne doit être versé au dossier d'un employé avant que celui-ci en ait été informé et qu'il en ait reçu une copie.

15.10 Les documents traitant d'une mesure disciplinaire doivent être enlevés du dossier de l'employé dès l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois après la date d'entrée en vigueur de la mesure disciplinaire, pourvu qu'aucun autre cas d'infraction semblable se rapportant à l'employé n'ait été inscrit pendant cette période.

15.11 Lorsque l'Employeur a l'intention de se réunir avec un employé afin de discuter d'une mesure disciplinaire possible selon le paragraphe 15.01, l'employé doit en être informé dans un délai raisonnable afin qu'il puisse inviter un représentant syndical à assister à la réunion.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

16.01 a) À moins que des circonstances atténuantes n'obligent d'agir autrement, la journée normale de travail est de sept heures et quart (7 1/4), entre 8 h et 17 h du lundi au vendredi, et elle comprend le temps consacré à l'enseignement, à l'instruction, à la surveillance des tâches ainsi que les périodes de préparation qui peuvent être raisonnablement exigées selon les circonstances.

b) À compter de la date de la signature de la convention collective, lorsque la journée normale de travail d'un employé à temps plein comprend des heures pendant la période se situant entre 17 h et 8 h, l'employé a droit à une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure pour chaque heure travaillée durant cette période.

c) La journée normale de travail (7 1/4) doit être fixée à l'intérieur d'une période de neuf (9) heures.

16.02 Des instructeurs, des surveillants et des enseignants doivent être disponibles au lieu de travail en vue d'enseignement individuel, de tâches d'instruction ou de périodes de surveillance conformément à l'horaire approuvé par le directeur ou son remplaçant ou le directeur général.

16.03 L'Employeur consent à s'efforcer d'assurer suivant les exigences opérationnelles un nombre suffisant d'enseignants ou d'instructeurs suppléants afin que les employés ne soient pas obligés d'utiliser leur périodes de préparation pour remplacer d'autres enseignants.

16.04 L'Employeur doit dans la mesure du possible prévoir une pause de quinze (15) heures entre les périodes d'enseignement quand les cours s'étalent sur plusieurs journées consécutives.

16.05 L'enseignant doit recevoir sa charge de travail par écrit au plus tard trente (30) jours avant le début du semestre d'automne et au plus tard dans les soixante (60) jours avant le début des semestres d'hiver et de printemps, à moins que des circonstances atténuantes entourant les décisions de charge de travail et son calendrier n'empêchent d'agir dans ce délai. Les lignes directrices sur la charge de travail des enseignants doivent être annexées à la lettre qui doit aussi comprendre une invitation à fixer une réunion avec le surveillant pour revoir la charge de travail. La charge de travail d'un enseignant peut être modifiée au besoin pour satisfaire aux exigences opérationnelles.

16.06 Aux fins d'examen et d'évaluation de la charge de travail et du calendrier, les facteurs pertinents incluent, sans s'y limiter :

a) heures d'enseignement contact;

- b) temps de préparation, d'évaluation et de rétroaction;
- c) tâches nouvelles, récurrentes ou répétitives confiées à un enseignant;
- d) aide aux étudiants en dehors des heures de classe;
- e) taille des groupes;
- f) autres tâches attribuées.

16.07 Outre les facteurs énoncés au paragraphe 16.06, les dispositions des lignes directrices sur la charge de travail des enseignants, modifiées de temps à autre, s'appliquent à tous les employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 17 - ANNÉE D'ENSEIGNEMENT ET PÉRIODE LIBRE DE COURS

17.01 L'année d'enseignement comprend 12 mois déterminés par l'employeur. Les instructeurs sont affectés à des fonctions correspondant à leur classification pendant dix (10) mois au maximum. Bien que l'instructeur qualifié enseigne pendant une période de dix mois, il doit recevoir le taux de traitement à la quinzaine applicable à sa classe qui est indiqué au barème ci-joint pour une période de douze (12) mois.

17.02 L'année d'enseignement d'un instructeur en formation à plein temps commencera le 1^{er} septembre d'une année pour se terminer le 31 août de l'année suivante. Pendant cette période, l'Employeur accordera du temps libre à l'employé pour lui permettre de consacrer du temps à sa formation pédagogique. À la discrétion de l'Employeur, un instructeur peut être tenu de renoncer à la formation pédagogique lorsque l'Employeur jugera qu'il est impossible de procurer à la classe un suppléant satisfaisant. Dans de telles circonstances, et si cela est possible, l'Employeur assurera une période de formation pédagogique avant la prochaine période normale de formation pédagogique de l'employé.

17.03 a) La période libre de cours d'un enseignant qualifié est de deux mois, mais si ce temps libre est pris pendant des périodes d'une durée autre que d'un mois ou de deux mois, cette période de deux mois se composera de quarante-trois (43) jours ouvrables, en plus des jours fériés reconnus et prévus à l'article 32.

La priorité à l'égard de la période libre de cours doit être accordée de façon à permettre au moins deux (2) semaines consécutives libres de cours entre le 30 juin et le 1^{er} septembre. Lorsque les exigences du service le permettent, la priorité à l'égard de la période libre de cours doit être accordée de façon à permettre au moins quatre (4) semaines consécutives libres de cours entre le 30 juin et le 1^{er} septembre.

Lorsque les exigences du service le permettent et lorsqu'il est possible de fixer d'autres périodes de travail applicables qui soient acceptables, l'Employeur doit approuver les demandes d'employés occupant des postes permanents et désirant diviser leur période libre de cours. Dans la plupart des cas, ces employés demanderaient d'utiliser une partie de leur période libre de cours pendant les mois de mars et avril.

L'enseignant aura l'option de prendre jusqu'à cinq (5) journées de périodes libres de cours durant la période du congé du mois de mars, qui seront remplacées en travaillant le même nombre de journées immédiatement après la date du retour de l'enseignant au début du semestre d'automne. Il est entendu que si l'enseignant est mis en disponibilité à la fin du semestre d'hiver ou d'automne, il pourra reprendre les périodes libres de cours du congé du mois de mars à la fin de son terme

b) Un « instructeur qualifié » est réputé avoir un service ininterrompu pendant la période de deux mois libre de cours, pourvu que l'employé continue d'être au service de l'Employeur immédiatement après cette période de deux mois. Tous les avantages découlant d'un service ininterrompu de plus de la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables du mois doivent être portés au crédit de l'employé pour les mois en question.

17.04 Le premier jour ouvrable des mois de janvier, de mai et de septembre de chaque année, chaque employé en formation sera évalué et reconnu en tant qu'instructeur qualifié ou employé en formation et, par la suite, il accomplira son travail conformément au paragraphe 17.01 ou 17.02.

17.05 En plus des jours de travail réglementaires d'un employé, il faut tenir compte, dans le calcul de la période libre de cours à laquelle il a droit, des crédits qu'il faut accorder pour les jours d'absence où l'employé reçoit une indemnité d'accident du travail. Ces crédits seront limités aux deux mois ou aux quarante-trois (43) jours ouvrables que l'employé aurait accumulés pour douze (12) mois de service selon le paragraphe 17.03.

Dans le calcul des congés annuels auxquels un employé a droit, on tient compte des crédits qu'il faut accorder pour les jours d'absence où il reçoit une indemnité d'accident du travail. De tels crédits de congés annuels doivent se limiter au nombre de jours que l'employé aurait accumulés pour douze (12) mois de service selon le paragraphe 36.02.

17.06 Les « instructeurs qualifiés » peuvent accepter d'accomplir certaines tâches pour l'Employeur, au plus tard trois mois avant le début de la période libre de cours. Ces tâches comprennent entre autres :

- a) l'élaboration du programme d'études ou autres tâches du même genre;
- b) l'entretien et la surveillance de l'entretien ou l'installation d'équipement relatif au domaine de spécialisation de l'employé;
- c) l'enseignement ou l'exécution des fonctions considérées comme étant rattachées au perfectionnement de l'instructeur pendant la période libre de cours.

Lorsqu'un employé offre d'accomplir les tâches susmentionnées, l'Employeur indiquera, un mois avant le début de la période libre de cours, s'il accepte ou refuse l'offre de l'employé. Il est convenu que toutes les fonctions ou activités susmentionnées doivent être accomplies de façon volontaire pendant la période libre de cours.

17.07 Nonobstant ce qui précède, les parties aux présentes reconnaissent qu'il est nécessaire d'accomplir des tâches à long terme relatives à l'enseignement. On donnera aux instructeurs l'occasion de nommer un ou plusieurs instructeurs qualifiés convenant à l'Employeur chaque fois que de telles fonctions ou activités seront nécessaires. Quand l'Employeur détermine la nécessité de telles fonctions ou activités et que personne ne s'offre pour faire le travail, l'Employeur a le droit d'affecter un instructeur à de telles fonctions, mais il ne doit pas obliger le même employé à exercer de telles fonctions pendant des années consécutives.

17.08 Quand un employé accomplit l'une des fonctions ou l'une des activités précises aux alinéas 17.06 a), b) et c) de la présente convention, il faut verser à l'employé un traitement proportionnel pour le temps où il se livre à l'activité ou exerce la fonction.

17.09 Le traitement proportionnel applicable aux employés qui exercent les fonctions ou se livrent aux activités précisés au paragraphe 17.06 de la présente convention est calculé comme suit :

Le traitement proportionnel équivaut au traitement annuel de base de l'employé divisé par 251 jours de travail multiplié par le nombre calculé de jours de travail accomplis au cours de la période de deux (2) mois libre de cours. Seules les unités d'une demi-journée (1/2) serviront au calcul du nombre de jours de travail.

Lorsque les exigences du service le permettent et au choix de l'employé, du temps libre équivalent peut être prévu au lieu de la rémunération.

17.10 Aux fins de l'application du paragraphe 17.09 de la présente convention, on donnera à un instructeur le crédit d'une journée entière chaque fois que l'instructeur sera employé pendant la totalité ou une partie de la matinée et de l'après-midi d'un jour déterminé.

17.11 Si l'Employeur requiert les services d'un instructeur pour une activité quelconque en application du paragraphe 17.07, l'employé doit en être avisé au moins deux (2) mois avant le début de l'activité, ou bien l'Employeur et l'employé pourront conclure des arrangements d'un commun accord pour une date postérieure à la date indiquée ci-dessus.

17.12 Sauf lorsque des changements sont nécessaires en raison d'activités indépendantes de la volonté de l'Employeur, l'Employeur avertira le plus tôt possible l'employé de l'annulation de sa période de vacances approuvée.

17.13 Il incombe d'abord et avant tout aux employés de voir à leur perfectionnement professionnel. Néanmoins, l'employeur reconnaissant les avantages d'un personnel bien formé, il s'engage à soutenir les efforts déployés en ce sens. Dans cet esprit de responsabilité partagée, l'employeur s'attend à ce que les employés s'adonnent à des activités de perfectionnement professionnel pendant la période libre de cours, et il les encourage dans ce sens.

ARTICLE 18 - FORMATION

(PÉDAGOGIQUE)

18.01 L'Employeur consent à préciser le nombre de cours pédagogiques et les genres de cours exigés des employés pour qu'ils puissent atteindre le statut d'« instructeur qualifié ».

18.02 Un employé qui doit suivre le programme de formation de base en éducation des adultes recevra ce qui suit :

(1) une formation sans frais de scolarité pour la personne;

(2) une subvention de trois cent soixante-quinze dollars (375 \$) en remboursement des dépenses effectuées par l'employé pendant son séjour en dehors de son lieu de travail ou de résidence, à condition qu'il termine le cours avec succès. Cette subvention est destinée à couvrir les dépenses d'un cours de trois semaines et sera ajustée proportionnellement si la période varie;

(3) les frais de deux voyages aller et retour entre son lieu de résidence et le centre de formation conformément à la Directive sur les déplacements.

18.03 Lorsqu'un employé détermine qu'un ou plusieurs des cours pédagogiques prévus au paragraphe 18.01 ci-dessus peuvent être suivis dans un centre de formation reconnu autre que celui prévu par l'Employeur, il peut suivre ce ou ces cours s'il obtient l'approbation écrite préalable de l'Employeur. Lorsque de tels cours sont suivis, l'Employeur n'acquittera que les frais de scolarité.

(CONGÉS D'ÉTUDES)

18.04 Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, un congé d'études en vue de suivre des cours avancés ou complémentaires de formation professionnelle ou technique peut être accordé conformément au présent article aux employés comptant un minimum de dix (10) mois de service.

18.05 L'Employeur peut annuler l'exigence de service minimal dans tous les cas où il semble être dans l'intérêt du service de le faire.

18.06 Aucun congé d'études ne doit durer plus de douze (12) mois consécutifs, mais l'Employeur peut prolonger un tel congé.

18.07 Lorsqu'un congé d'études est accordé à un employé, l'Employeur peut obliger cet employé à s'engager à rendre une période de service d'une année au ministère ou à l'organisme après la fin du congé d'études lorsque le congé d'études doit durer une année ou moins. Lorsque le congé d'études doit dépasser une année, la période de service compensatoire ne doit pas être plus longue que le congé d'études.

18.08 Si un employé qui a obtenu un congé d'études ne termine pas la période de service requise, il doit verser à la province un montant qui représente par rapport au coût qu'assume la province pour sa formation, ce que le service inachevé représente par rapport au service total prévu au paragraphe 18.07.

18.09 Lorsqu'un congé en vue de suivre des cours ou d'acquérir une formation oblige un employé à s'absenter de son travail pendant une période continue de plus d'un (1) mois, l'Employeur peut accorder à l'employé un congé d'études et approuver le paiement :

- a) de la totalité ou d'une partie du traitement de l'employé;
- b) des frais de scolarité, lorsque la réclamation est appuyée d'un reçu;
- c) des frais de voyage à destination et en provenance du lieu de formation une fois pendant la durée du congé d'études conformément à la Directive sur les déplacements; et
- d) des autres dépenses convenues.

18.10 Un employé qui a terminé avec succès un cours ou un programme de formation ne l'obligeant pas à s'absenter de son travail ou n'exigeant que de brèves absences doit se faire rembourser la totalité ou une partie des frais de scolarité, pourvu que ce cours ou ce programme ait été approuvé par l'Employeur. La réclamation doit être appuyée d'un reçu.

18.11 Lorsqu'un employé suit des cours ou un programme de formation, l'Employeur peut autoriser en faveur de cet employé :

- a) un congé payé pour qu'il se présente à des examens;
- b) le paiement des dépenses pour se présenter à des examens; et
- c) le paiement des dépenses de voyage conformément à la Directive sur les déplacements.

18.12 Lorsqu'un congé d'études est accordé, l'employé a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et l'instructeur en formation a le droit d'accumuler des crédits de congés annuels conformément à la présente convention; sous réserve qu'aucun report de crédits de congés annuels ne doit être autorisé lorsqu'un congé d'études est accordé pour une période de douze (12) mois.

18.13 Un employé qui ne termine pas de façon satisfaisante ses cours ou sa formation cesse d'avoir droit à une aide financière et doit rembourser la province de tous les paiements qui ont été versés à lui-même ou en son nom, à moins qu'il ne prouve à l'Employeur que le défaut de terminer ses cours ou sa formation de façon satisfaisante était dû à des circonstances indépendantes de sa volonté.

18.14 Lorsqu'un employé en congé d'études reçoit de la province une autre aide financière qu'il n'est pas tenu de rembourser, les allocations applicables au congé d'études en vertu du présent article doivent être réduites d'une somme équivalente au montant de l'aide ainsi reçue.

18.15 Aux fins d'application du présent article, le congé d'études doit s'appliquer au domaine d'activités de l'employé afin de lui permettre d'améliorer ses connaissances et ses compétences en enseignement.

ARTICLE 19 - CONGÉS DE DEUIL

19.01 Sur demande, il faut accorder à un employé, dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, d'un parent ou d'une personne tenant lieu de parent, d'un frère, d'une soeur, d'un petit-enfant, d'un grand-parent ou d'un autre parent demeurant sous son toit, un congé de deuil sans perte de traitement d'un maximum de sept (7) jours civils consécutifs, dont un doit être le jour des funérailles.

19.02 Sur demande, il faut accorder à un employé, dans le cas du décès de la belle-mère, du beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille ou d'un grand-parent du conjoint, un congé de deuil sans perte de traitement d'un maximum de cinq (5) jours civils consécutifs dont l'un doit être le jour des funérailles.

19.03 Il faut accorder à un employé, dans le cas du décès de son ex-conjoint, d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, un congé de deuil sans perte de traitement d'un maximum d'une (1) journée civile devant être le jour des funérailles.

19.04 Il faut accorder à un employé un congé d'une demi-journée (1/2) sans perte de traitement pour lui permettre d'assister à des funérailles à titre de porteur en plus du temps nécessaire pour le voyage si cela s'applique. Le congé ne doit pas dépasser une journée sans perte de traitement.

19.05 Sur demande, il faut accorder aux employés un congé d'une demi-journée (1/2) sans perte de traitement pour leur permettre d'assister aux funérailles d'un collègue, pourvu que les étudiants ne soient pas privés de suivre leurs cours.

19.06 Un employé peut obtenir un congé de deuil supplémentaire d'un maximum de trois (3) jours, à la discrétion de l'Employeur, pour se rendre aux funérailles d'un des parents énumérés dans le présent article ou pour s'occuper de responsabilités familiales qui incombent à l'employé à la suite du décès d'un de ces parents.

ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE

20.01 Un employé doit gagner des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours. Ces crédits peuvent s'accumuler jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.

20.02 Aux fins du paragraphe 20.01, un employé comptant une année de travail de dix (10) mois est réputé avoir reçu une rémunération pour au moins dix (10) jours au cours des deux (2) mois de la période libre de cours.

20.03 Un employé a le droit de prendre un congé de maladie sans perte de traitement lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie, d'exposition à une maladie contagieuse ou d'un accident pour lequel nulle indemnité n'est payable en application de la *Loi sur les accidents du travail*.

20.04 L'Employeur peut exiger un certificat d'un médecin pour toute absence de plus de trois (3) jours pour laquelle un congé de maladie est réclamé et l'employé doit présenter un tel certificat autrement le temps perdu sera déduit du traitement de l'employé. Lorsque l'Employeur a lieu de croire qu'un employé abuse des privilèges de congés de maladie, son ministère peut lui intimer une injonction permanente qui l'oblige à produire un certificat médical pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est réclamé.

20.05 Lorsqu'un employé s'absente du travail en raison de maladie ou de blessure et qu'il désire utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence, il doit en aviser son surveillant dès qu'il est raisonnablement possible de le faire dans les circonstances et il doit remplir et signer une formule de demande d'un tel congé au moment que peut fixer l'Employeur.

20.06 Un employé nommé avant le quinzième (15^e) jour d'un mois accumule des crédits de congés de maladie pour le mois en question et un employé nommé après le quinzième (15^e) jour d'un mois commence l'accumulation de crédits de congés de maladie le premier jour du mois suivant.

20.07 Il faut déduire des crédits de congés de maladie qu'un employé aura accumulés chaque journée ou demi-journée ouvrable où l'employé prend un congé de maladie conformément au présent article.

20.08 Un employé qui a épuisé ses crédits de congés de maladie ou qui n'a pas encore gagné assez de crédits peut recevoir une avance de congés de maladie sans perte de traitement jusqu'à concurrence de quinze (15) jours

ouvrables et une telle avance de congés de maladie doit être déduite de tout crédit accumulé subséquent par l'employé. Chaque avance doit être remplacée au complet avant qu'une autre avance puisse être considérée.

20.09 Lorsque l'emploi d'un employé qui a obtenu une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 20.08 prend fin pour une raison quelconque, l'employé doit indemniser l'Employeur de tout congé qui lui aura été ainsi accordé et qu'il n'aura pas encore gagné au moment de la cessation d'emploi.

20.10 Un employé qui tombe malade pendant ses congés annuels peut utiliser des crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. Dans les cas de ce genre où l'on réclame un congé de maladie, il faut présenter une preuve de maladie à l'Employeur. La présente disposition ne s'appliquera pas aux employés qualifiés durant la période de deux (2) mois libre de cours ou toute partie de celle-ci, à moins qu'ils ne soient tenus de travailler pour l'Employeur conformément à la disposition relative au droit de retenir leurs services.

ARTICLE 21 - AUGMENTATIONS AU MÉRITE

21.01 L'Employeur doit, avant la date d'anniversaire d'un employé occupant un poste qui comporte un taux minimal ou maximal de traitement, examiner le rendement de l'employé.

21.02 L'Employeur doit accorder une hausse de traitement à l'anniversaire d'un employé à partir du premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend la date de l'anniversaire de l'employé, pourvu qu'il n'ait pas atteint le taux maximal de traitement applicable au poste qu'il occupe et pourvu que son rendement soit satisfaisant.

21.03 L'Employeur doit aviser l'employé avant son anniversaire quand une augmentation annuelle n'est pas accordée. Cet avis doit contenir les raisons pour lesquelles l'Employeur n'accorde pas l'augmentation au mérite.

21.04 Lorsqu'un employé n'obtient pas une hausse de traitement à son anniversaire et qu'il remédie à la raison du refus ou la fait cesser d'exister moins de trois (3) mois après son anniversaire, une hausse de traitement peut être accordée à l'employé au premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend le premier jour du mois qui survient trois (3) mois après son anniversaire.

21.05 Lorsqu'un employé n'obtient pas une hausse de traitement par suite d'une omission ou d'une erreur, l'employé doit obtenir l'augmentation à une date subséquente, cette augmentation étant rétroactive au premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprenait la date de son anniversaire.

21.06 Lorsqu'une hausse de traitement est accordée à un employé en application du paragraphe 21.04, la date d'anniversaire de l'employé ne doit pas changer.

ARTICLE 22 - CONGÉS PAYÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE / ADOPTION D'UN ENFANT

22.01 a) Un instructeur se fera accorder trois (3) jours de congé payé pour s'occuper d'affaires directement reliées à la naissance de son enfant ou dès le placement d'un enfant adopté. Un tel congé doit être pris dans un délai raisonnable avant ou après l'arrivée de l'enfant.

b) Une instrutrice a droit à trois (3) jours de congé payé pour s'occuper d'affaires directement reliées au placement d'un enfant adopté. Un tel congé doit être pris dans un délai raisonnable avant ou après l'arrivée de l'enfant.

ARTICLE 23 - CONGÉS POUR D'AUTRES RAISONS

23.01 Un congé payé peut être accordé à un employé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé, notamment la maladie dans la famille immédiate ou des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, l'empêchent de se présenter au travail. Bien qu'un tel congé ne puisse être refusé sans raison valable, les parties conviennent que les employés doivent faire tout en leur possible pour prendre rendez-vous en dehors des heures normales de travail.

23.02 Les employés dans l'unité de négociation ont le droit de demander des congés non payés conformément aux dispositions relatives au congé de soignant et au congé pour obligations familiales de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick et de ses modifications successives.

ARTICLE 24 - CONGÉS D'EXAMEN

24.01 Si l'Employeur oblige un employé à subir un examen relatif à un concours ou à participer à un concours en vue d'évaluer la compétence de l'employé, ou qu'il donne son approbation à un employé qui demande de subir un tel examen ou de participer à un concours de ce genre, l'employé ne doit pas subir de perte de traitement ni d'interruption de service pour le temps de son absence du travail et il peut obtenir un remboursement des dépenses de voyage, de repas et d'hébergement conformément à la Directive sur les déplacements de la province.

ARTICLE 25 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

25.01 a) Un employé à temps partiel accumule les avantages suivants au prorata de ses heures normales de travail par rapport aux heures normales effectuées par les employés à plein temps :

- (i) l'ancienneté
- (ii) les crédits de congés annuels
- (iii) les crédits de congés de maladie
- (iv) les crédits de service pour l'allocation de retraite
- (v) le salaire
- (vi) les jours fériés

b) Tous les autres congés sont calculés au prorata de ces heures de travail.

25.02 Nonobstant l'article 32, lorsqu'un jour férié survient un jour de travail prévu d'un employé à temps partiel, l'employé a droit au jour férié sans perte de salaire. Lorsqu'un jour férié survient un jour de congé ordinaire d'un employé à temps partiel, le jour férié n'est pas remis à l'horaire et l'employé à temps partiel n'est pas indemnisé.

25.03 Nonobstant l'article 21, un employé à temps partiel a droit à une hausse salariale d'anniversaire après avoir effectué le nombre annuel total d'heures de travail normalement travaillées par les employés à plein temps.

25.04 La participation des employés à temps partiel aux régimes d'avantages collectifs est régie par les modalités de ces régimes.

ARTICLE 26 - CONGÉS DIVERS

26.01 L'Employeur peut, à sa discrétion et aux conditions qu'il jugera à propos, accorder des congés payés ou non payés à un employé.

ARTICLE 27 - AFFICHAGE DES CONCOURS

27.01 Lorsqu'il se tient un concours en vue de combler une vacance ou une vacance prévue dans l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher l'avis de ce concours sur le site Libre service aux employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Une copie de l'avis d'un tel concours doit être transmise au Syndicat.

27.02 L'avis mentionné au paragraphe 27.01 doit contenir les renseignements suivants :

- a) la description du poste;
- b) l'endroit du poste;
- c) les qualités requises; et
- d) le taux ou l'échelle de salaire.

Lorsque les exigences du service le permettent, les postes de durée déterminée doivent être comblés par voie de concours.

ARTICLE 28 - DATE D'ANNIVERSAIRE

28.01 La date d'anniversaire d'un employé doit être la date à laquelle il commence à travailler.

ARTICLE 29 - CLASSIFICATION

29.01 Si une nouvelle classe est établie et attribuée à l'unité de négociation pendant la durée de la présente convention, ou qu'il survient un changement important quant au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante s'appliquant à un membre de l'unité de négociation, le traitement applicable à cette classe doit être fixé par négociation entre l'Employeur et le Syndicat.

29.02 Si l'Employeur et le Syndicat ne peuvent s'entendre sur le taux de traitement applicable à cette classe, le différend peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties au président de la Commission du travail et de l'emploi.

ARTICLE 30 - ANCIENNETÉ

30.01 Quand un employé a terminé son stage, son ancienneté doit remonter à la date du commencement de son service au sein de l'unité de négociation Éducation (enseignants).

30.02 Lorsqu'un employé reçoit un avancement ou une mutation en dehors de l'unité de négociation pour une période de douze (12) mois ou moins et qu'il revient à son ancien poste, il doit retourner à son ancienne classe à un échelon qui n'est pas inférieur à son ancien échelon et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté en raison de l'avancement ou de la mutation temporaire.

30.03 Un employé perd son ancienneté s'il :

- a) est congédié pour une raison valable,
- b) démissionne,
- c) est mis en disponibilité pendant plus de 12 mois,
- d) quitte son unité de négociation et n'y retourne pas, sauf dans un cas prévu au paragraphe 30.02.

30.04 L'unité de service à laquelle doit s'appliquer toute priorité fondée sur l'ancienneté est l'unité de négociation au sein de chaque établissement.

30.05 Un employé qui passe d'un établissement à un autre conserve l'ancienneté dont il jouissait au sein de cette unité de négociation :

- a) s'il est nommé par voie de concours à un poste vacant ou à un nouveau poste; ou
- b) s'il est muté à un poste vacant ou à un nouveau poste; ou
- c) s'il est muté ainsi que son poste ou son programme, ou les deux, d'un établissement à un autre.

30.06 Lorsque l'emploi d'un employé temporaire se termine à la fin de la durée déterminée de cet emploi, l'employé ne perd pas l'ancienneté qu'il a accumulée pourvu qu'il soit réengagé au sein de la même unité de négociation dans une période de cinq (5) mois. L'employé n'accumule pas d'ancienneté durant cette période. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas où l'emploi se termine pour des raisons autres que la fin de la durée déterminée de l'emploi.

ARTICLE 31 – LISTE D’ANCIENNETÉ

31.01 L’Employeur doit dresser une liste des employés et transmettre cette liste électroniquement, de manière jugée mutuellement acceptable, à la disposition du syndicat pendant le mois de janvier de chaque année. Cette liste doit inclure la classe, la date d’entrée en fonction et l’ancienneté accumulés de chaque employé. Une copie de cette liste doit être affichée au tableau d’affichage approprié de chaque établissement.

ARTICLE 32 - JOURS FÉRIÉS

32.01 Tous les employés doivent avoir congé sans perte de traitement aux jours fériés suivants ou à tout autre jour où l’on célèbre ces jours fériés :

- a) le jour de l’An;
- b) le Vendredi saint;
- c) le lundi de Pâques;
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour célébrer l’anniversaire de naissance du souverain;
- e) la fête du Canada;
- f) la fête du Nouveau-Brunswick;
- g) la fête du Travail;
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d’Action de grâce;
- i) le jour du Souvenir;
- j) le jour de Noël;
- k) le lendemain de Noël; et
- l) tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale.

32.02 Aucun employé n’est tenu de se présenter au travail pendant le congé des fêtes de ses étudiants. Un employé, qui est en période libre de cours pendant le mois de décembre ou le mois de janvier ou pendant les deux mois complets, n’a pas droit à du temps libre supplémentaire pour les jours fériés suivants : le jour de Noël, le lendemain de Noël ou le jour de l’An. Cependant, l’employé a droit à du temps libre supplémentaire pour le reste de la période de congé de ses étudiants à l’occasion de Noël.

32.03 Lorsqu’un jour férié coïncide avec un jour libre réglementaire d’un employé, il faut accorder à cet employé une autre journée libre à la place de ce jour férié.

32.04 Lorsqu’un jour férié survient ou est célébré pendant un jour ouvrable réglementaire durant les congés annuels d’un employé, il faut lui accorder un congé annuel supplémentaire en remplacement de ce jour férié.

ARTICLE 33 - PAYE DE SUPPLÉANCE

33.01 Lorsqu’un employé est tenu de remplir les principales fonctions d’un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, l’employé doit recevoir une paye de suppléance au cours de la période d’affectation temporaire. Un employé a le droit de refuser une affectation temporaire.

33.02 Lorsqu’un employé est désigné pour remplir les fonctions principales d’un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de plus de la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables dans un mois civil, l’employé doit recevoir une paye de suppléance pour les jours pendant lesquels il a été ainsi désigné. Les périodes de suppléance de moins d’une (1) journée ne doivent pas être incluses dans le calcul du traitement applicable.

33.03 La paye de suppléance doit être de cinq pour cent du taux de traitement de l’employé ou correspondre au minimum applicable au poste supérieur, selon le traitement le plus élevé. Un employé ne peut pas toucher plus du maximum de l’échelle de traitement applicable au poste pour lequel la paye de suppléance est accordée.

33.04 Lorsqu'un employé est tenu de remplir temporairement les fonctions d'une classe ayant un traitement inférieur au sien, il ne doit pas perdre aucun de ses droits à une augmentation au mérite.

33.05 Un employé ne doit pas remplir un poste à titre de suppléant pendant plus de six (6) mois, sauf avec l'autorisation du sous-ministre.

ARTICLE 34 - CESSATION D'EMPLOI

34.01 Quand l'Employeur a l'intention de mettre fin à l'emploi d'un employé qui occupe un poste permanent, un préavis de cette intention doit être signifié par écrit à l'employé quatre (4) mois avant le début de l'année d'enseignement. Si l'employé n'a pas eu l'occasion de travailler lors des jours de travail prévus pendant la durée du préavis, il doit tout de même recevoir une rémunération pour les jours en question.

34.02 Quand un employé a l'intention de mettre fin à son emploi chez l'Employeur, à quelque moment que ce soit pendant l'année d'enseignement, un préavis de cette intention doit être signifié par écrit au moins deux (2) mois avant la date d'entrée en vigueur de la cessation ou deux (2) mois avant la fin de l'année d'enseignement, la date qui survient la première devant être choisie. Le défaut de donner un préavis ou le défaut de travailler au cours d'un jour de travail prévu pendant la durée du préavis entraînera la déduction d'une journée de paye sur le traitement revenant à l'employé pour chaque jour d'absence du travail, à moins que l'employé ne soit en congé payé conformément aux dispositions de la convention collective.

34.03 Le paragraphe 34.01 ne s'appliquera pas dans le cas où la cessation d'emploi découle de mesures disciplinaires.

34.04 Quand un « instructeur qualifié » met fin à son emploi ou que l'Employeur fait cesser son emploi, l'employé doit recevoir le traitement qu'il aura gagné jusqu'au dernier jour de son emploi ainsi que le temps libre de cours auquel il aura droit.

34.05 Quand un « instructeur en formation » de l'unité met fin à son emploi ou que l'Employeur fait cesser son emploi, l'employé doit recevoir le traitement qu'il aura gagné jusqu'au dernier jour de son emploi inclusivement.

34.06 L'emploi d'un employé temporaire se termine à la date fixée ou à la fin de la période libre de cours accumulée, à la demande écrite de l'employé. Une telle demande doit être faite au moins un mois avant le terme de l'emploi.

ARTICLE 35 - AVANCEMENTS, RÉTROGRADATIONS ET MUTATIONS

35.01 Aux fins de la présente convention, la nomination d'un employé à un poste différent constitue :

a) un avancement, lorsque le taux maximal de traitement applicable au nouveau poste auquel l'employé est nommé dépasse le taux maximal de traitement applicable au poste qu'il occupait juste avant cette nomination;

b) une rétrogradation, lorsque le taux maximal de traitement applicable au nouveau poste auquel l'employé est nommé est inférieur au taux maximal de traitement applicable au poste qu'il occupait juste avant cette nomination;

c) une mutation, lorsque sa nouvelle nomination ne constitue ni un avancement ni une rétrogradation.

35.02 Lorsqu'un employé obtient un avancement, il doit passer à l'échelon de l'échelle de traitement applicable au nouveau poste qui augmentera son traitement d'au moins cinq pour cent (5 %) ou au taux minimal applicable au nouveau poste, le traitement le plus élevé devant être choisi.

35.03 Lorsqu'un employé obtient un avancement, l'ajustement du traitement entre en vigueur au plus tard le premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend la date de l'avancement et la date d'anniversaire ne change pas.

35.04 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mutation, il conserve le même taux de traitement de base qu'il recevait juste avant la mutation et il a droit aux augmentations annuelles applicables à son nouveau poste. Toute allocation qu'un employé muté reçoit en application de l'article 40 (Indemnité de responsabilité) ou de l'article 33 (Paye de suppléance) et qui ne fait pas partie de son traitement de base n'est pas applicable, à moins qu'il ne soit muté à un poste de surveillance ou de suppléance.

35.05 La date d'anniversaire d'un employé qui est rétrogradé ou muté ne doit pas changer.

35.06 Lorsqu'un employé est nommé à un poste qui comporte un taux de traitement maximal inférieur à son taux de traitement dans le poste qu'il occupait au moment de la nomination, l'Employeur peut autoriser le maintien du taux de traitement actuel de l'employé.

35.07 Lorsqu'un employé obtient un avancement à son anniversaire, qu'il a le droit de recevoir une augmentation conformément au paragraphe 35.02 et qu'il a également le droit de recevoir une augmentation annuelle dans son ancien poste, il doit être rémunéré au taux de traitement qui lui donne une augmentation de deux (2) échelons dans l'échelle de traitement ou au taux minimal applicable au poste, le traitement le plus élevé devant être choisi.

35.08 Nonobstant le paragraphe 35.02 ci-dessus, un instructeur de l'enseignement général doit, à l'occasion d'un avancement, passer à l'échelon de l'échelle de traitement applicable à son nouveau poste qui tiendra compte du total de ses années d'expérience en enseignement conformément au tableau de certification et d'expérience du barème « A » ci-joint qui fait partie de la présente convention.

35.09 Lorsqu'un instructeur de l'enseignement général reçoit un avancement en raison de l'obtention d'un certificat plus avancé, la date de l'avancement doit correspondre au premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend la date d'entrée en vigueur du nouveau certificat délivré conformément aux règlements de la *Loi sur l'éducation*. Dans les cas où un employé n'avise pas l'Employeur par écrit de l'obtention d'un nouveau certificat ou de sa demande en vue de l'obtention d'un certificat plus avancé dans un délai de quatre (4) mois après la date d'entrée en vigueur du certificat exigé pour l'avancement, l'avancement entrera en vigueur au mois de janvier suivant ou au mois de juillet suivant selon le cas.

35.10 Lorsqu'un instructeur de l'enseignement général obtient un avancement parce qu'il a atteint le nombre requis d'années d'expérience en enseignement, l'avancement entrera en vigueur au premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend la date de l'anniversaire de l'employé.

ARTICLE 36 - CONGÉS ANNUELS

36.01 a) Chaque « instructeur en formation » doit gagner des crédits de congés annuels pour chaque mois civil complet d'emploi. Un mois civil est réputé commencer le premier jour ouvrable du mois.

b) Lorsqu'une période d'absence continue en raison d'un congé non payé ou d'une suspension du service dépasse onze (11) jour ouvrables au cours d'un mois donné, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois.

c) Un « instructeur en formation » qui entre en fonction au plus tard le quinze du mois, a le droit de commencer à accumuler des crédits de congés annuels dès le mois en question. Un « instructeur en formation » qui entre en fonction après le quinze du mois, commence à accumuler des crédits de congé annuels le mois suivant.

36.02 Les crédits de congés annuels,

a) dans le cas des employés comptant moins de huit (8) années d'emploi, s'accumulent à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois civil;

b) dans le cas des employés comptant huit (8) années d'emploi ou plus, s'accumulent à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil.

c) deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil pour les employés comptant 20 années de service ou plus.

36.03 Le paragraphe 36.02 de la présente convention ne s'applique pas à un « instructeur qualifié » au cours d'une année où il aura pris sa période de deux (2) mois libre de cours.

36.04 Un « instructeur qualifié » dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque n'a pas le droit de recevoir, avec sa dernière paye, une somme correspondant à tous les congés annuels qui auront pu s'accumuler en sa faveur conformément au paragraphe 36.02 chaque fois que la portion pertinente de traitement gagnée pour la période subséquente de deux (2) mois libre de cours est payée conformément à l'article 34 (Cessation d'emploi). Il faut considérer que la portion de traitement payée pour la période subséquente de deux (2) mois libre de cours englobe le droit à une paye pour congés annuels.

36.05 Un « instructeur en formation » dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque peut recevoir, avec sa dernière paye, une somme correspondant à tous les congés annuels qui auront pu s'accumuler en sa faveur conformément au paragraphe 36.02.

ARTICLE 37 - CONGÉS DE MATERNITÉ / CONGÉ DE GARDE D'ENFANTS

37.01 Une employée qui devient enceinte doit en aviser son Employeur, par écrit, au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de son accouchement.

37.02 Une employée a droit à un congé de maternité non payé allant jusqu'à dix-sept (17) semaines.

37.03 À la demande de l'employée, le congé de maternité doit commencer à tout moment dans les huit (8) semaines précédant la date d'accouchement.

37.04 Nonobstant le paragraphe 37.03, lorsqu'une employée est incapable de remplir ses fonctions normales à cause de sa grossesse, l'Employeur s'efforcera dans la mesure du possible de réinstaller l'employée dans un poste ou un emploi qui correspond à sa capacité. L'Employeur ne déplacera pas d'autre employé de son poste afin d'effectuer cette réinstallation. S'il est incapable de réinstaller une telle employée, l'Employeur peut ordonner à une telle employée d'aller en congé de maternité lorsqu'il est d'avis que c'est dans l'intérêt de l'Employeur.

37.05 Quand, à tout moment, avant le début du congé de maternité qu'elle a demandé, l'Employeur ordonne à une employée d'aller en congé de maternité conformément au paragraphe 37.04 de la présente convention, ou quand son médecin praticien compétent lui ordonne d'aller en congé de maternité, l'employée peut, sur présentation d'un certificat médical approprié, si l'Employeur l'exige, utiliser ses congés de maladie accumulés jusqu'à la date du début du congé de maternité qu'elle a demandé.

37.06 Une employée n'est pas admissible à des congés de maladie pendant les dix-sept (17) semaines consécutives de congés de maternité.

37.07 Pendant la période de congés de maternité allant jusqu'à dix-sept (17) semaines seulement prévue au paragraphe 37.02 de la présente convention :

a) une employée continue d'accumuler des crédits de services continus et de l'ancienneté;

b) lorsque l'employée adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur continuent de contribuer aux primes établies en vertu de ces régimes;

c) une employée conserve mais n'accumule pas des avantages de congés de maladie ni de vacances / période libre de cours pendant les mois au cours desquels elle est en congé de maternité plus de la moitié (1/2) des jours ouvrables.

d) Une employée conserve et accumule ses avantages de périodes libres de cours pour tout mois où elle est en congé de maternité pendant plus de la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables de ce mois.

e) la date d'anniversaire ne change pas.

37.08 Après avoir terminé une (1) année d'emploi continu, une employée qui retourne au travail pour une période d'au moins six mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle pourra les retirer conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, est admissible à une indemnisation de congé de maternité en vertu du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi pour une période ne dépassant pas quinze semaines continues suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage.

37.09 En ce qui a trait à la période de congé de maternité, les prestations versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage représentent ce qui suit :

a) a) pour les employées qui ont une période d'attente de deux (2) semaines avant de recevoir les prestations de maternité, une allocation de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de rémunération normal pour chacune des deux (2) semaines d'attente moins tout revenu gagné durant cette période;

b) des paiements équivalents à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu de revenu supplémentaire au cours de cette période.

c) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité mais ne doit pas comprendre le salaire rétroactif, la paye de suppléance ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.

37.10 Une employée qui se prévaut des dispositions des paragraphes 37.09, doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser, au prorata, l'Employeur pour le montant des allocations de congé de maternité reçues.

37.11 Une employée qui abandonne son poste pour des raisons de maternité doit conserver les crédits de congés de maladie et d'allocation de retraite qu'elle aura accumulés, si elle redevient employée d'un service de la partie I des services publics moins de six (6) mois après la date de sa démission, à la condition qu'elle n'ait pas déjà utilisé ces avantages.

37.12 Une employée qui est absente de son travail et qui reçoit des prestations d'accident du travail n'a pas droit à des prestations en vertu du présent article.

37.13 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que prévu au paragraphe 37.02, elle doit en aviser l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande.

37.14 Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit réintégrer le poste qu'elle occupait auparavant et recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant de prendre son congé de maternité.

37.15 Le nombre total de semaines auquel une employée a droit pour son congé de maternité peut être avancé, différé ou diminué par un accord entre l'Employeur et l'employée.

37.16 Une employée qui bénéficie d'un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 37.15 ci-dessus peut, en vertu des régimes d'assurance collective admissibles auxquels elle adhère, continuer de verser ses primes, y compris celles de l'Employeur, pendant ce congé prolongé. L'employée doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés pour régler le montant de ces primes.

37.17 Les instructrices qui sont en congé de maternité pendant la période libre de cours doivent recevoir la paie applicable à cette période avant d'aller en congé de maternité.

37.18 Congé parental / Congé d'adoption

a) Un employé qui devient le parent naturel ou adoptif d'un enfant peut obtenir, sur demande écrite, un congé parental sans traitement de trente-sept (37) semaines consécutives au maximum.

b) Un tel congé doit commencer au plus tôt à la date à laquelle l'employé prend en charge le nouveau-né ou l'enfant adoptif et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

c) La demande pour ce congé doit être présentée six (6) semaines avant le début du congé dans le cas de parents naturels, et le plus tôt possible avant le début du congé dans le cas de parents adoptifs.

d) Le nombre total de semaines auquel un employé a droit pour son congé d'adoption peut être avancé, différé, diminué ou augmenté par un accord entre l'Employeur et l'employé.

e) Pendant la période de congé parental/de congé d'adoption allant jusqu'à trente-sept (37) semaines seulement prévue à l'alinéa 37.18 a) de la présente convention :

(i) un employé continue d'accumuler des crédits de services continus et de l'ancienneté;

(ii) lorsque l'employé adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employé et l'Employeur continuent de contribuer aux primes établies en vertu de ces régimes. L'employé doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés pour régler le montant de ces primes.

(iii) un employé conserve mais n'accumule pas des avantages de congés de maladie ni de vacances/période libre de cours pendant les mois au cours desquels il est en congé parental/en congé d'adoption plus de la moitié (1/2) des jours ouvrables;

f) Un employé qui bénéficie d'un congé d'adoption prolongé conformément à l'alinéa 37.18 d) ci-dessus peut, en vertu des régimes d'assurance collective admissibles auxquels il adhère, continuer de verser ses primes, y compris celles de l'Employeur, pendant ce congé prolongé. L'employé doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés pour régler le montant de ces primes.

g) Un employé qui abandonne son poste pour des raisons liées à la prise en charge d'un enfant doit conserver les crédits de congés de maladie et d'allocation de retraite qu'il aura accumulés, s'il redevient employé d'un service de la partie I des services publics moins de six (6) mois après la date de sa démission.

h) Un employé qui retourne au travail après un congé parental/un congé d'adoption doit réintégrer le poste qu'il occupait auparavant et recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'il recevait juste avant de prendre son congé parental/d'adoption.

ARTICLE 38 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS

38.01 Une mise en disponibilité aux fins de la présente convention désigne la fin de l'emploi en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction.

38.02 En cas de mise en disponibilité, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent pour discuter de la meilleure façon de procéder à cette mise en disponibilité, y compris des déplacements, le cas échéant, qui auront lieu et des droits de rappel dont pourraient disposer les employés touchés.

38.03 (i) Dans tous les cas de mise en disponibilité et de rappel, l'employé comptant le plus d'ancienneté qui occupe ou a occupé un poste permanent, ou un employé nommé à un poste de durée déterminée par voie de concours doit obtenir la préférence conformément au paragraphe 30.04 pour tout poste pour lequel il possède les qualités requises.

(ii) Lorsqu'il survient une vacance pour un poste permanent au sein de l'unité de négociation, l'Employeur, pour combler cette vacance, doit rappeler l'employé possédant le plus d'ancienneté qui, au moment de la mise en disponibilité, détenait un poste permanent ou un poste de durée déterminée obtenu par voie de concours, et qui possède la compétence et les qualités nécessaires pour ce poste.

(iii) Lorsqu'il survient une vacance pour un poste de durée déterminée au sein de l'unité de négociation, l'Employeur, pour combler cette vacance, doit rappeler l'employé possédant le plus d'ancienneté ainsi que la compétence et les qualités nécessaires pour remplir le poste de façon satisfaisante.

(iv) De plus, les employés pouvant être rappelés doivent avoir la priorité pour les postes surnuméraires qui se présentent à l'établissement d'où ils ont été mis en disponibilité et pour lesquels ils possèdent la compétence ou les qualités nécessaires.

38.04 Les protections et les droits prévus par la *Loi sur la Fonction publique*, en ce qui a trait à la mise en disponibilité et au rappel, s'appliquent à tous les employés de l'unité de négociation. De plus, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour fournir aux employés un préavis supplémentaire de trente (30) jours civils relativement à la mise en disponibilité.

38.05 Avant d'effectuer la mise en disponibilité d'employés à plein temps ou à temps partiel, qu'il s'agisse d'employés permanents ou d'employés nommés pour une période déterminée, l'Employeur renverra premièrement les surnuméraires ou temporaires dans la série de classes de l'établissement en question.

38.06 Lorsque l'Employeur détermine qu'il est dans l'intérêt de l'efficacité du service d'annuler un cours établi qui a existé pendant quatre (4) ans ou plus avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables en vue de donner aux employés titulaires visés :

- a) un préavis de mise en disponibilité de quatre (4) mois; ou
- b) une réaffectation à des emplois pour lesquels ils sont qualifiés dans le même établissement.
- c) la formation à court terme pour un maximum de six (6) mois lorsqu'une telle formation permettrait à l'employé d'acquérir les aptitudes nécessaires pour remplir un poste vacant.

38.07 Lorsqu'un employé est réengagé moins de douze (12) mois après avoir été mis en disponibilité :

- a) l'emploi au poste occupé au moment de la mise en disponibilité et l'emploi au nouveau poste auquel l'employé est nommé constituent du service ininterrompu;
- b) la période pendant laquelle la personne n'était pas employée des services publics n'est pas comprise aux fins du calcul des avantages pouvant être accumulés en application de la présente convention.

38.08 Les employés rappelés pour des postes temporaires ou surnuméraires dans cette unité de négociation pendant leur période de rappel de 12 mois et, bénéficient, pendant une telle période de travail, de tous les avantages que leur confère la convention collective.

38.09 Aux fins de la détermination de l'avis de mise en disponibilité en vertu de l'article 38, la période libre de cours ne doit pas être considérée comme constituant un avis.

38.10 Le présent article ne s'applique en aucun cas aux personnes employées de manière occasionnelle.

ARTICLE 39 - RETRAITE

39.01 Sous réserve des restrictions énoncées aux paragraphes 39.03, 39.04 et 39.06 ci-dessous, quand un employé dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 juillet 2020 et comptant cinq (5) années ou plus de service ininterrompu prend sa retraite en raison d'incapacité ou d'âge, ou qu'il décède l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite d'une valeur égale à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service, et au prorata de chaque année partielle de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours au taux de traitement réglementaire de l'employé. Il est toutefois entendu que les années de service créditées qui ont été utilisées aux fins de calcul d'une allocation de retraite, ne peuvent pas servir au calcul d'une deuxième allocation de retraite si l'employé est réembauché. Cette allocation destinée aux employés saisonniers et à temps partiel sera calculée au prorata en fonction du temps travaillé par rapport aux heures normalement travaillées par un employé à temps plein.

39.02 Un employé qui « prend sa retraite » est un employé qui prend sa retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou après, ou en raison d'une incapacité.

39.03 Quand un employé dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 juillet 2020, décède ou qu'il prend sa retraite en raison d'une incapacité ou de son âge, l'allocation de retraite doit consister en une somme globale payable sur-le-champ à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas.

39.04 L'allocation de retraite sera discontinuée à compter du 31 juillet 2020 comme suit :

- (i) Les employés dont la date de service ininterrompu est le 31 juillet 2020 ou après ne sont pas admissibles à une allocation de retraite.
- (ii) Les employés dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 juillet 2020 doivent conserver les années complètes et les années partielles de service ininterrompu accumulées jusqu'au 31 juillet 2020 aux fins du calcul de l'allocation de retraite. Ces employés n'accumuleront pas d'autres crédits de service après le 31 juillet 2020 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

39.05 Les dispositions susmentionnées s'appliquent également aux employés pour une durée indéterminée dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 juillet 2020 et ayant cinq (5) années ou plus de service ininterrompu qui prennent leur retraite en raison d'une incapacité ou de leur âge, ou qui décèdent.

39.06 Versement de l'allocation de retraite

a) Tout employé dont la date de service interrompu est antérieure au 31 juillet 2020 et qui demeure donc admissible à une allocation de retraite peut choisir l'une (1) des deux (2) options suivantes pour le paiement de son allocation de retraite accumulée jusqu'au 31 juillet 2020 :

- (i) un seul paiement d'une somme globale à verser sur-le-champ et établi en fonction des années complètes de service ininterrompu de l'employé, du montant calculé au prorata pour chaque année partielle de service ininterrompu, et de son taux de traitement réglementaire au 31 juillet 2020;

- (ii) un seul versement d'une somme globale reporté au moment où l'employé prendra sa retraite, basé sur les années complètes de service ininterrompu de l'employé, le montant calculé au prorata des années partielles de service ininterrompu au 31 juillet 2020 et son taux de traitement réglementaire au moment de la retraite. Le versement de la somme globale doit être fait au plus tard vingt-quatre (24) mois après la date de la retraite.
- b) L'option du versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ, prévue au sous-alinéa a)(i) est également offerte aux employés dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 juillet 2020 et qui n'ont toujours pas accumulé cinq (5) années ou plus de service ininterrompu.
- c) Un employé qui opte pour le versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ, prévue au sous-alinéa a)(i) ne sera pas admissible à tout autre paiement de son allocation de retraite pendant sa retraite.
- d) Afin d'aider les employés à faire leur choix en ce qui a trait au versement, l'Employeur informera les employés admissibles du nombre d'années complètes de service ininterrompu aux fins du calcul de leur allocation de retraite, au plus tard trois (3) mois suivant l'expiration de la convention collective.
- e) Les employés auront jusqu'au 31 janvier 2021 pour aviser l'Employeur qu'ils optent pour un versement sur-le-champ de leur allocation de retraite. Si un employé n'a pas informé l'Employeur de son choix de prendre un paiement immédiat au 31 janvier 2021, l'employé sera réputé avoir reporté son paiement jusqu'à sa retraite.
- f) À la demande écrite de l'employé, la totalité ou une partie du versement de l'allocation de retraite peut être retenue jusqu'à l'année d'imposition suivant l'année pendant laquelle l'allocation de retraite devrait normalement être payée. Il ne doit pas y avoir plus d'un (1) versement dans chacune des deux (2) années d'imposition.
- g) Nonobstant le fait que l'allocation de retraite soit discontinuée à compter du 31 juillet 2020, un employé dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 juillet 2020 peut volontairement choisir d'abandonner son allocation de retraite de façon hâtive et de recevoir un paiement forfaitaire unique à tout moment entre la date de la signature de la convention collective et le 31 juillet 2020 comme suit :
- (i) L'employé informera l'Employeur par écrit de sa décision d'abandonner son allocation de retraite de façon hâtive et confirmera la date qu'il a choisie pour la prise d'effet de l'abandon;
- (ii) Le versement de la somme globale unique sera basé sur les années complètes et les années partielles de service ininterrompu de l'employé, et sur son taux de traitement réglementaire à la date qu'il a choisie;
- (iii) Un employé qui choisit le versement hâtif d'une somme globale ne sera pas admissible, à sa retraite, à tout autre versement de son allocation de retraite.

39.07 Allocation de mise en disponibilité

- a) L'accumulation de service aux fins du calcul de l'allocation de mise en disponibilité doit se poursuivre après le 31 juillet 2020 pour tous les employés.
- b) Quand un employé est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé une allocation de mise en disponibilité égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux de traitement réglementaire de l'employé. Cette allocation destinée aux employés saisonniers et à temps partiel sera calculée au prorata en fonction du temps travaillé par rapport aux heures normalement travaillées par un employé à temps plein.
- c) Les dispositions sur l'allocation de mise en disponibilité s'appliquent aussi aux employés occupant un poste d'une durée déterminée dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 juillet 2020 et ayant cinq (5) années ou plus de service ininterrompu, dont l'emploi a pris fin.

d) Quand un employé est mis en disponibilité, l'allocation de mise en disponibilité doit être versée en une somme globale, douze (12) mois après la date de mise en disponibilité, à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas, à la condition que l'employé n'ait pas été réembauché dans les services publics.

39.08 Aux fins du présent article 39, « service continu » désigne un emploi dans les services publics, comme le précise la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus que de quarante-cinq (45) jours ouvrables. Pour les employés occupant un poste d'une durée déterminée, les contrats à terme successifs couvrant la période normale de travail d'un enseignant permanent constituent un « service continu » aux fins de l'article 39, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de cinq (5) mois.

Exception faite des paragraphes 37.07 et 37.18, lorsqu'une période continue d'absence au cours d'un congé non payé ou d'une suspension dépasse la moitié du nombre de jours ouvrables dans un mois donné, aucun crédit de service ne doit s'accumuler pour ce mois aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

ARTICLE 40 – INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ

40.01 À compter de la date de la signature de la convention collective, les employés doivent recevoir une allocation de quatre-vingts dollars (80 \$) à la quinzaine lorsqu'ils sont chargés de l'administration d'un programme.

40.02 À compter de la date de la signature de la convention collective, les employés doivent recevoir une allocation de cent cinquante dollars (150 \$) à la quinzaine quand ils sont chargés de l'administration de deux programmes différents ou plus.

40.03 Nonobstant les paragraphes 40.01 et 40.02 de la présente convention, l'Employeur peut, à compter de la date de la signature de la convention collective, accorder une allocation de quatre-vingts dollars (80 \$) ou de cent cinquante dollars (150 \$) à la quinzaine à un instructeur qui exerce des fonctions particulières dépassant les fonctions d'enseignement.

40.04 Un employé qui occupe un poste dont les responsabilités particulières dépassent les fonctions d'enseignement doit être averti par écrit deux mois à l'avance, par courrier recommandé ou par signification à personne, de la perte ou de la réduction de son allocation pour de telles responsabilités. Néanmoins, l'indemnité de responsabilité d'un employé qui est en congé pendant plus d'une (1) période de paye sera suspendue pour le reste du congé.

ARTICLE 41 - CONGÉS SABBATIQUES

41.01 Un congé sabbatique peut être accordé à un employé pour des périodes variables jusqu'à concurrence d'une année en vue de faire des études ou des voyages approuvés ou un stage dans une industrie qui se rattache directement au domaine d'activité de l'employé. Les employés visés par la présente convention deviennent admissibles à un congé sabbatique à la fin de sept (7) années de service dans des ministères et organismes visés par la présente convention et doivent recevoir des allocations tenant lieu de traitement égales à un maximum de soixante-quinze pour cent (75 %) du traitement de base de l'employé.

41.02 Toute allocation que l'employé reçoit déjà et qui ne fait pas partie de son traitement de base ne doit pas entrer en ligne de compte dans le calcul des allocations applicables au congé.

41.03 Comme condition de l'octroi d'un congé sabbatique, un employé doit au besoin, s'engager par écrit, avant le commencement du congé à retourner au service de l'Employeur pendant une période d'au moins trois (3) ans. Si l'employé :

- a) ne termine pas le cours;
- b) ne reprend pas son emploi chez l'Employeur après la fin de l'année; ou

c) cesse volontairement d'occuper son emploi avant l'expiration de la période de trois (3) ans de service qu'il s'est engagé à assurer après la fin de l'année; il doit rembourser à l'Employeur, au prorata, toutes les allocations qui lui ont été versées au cours de l'année sabbatique ou toute autre somme moins élevée que pourra fixer l'Employeur.

41.04 L'employé doit retourner à un poste dont le taux de traitement de base n'est pas inférieur à celui dont il bénéficiait avant de prendre le congé.

41.05 Les demandes de congé sabbatique doivent être étudiées par un comité composé de représentants de l'Employeur et de représentants des employés.

41.06 À moins d'indication contraire, les demandes de congé sabbatique doivent être présentées au plus tard le 1er décembre de chaque année. Le président du comité des congés sabbatiques doit informer chaque candidat, le plus tôt possible, si on lui a accordé un congé ou non.

ARTICLE 42 - CONGÉS D'AUDIENCE

42.01 a) Un employé a droit à un congé payé lorsqu'il doit faire partie d'un jury ou être présent à titre de témoin dans le cas de procédures judiciaires où la loi exige la comparution de témoins.

b) Un employé n'a pas droit à un congé payé lorsqu'il est en congé non payé ou frappé d'une suspension, ou lorsqu'il est le requérant dans le cas de procédures judiciaires ou d'autres procédures semblables, lorsqu'il doit se présenter devant un tribunal ou à un procès dans le cas d'une action non rattachée à son emploi à laquelle il est partie.

c) Les indemnités de juré ou de témoin reçues par l'employé doivent être remises à l'Employeur.

42.02 Si un employé remplissant l'une ou l'autre des fonctions susmentionnées n'est pas tenu de la remplir pendant une journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.

ARTICLE 43 - PAIEMENT DES COTISATIONS ET FRAIS D'ADHÉSION

43.01 L'adhésion à des organisations peut se faire à raison « du versement d'une cotisation par école », lorsque cette adhésion offre :

a) une documentation qui aura une valeur éducative;

b) la possibilité pour les membres du personnel enseignant de se mettre en rapport avec des représentants du commerce et de l'industrie intéressés à embaucher leurs étudiants;

c) la possibilité de participer aux conférences professionnelles du commerce ou des métiers se rapportant aux professions auxquelles dit servir la formation donnée;

d) des services permettant à l'école d'entretenir des rapports plus étroits avec le secteur du commerce et de l'industrie.

43.02 Lorsque cela est possible, l'adhésion doit se faire au nom de l'école. Sinon, l'instructeur au nom duquel l'adhésion est faite doit comprendre que les « avantages » sont destinés à l'ensemble du ministère ou de l'école.

43.03 Les frais ou cotisations ne seront pas payés dans les cas où l'adhésion est nécessaire pour occuper le poste ou lorsque l'école n'en retire aucun avantage matériel.

43.04 Aucun instructeur ne doit être tenu de payer des cotisations ou frais d'adhésion à un représentant syndical autre que son agent négociateur attitré dans le but de demeurer au service de l'Employeur à titre d'instructeur.

ARTICLE 44 - CONFÉRENCES ET COLLOQUES

44.01 Lorsque l'Employeur envoie un employé à une conférence, à un colloque ou à un atelier, ou lorsqu'un employé, sur demande écrite, obtient un congé en vue d'assister à une des activités susmentionnées, l'Employeur doit approuver l'acquiescement des dépenses raisonnables de l'employé.

44.02 À la demande écrite d'un employé, l'Employeur peut accorder à un employé jusqu'à dix (10) jours de congés payés par année pour lui permettre d'assister à des conférences, colloques ou ateliers.

44.03 La participation d'employés à des conférences, colloques ou ateliers sera assujettie aux exigences de service de l'Employeur.

44.04 Les demandes de congé se rapportant à des conférences, colloques ou ateliers ne seront pas refusées sans raison. Lorsqu'un tel congé n'est pas accordé, l'employé sera informé des raisons du refus.

44.05 Aux fins de l'application du présent article, les demandes de congés en vue d'assister à des conférences, colloques ou ateliers devront se rattacher directement au domaine d'enseignement ou de surveillance de l'employé.

44.06 Lorsque les exigences du service le permettent, un congé payé peut être accordé à un employé pour lui permettre de participer aux activités de perfectionnement du personnel.

ARTICLE 45 - BLESSURES AU TRAVAIL

45.01 Lorsqu'un employé est incapable de travailler en raison d'un accident découlant de son travail chez l'Employeur ou survenu au cours de son travail chez l'Employeur, l'employé a droit aux indemnités qui sont prévues conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail*.

45.02 Un employé qui reçoit, en application de la *Loi sur les accidents du travail*, des indemnités pour blessures au travail pour le compte de l'Employeur doit recevoir la différence entre la rémunération réglementaire et l'indemnité qui est versée par la Commission des accidents du travail durant sa période d'incapacité.

Aux fins du présent article, si les indemnités versées par la Commission des accidents du travail sont réduites d'un montant versé en vertu du Régime de pensions du Canada, ce paiement est réputé faire partie des indemnités de la Commission des accidents du travail.

45.03 L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congés de l'employé.

ARTICLE 46 - CONGÉ POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

46.01 Réunions au cours de la procédure applicable aux griefs

a) Temps libre pour les délégués syndicaux

Un délégué syndical doit obtenir la permission de son surveillant immédiat avant de quitter son travail pour faire enquête auprès des collègues de travail sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer l'administration locale en vue de traiter des griefs et pour assister aux réunions locales organisées par la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison.

Délégués syndicaux: l'Employeur reconnaît que les fonctions du délégué syndical comprennent:

(i) S'occuper des plaintes et des griefs au nom des membres de l'unité de négociation;

- (ii) Recevoir de l'Employeur de l'information concernant les directives de l'Employeur, et autres, applicables aux employés; et
- (iii) Participer aux réunions à la demande des employés conformément au paragraphe 13.01.

b) Employé présentant un grief

Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accorde à un employé :

- (i) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté le grief, du temps libre payé;
- (ii) lorsqu'un employé qui a présenté un grief sollicite une réunion avec l'Employeur, du temps libre payé à l'employé quand la réunion se tient dans l'établissement où il travaille et un congé non payé avec maintien du traitement et remboursement par le Syndicat quand la réunion se tient en dehors de l'établissement où il travaille;
- (iii) lorsqu'un employé a présenté un grief et qu'une audience se tient au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, du temps libre payé pour assister à cette audience.

c) Employé agissant à titre de représentant

Lorsqu'un employé désire représenter, à une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, ou assister à une réunion avec l'Employeur en vertu de l'article 13.01, l'Employeur accorde, lorsque les exigences du service le permettent, du temps libre payé au représentant quand la réunion se tient dans l'établissement où il travaille et un congé non payé avec maintien du traitement et remboursement par le Syndicat quand la réunion se tient en dehors de l'établissement où il travaille.

d) Enquête sur un grief

Lorsqu'un employé a demandé ou est obligé de se faire représenter par une organisation d'employés relativement à la présentation d'un grief et qu'un employé agissant au nom d'une organisation d'employés désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et le représentant de l'organisation d'employés obtiennent, lorsque les exigences du service le permettent, une période raisonnable de temps libre payé à cette fin quand la discussion a lieu dans l'établissement où il travaille et un congé non payé avec maintien du traitement et remboursement par le Syndicat quand elle a lieu en dehors de l'établissement où il travaille. Les congés d'une demi-journée ou moins pris en vertu de l'alinéa 46.01 d) ne sont pas imputés au Syndicat.

e) Le Syndicat informera l'Employeur par écrit du nom du délégué syndical ou des noms des délégués syndicaux et donnera une mise à jour à mesure que des changements surviennent.

46.02 Réunions préparatoires aux négociations de convention collective

Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations de la convention collective. Le traitement et les avantages sociaux de ces employés seront maintenus, et le Syndicat accepte de rembourser le coût d'un tel congé à l'Employeur.

46.03 Réunions entre le Syndicat et la direction

a) L'Employeur accorde du temps libre payé à un nombre raisonnable d'employés qui rencontrent la direction pour une consultation paritaire.

b) Séances de négociation de convention collective

L'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour assister aux séances de négociation de convention collective. Lorsque toutes les parties sont d'accord, un employé peut obtenir un congé avec traitement à cette fin et le Syndicat remboursera l'Employeur pour l'indemnisation de l'employé pour les jours de congé accordés.

46.04 Réunions du conseil exécutif, assemblées générales annuelles et congrès du Syndicat

a) Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil exécutif, aux assemblées générales annuelles et aux congrès des organisations d'employés. Le traitement et les avantages sociaux de ces employés sont maintenus et le Syndicat accepte de rembourser le coût d'un tel congé à l'Employeur.

46.05 Cours de formation des délégués syndicaux

Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera deux jours de congés payés par année aux employés qui exercent l'autorité du délégué syndical au nom du Syndicat pour leur permettre de suivre des cours rattachés aux fonctions du délégué syndical.

46.06 Position Syndicale

L'Employeur doit accorder à un employé qui est élu ou choisi pour un poste à plein temps au sein du Syndicat un congé non payé, sans perte des avantages accumulés, pour une période de deux (2) ans. Un tel congé peut être prolongé à nouveau de deux (2) ans à la demande de l'employé. Une telle demande ne doit pas être refusée pour une raison déraisonnable. Un tel congé doit être assujéti aux conditions suivantes :

a) Un avis d'intention de retourner au travail d'au moins soixante (60) jours civils doit être signifié à l'Employeur.

b) L'employé doit être réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant. Si le poste n'est pas disponible dans son ancien lieu de travail, l'employé doit être placé dans un poste comparable dans le même service. Le premier poste qui se libère dans son ancien lieu de travail, dans la même classe et avec le même statut d'emploi sera accordé à l'employé sans devoir afficher la vacance.

c) L'Employeur paiera toute période d'orientation nécessaire et le Syndicat remboursera l'Employeur.

d) Durant la période de congé, l'employé peut, s'il est permis en vertu du régime ou des régimes pertinents, continuer de cotiser et de payer également la cotisation de l'Employeur.

e) L'ancienneté de l'employé doit continuer à s'accumuler.

Cette disposition n'a pas pour objet de fournir à l'employé des privilèges ou des avantages plus importants que ceux qu'il aurait normalement obtenus s'il n'avait pas été élu ou choisi.

46.07 Toute demande de congé payé ou non payé en application du présent article doit être faite par écrit à l'Employeur. Chaque fois que cela est possible, la demande d'un tel congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 47 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

47.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter un vêtement ou dispositif de sécurité, l'Employeur doit fournir à ses frais tous les vêtements et dispositifs exigés à l'exception de ceux qui sont d'un caractère personnel. Les vêtements et dispositifs de sécurité ainsi fournis ne doivent pas être enlevés des lieux de l'école sans la permission de l'Employeur.

47.02 Sous réserve du paragraphe 47.01, l'Employeur doit rendre disponible tous les vêtements et dispositifs de sécurité qui sont nécessaires pour satisfaire aux exigences du Code et des règlements de la sécurité industrielle du Nouveau-Brunswick dans les cas où il est recommandé de la faire.

47.03 À compter de la date de la signature de la convention collective, l'Employeur doit rembourser aux employés tenus de porter des bottes ou des chaussures de sécurité la somme maximale de cent dollars (100 \$) par année civile, pourvu que l'employé soumette la preuve d'achat d'une paire de bottes ou de chaussures de sécurité.

47.04 L'Employeur doit rembourser aux employés tenus de porter des lunettes de sécurité avec ordonnance le montant réel du coût des verres et des montures pour une paire de lunettes de ce genre, jusqu'à concurrence de 200 \$, comprenant les honoraires moins la somme payée par le régime de soins médicaux, le cas échéant, et ce dans une période de deux années civiles consécutives. À la demande de l'employé, le montant maximum de 200 \$ peut être doublé durant n'importe laquelle période de quatre années civiles consécutives, moins la somme payée par le régime de soins médicaux, le cas échéant.

47.05 L'Employeur doit continuer à prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et hygiène de ses employés durant leurs heures de travail.

Il est convenu mutuellement que l'Employeur et le Syndicat doivent collaborer le plus possible en vue de prévenir les accidents et de faire une promotion raisonnable de la sécurité et de l'hygiène.

ARTICLE 48 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

48.01 a) L'Employeur doit collaborer avec le Syndicat en reconnaissant l'autorisation des employés de retenir les primes d'assurance-vie collective de leur traitement et de les remettre au Syndicat en vue de souscrire à un régime autre que celui de l'Employeur.

b) L'Employeur et tous les employés doivent souscrire au même titre au régime existant d'assurance-vie collective des employés de la fonction publique, à la signature de la convention collective.

ARTICLE 49 – RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ

49.01 a) L'Employeur doit payer soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins de santé en faveur de tous les employés qui ont terminé leur stage. L'inscription de l'employé à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la part du coût de la prime que l'employé doit payer lorsque l'employé l'y autorise.

b) Si, pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés au régime de soins de santé qui entraînent une augmentation des primes, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts du régime à 75 - 25 %.

49.02 L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50 %) du coût d'un régime de base d'assurance de soins dentaires pour tous les employés qui ont terminé leur stage. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative et le régime sera mis en place si le nombre d'adhésions est suffisant. Au moment de la mise en place du régime, l'Employeur doit retenir la part du coût de la prime que l'employé doit payer lorsque l'employé l'y autorise.

49.03 Un instructeur qualifié qui occupe un poste à terme fixe de moins de 10 mois qui participe normalement aux régimes d'assurance collective de l'Employeur peut, par une demande écrite, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'Employeur, à ces régimes d'assurance collective à la fin de sa période libre de cours qu'il a accumulée s'il est placé en congé non payé et si le régime pertinent le permet. L'employé doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés couvrant le montant de ces primes.

49.04 L'Employeur doit gérer, pour le compte des employés de la présente unité de négociation, le régime d'assurance-invalidité de longue durée établi pour d'autres employés de la partie I des services publics.

ARTICLE 50 - DIRECTIVE SUR LES DÉPLACEMENTS

50.01 Les dispositions de la Directive sur les déplacements, modifiée de temps à autre, s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

50.02 Lorsqu'un employé est tenu de se déplacer du lieu de travail où il est affecté à un autre lieu de travail ou à d'autres lieux de travail au Canada ou dans l'État du Maine afin de donner des cours, et que ces déplacements se déroulent à l'extérieur de la journée de travail réglementaire au sens de l'alinéa 16.01a), l'employé a droit à un congé compensatoire heure pour heure au titre du temps consacré aux déplacements.

ARTICLE 51 - TRANSFERT D'AVANTAGES

51.01 Lorsqu'un employé :

a) quitte un service indiqué au barème « A » et devient employé dans un autre secteur des services publics; ou

b) est nommé à un service indiqué au barème « A » après avoir été

employé dans un autre secteur des services publics, il faut transférer à son compte les crédits de congés annuels et de congés de maladie qu'il aura accumulés avant son changement d'emploi si le Conseil de gestion a adopté une disposition prévoyant un tel transfert d'avantages entre le service indiqué au barème « A » et ce secteur des services publics.

51.02 Si des cours ou programmes sont transférés d'un établissement à un autre, l'employé doit avoir l'occasion d'être muté tout en gardant son ancienneté conformément au paragraphe 30.04.

ARTICLE 52 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

52.01 Un comité des relations employeurs-employés formé de représentants de chaque partie se réunira à la demande de l'une des parties pendant l'application de la convention collective. Les parties consentent à faire tous les efforts raisonnables pour assurer la continuité des membres de l'équipe pendant la durée de la convention collective en vigueur. Le comité traitera des questions d'interprétation de la convention collective et d'autres questions d'intérêt commun. Ce comité n'a pas le pouvoir de changer ou de modifier les dispositions de la présente convention collective, ou d'y ajouter de nouvelles dispositions. Le comité sera formé dans un délai de trente (30) jours à partir de la signature de la convention collective.

52.02 Aucun employé siégeant à ce comité ne doit subir une perte de traitement ou d'autres avantages par suite d'une absence ou d'absences du travail en application du présent article. Les dépenses des représentants qui assistent à une réunion du comité seront à la charge de leur partie respective.

52.03 Les parties conviennent que le comité doit servir d'organe de discussion efficace, au besoin, sur l'interprétation d'un article quelconque de la convention collective, sur les changements que l'on envisage d'apporter aux conditions d'emploi ou de travail et sur toutes les autres questions d'intérêt commun aux parties.

52.04 Les parties doivent convoquer les membres du comité à une réunion dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'une ou l'autre des parties reçoit de l'autre partie un ordre du jour soulignant que l'une des questions mentionnées au paragraphe 52.03 doit être soumise à la discussion paritaire et il incombe à la partie qui reçoit l'avis de fixer la date de la réunion dans un délai de dix (10) jours ouvrables ou de prendre toute autre mesure qui convienne à la partie qui a donné l'avis.

52.05 Toute entente conclue par le comité doit lier les parties visées par la présente convention et toute directive nécessaire pour assurer l'application de la recommandation convenue doit être transmise par la ou les parties par l'entremise de leurs moyens ordinaires de communication.

52.06 Si le comité n'arrive pas à une entente sur une question d'interprétation ou sur le règlement d'un différend, l'une ou l'autre des parties peuvent soumettre ses divergences conformément aux dispositions de la procédure applicable aux griefs décrits au paragraphe 13.07.

ARTICLE 53 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

53.01 Par changements technologiques, on entend une modification dans la manière dont l'Employeur exerce ses activités, qui est directement liée à l'installation d'équipement ou de matériel nouveau qui a pour effet de changer le statut d'emploi ou les conditions de travail des employés.

53.02 a) Lorsque des changements technologiques sont prévus, l'Employeur doit faire tout en son pouvoir pour minimiser les effets préjudiciables sur les employés.

b) Lorsque l'Employeur envisage d'apporter des changements technologiques qui modifient considérablement les fonctions assumées par les employés de l'unité de négociation, l'Employeur convient d'en aviser le Syndicat au moins quatre (4) mois avant la date prévue pour le changement. Pendant cette période, les deux parties doivent se rencontrer afin de discuter des mesures à prendre pour aider les employés susceptibles d'être touchés. L'avis écrit doit comprendre les renseignements qui suivent :

- i) la nature et le degré des changements;
- ii) les dates prévues pour la mise en oeuvre des changements;
- iii) les endroits concernés;
- iv) si possible, le nombre approximatif, la classification et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par les changements;
- v) les effets prévus que les changements pourraient avoir sur les conditions de travail ou modalités d'emploi pour l'employé.

53.03 Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un employé subisse une formation supplémentaire, cette formation sera fournie à l'employé, et ce, pendant les heures de travail, lorsque c'est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur, sans perte de traitement pour l'employé.

53.04 Si, après une période de formation raisonnable, l'employé n'arrive pas ou n'est pas disposé à acquérir les compétences nécessaires, l'Employeur s'efforcera de lui offrir en priorité les postes qui correspondent à ses compétences au sein de l'établissement où il travaille. Si les changements technologiques entraînent la mise en disponibilité d'un employé, les dispositions pertinentes de la présente convention s'appliqueront.

ARTICLE 54 - SERVICES DE SECRÉTARIAT

54.01 Dans la mesure où les exigences du service le permettent, des services de secrétariat et des photocopieuses doivent être mis à la disposition des instructeurs lorsque les demandes sont raisonnables.

ARTICLE 55 - TAUX DE TRAITEMENT

55.01 L'Employeur consent à payer et le Syndicat consent à accepter pendant la durée de la présente convention les taux de traitement fixés au barème « A » qui est jointe à la présente convention et en fait partie, et lesdits taux de traitement doivent entrer en vigueur le 1er mai 2011.

ARTICLE 56 - JOURS DE PAYE

56.01 L'Employeur s'engage à établir un système de virement automatique avec l'établissement financier choisi par l'employé. Un tel système doit être assuré en vertu de la *Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada*.

56.02 Quand le jour de paye prévu coïncide avec un jour férié, les employés doivent être payés le dernier jour ouvré avant le jour férié.

56.03 À la demande écrite des instructeurs qui ont droit à la période libre de cours, l'Employeur verse le traitement pour les deux (2) mois libres de cours le dernier jour de la période de paye au cours de laquelle ils travaillent pourvu que la demande soit faite quatre (4) semaines avant le dernier jour de paye. Ce paragraphe ne s'applique pas aux employés embauchés après le 19 novembre 2003.

ARTICLE 57 - MAJORATION POUR ENSEIGNEMENT EN ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE

57.01 Les employés qui donnent des cours dans une prison fédérale à sécurité maximale doivent recevoir une majoration calculée comme suit :

a) enseignement continu (enseignement quotidien aux détenus ou surveillance quotidienne des détenus) 1 350 \$ par année.

b) enseignement occasionnel (50 % ou plus du temps de l'instructeur) 675 \$ par année.

ARTICLE 58 – DÉTACHEMENTS

58.01 Avant qu'un employé ne soit détaché à un poste, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur, le Syndicat et, s'il y a lieu, le Syndicat de l'unité de négociation d'accueil, conclura une lettre d'entente exposant les incidences de la convention collective et les conditions et modalités d'emploi pour la période de détachement. Ces conditions et modalités d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée du détachement, les heures de travail, le taux de traitement, les congés annuels ou la période libre de cours, les primes, la formation, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure relative aux griefs ou à l'arbitrage.

58.02 Les détachements ou les affectations intérimaires temporaires d'employés à des postes appartenant au groupe Enseignement (non-enseignants) au Collège d'artisanat et de design du Nouveau-Brunswick seront assujettis aux lignes directrices sur le détachement prévues dans la lettre d'entente intervenue entre le conseil de gestion et le Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (Éducation – Enseignants) et le Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (Éducation – Non-enseignants) (voir l'annexe C).

ARTICLE 59 - DURÉE ET CESSATION

59.01 Il est entendu que seuls les salaires au taux de base sont rétroactifs, et la présente convention constitue la seule convention et la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1^{er} mai 2015 et prenant fin le 31 juillet 2020. Elle doit être automatiquement renouvelée par la suite pour les périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus six (6) mois avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

Rétroactivité

a) Tous les changements salariaux dans la nouvelle convention doivent être rajustés rétroactivement et doivent être versés au taux de base pour toutes les heures travaillées.

b) Tous les employés qui ont quitté le service de l'Employeur depuis le 1^{er} mai 2011 et avant la signature de la présente convention doivent avoir droit à des salaires rétroactifs. Pour recevoir le paiement des

salaires rétroactifs qui leur sont dus, les anciens employés doivent présenter une demande sous la forme d'un avis écrit au ministère individuel où ils étaient employés dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils de la signature de la présente convention.

c) Aucun paiement ne sera versé aux anciens employés qui n'ont pas présenté de demande écrite dans le délai de quarante-cinq (45) jours civils fixé à l'alinéa b) ci-dessus.

d) Ne sont pas admissibles au paiement rétroactif les personnes :

- (i) qui ont quitté leur emploi avant la fin de leur stage;
- (ii) qui ont été congédiées pour des motifs disciplinaires;
- (iii) qui ont quitté leur emploi sans signifier l'avis approprié défini dans la présente convention;
- (iv) dont le taux de traitement actuel est supérieur au maximum de leur classe actuelle;
- (v) qui ne sont pas des employés au sens du paragraphe 5.01 de la présente convention.

e) Le Syndicat s'engagera à aviser publiquement les anciens employés de leur droit aux salaires rétroactifs suivant la signature de la nouvelle convention collective.

59.02 Si un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention est donné, la présente convention restera en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit conclue quant à son renouvellement, une modification ou substitution à y apporter, conformément aux dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 22 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Roger Melanson

Megan Kervin

Rian Hogan

Marc Braithwaite

Michèle Savoie

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Leigh Sprague

Drew Gilbert

ANNEXE A
ÉDUCATION (ENSEIGNANTS)
INSTRUCTEUR DE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE
TAUX À LA QUINZAINE

	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} nov 2015	1 ^{er} mai 2016	1 ^{er} nov 2016	1 ^{er} mai 2017	1 ^{er} nov 2017	1 ^{er} mai 2018	1 ^{er} nov 2018	1 ^{er} mai 2019	1 ^{er} nov 2019	1 ^{er} mai 2020	31 juil 2020
	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.25 %	2.50 %
1	1700	1709	1718	1727	1736	1745	1754	1763	1772	1781	1785	1830
2	1768	1777	1786	1795	1804	1813	1822	1831	1840	1849	1854	1900
3	1840	1849	1858	1867	1876	1885	1894	1903	1913	1923	1928	1976
4	1914	1924	1934	1944	1954	1964	1974	1984	1994	2004	2009	2059
5	1989	1999	2009	2019	2029	2039	2049	2059	2069	2079	2084	2136
6	2068	2078	2088	2098	2108	2119	2130	2141	2152	2163	2168	2222
7	2153	2164	2175	2186	2197	2208	2219	2230	2241	2252	2258	2314
8	2239	2250	2261	2272	2283	2294	2305	2317	2329	2341	2347	2406
9	2328	2340	2352	2364	2376	2388	2400	2412	2424	2436	2442	2503
10	2421	2433	2445	2457	2469	2481	2493	2505	2518	2531	2537	2600
11	2520	2533	2546	2559	2572	2585	2598	2611	2624	2637	2644	2710
12	2620	2633	2646	2659	2672	2685	2698	2711	2725	2739	2746	2815
13	2698	2711	2725	2739	2753	2767	2781	2795	2809	2823	2830	2901
14	2779	2793	2807	2821	2835	2849	2863	2877	2891	2905	2912	2985
15	2860	2874	2888	2902	2917	2932	2947	2962	2977	2992	2999	3074
16	2946	2961	2976	2991	3006	3021	3036	3051	3066	3081	3089	3166

Addenda

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien applicable à l'échelon 13

(seulement pour les instructeurs de collège dont le taux maximal normal est fixé à l'échelon 13)

1^{er} mai
2013

	1 ^{er} mai 2015	Nov. 1/15	May 1/16	Nov. 1/16	May 1/17	Nov. 1/17	May 1/18	Nov. 1/18	May 1/19	Nov. 1/19	May 1/20	Jul. 31/20
Échelon	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.50 %	0.25 %	2.50 %
12	2620	2633	2646	2659	2672	2685	2698	2711	2725	2739	2746	2815
12A	2645	2658	2671	2684	2697	2710	2724	2738	2752	2766	2773	2842
12B	2671	2684	2697	2710	2724	2738	2752	2766	2780	2794	2801	2871
13	2698	2711	2725	2739	2753	2767	2781	2795	2809	2823	2830	2901

ANNEXE B

ADDENDA

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien applicable à l'échelon 13

ÉTAPE MAXIMUMS

Pour atteindre l'étape...	Brevet d'enseignement
13 (conformément à l'addenda, doit évoluer par les étapes 12, 12A et 12B)	Premier niveau de qualification * (enseignement, etc.) Exemple : diplôme d'études collégiales ou diplôme de premier cycle ou certificat de compagnon.
14	Qualifications professionnelles* de l'étape 13 et soit : <ul style="list-style-type: none">• Un diplôme en éducation, ou• Un diplôme d'études supérieures au diplôme de premier cycle
16	Qualifications professionnelles* de l'étape 14 et soit : <ul style="list-style-type: none">• Un diplôme en éducation, ou• Un diplôme d'études supérieures au diplôme de premier cycle

*Remarque – Sauf dans le cas des diplômes en éducation, il n'y aura pas de comptes multiples pour un niveau académique/compagnon similaire qui sera considéré pour un avancement à un niveau maximum supérieur.

ANNEXE C

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK (GROUPE ÉDUCATION – ENSEIGNANTS)

Objet : Détachements

La présente directive porte expressément sur le détachement (ou l'affectation temporaire ou intérimaire) d'employés du Collège du Nouveau-Brunswick qui font partie des groupes de négociation susmentionnés, représentés par le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB).

Aperçu

1. Pour la présente entente, détachement désigne une affectation temporaire (ou intérimaire) en dehors de l'unité de négociation dont l'employé fait partie. Par exemple, un enseignant du Collège qui fait partie du Groupe : Éducation (enseignants) reçoit une affectation temporaire comme agent aux programmes d'études 4 (chef de département) dans le Groupe : Éducation (non-enseignant(e)s).
2. Tous les détachements dans des postes au sein du Groupe Éducation - Enseignants sont faits conformément aux dispositions de la présente convention.
3. Le détachement (ou l'affectation temporaire ou intérimaire) doit être d'une durée raisonnable ne dépassant pas 12 mois. Par consentement mutuel écrit des parties, une ou d'autres prolongations du détachement peuvent être accordées jusqu'à concurrence de 12 mois.
4. Un employé détaché conserve sa classification dans l'unité de négociation d'origine pendant toute la durée du détachement. Il continuera de verser les cotisations syndicales pendant les 12 premiers mois conformément aux dispositions applicables de la convention collective de l'unité d'origine.

Modalités

5. Pendant la durée du détachement décrite ci-dessus, toutes les modalités et conditions d'emploi de l'employé détaché doivent correspondre à celles du poste auquel ce dernier est affecté et à celles de la convention collective visant le poste en question. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- a) La rémunération de l'employé détaché est régie par les dispositions sur la paie de suppléance applicables dans l'unité de négociation d'origine. Nonobstant ces dispositions dans la convention collective de l'unité de négociation d'origine, un employé détaché ne doit pas être rémunéré à un niveau inférieur à l'échelon minimum de l'échelle salariale ni recevoir un traitement supérieur à l'échelon maximum normal de l'échelle salariale du poste d'affectation temporaire pendant la durée du détachement. Toutefois, un employé détaché dont le traitement actuel est supérieur à l'échelon maximum de l'échelle salariale du poste d'affectation temporaire peut conserver son traitement actuel à la discrétion du ministère pour la durée de l'affectation temporaire.

b) Un enseignant du Collège ayant été affecté temporairement à un poste du Groupe : Éducation (non-enseignant(e)), continue d'accumuler du temps comme non-enseignant et peut prendre ce temps accumulé pendant les mois de juillet et août durant la première année de l'affectation temporaire. Durant la deuxième année de l'affectation temporaire, le cas échéant, un enseignant n'accumule pas de temps comme non-enseignant. Il accumule plutôt les congés annuels déterminés par la convention collective du Groupe : Éducation (non-enseignant(e)s) selon le service total sans interruption dans les services publics.

Un employé du Groupe : Éducation (non-enseignant(e)s) ayant été affecté temporairement à un poste d'enseignant au Collège ne peut pas accumuler du temps comme non-enseignant pendant la première année de son affectation temporaire; il continue toutefois à accumuler des crédits de congés annuels conformément à la convention collective du Groupe : Éducation (non-enseignant(e)s). Pendant la deuxième année de son affectation temporaire, le cas échéant, un employé réputé être un « enseignant qualifié » peut accumuler du temps comme non-enseignant conformément aux dispositions de la convention collective du Groupe : Éducation (enseignant(e)s).

c) Quant à l'accumulation de l'ancienneté, nonobstant les dispositions sur l'ancienneté dans l'une ou l'autre des conventions collectives, un employé détaché continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité de négociation d'origine et conserve cette ancienneté à son retour dans cette même unité de négociation.

d) Pendant la durée de l'affectation temporaire, l'unité de négociation du poste d'affectation temporaire traite toutes les questions de représentation.

e) Un employé détaché a droit, le cas échéant, à une augmentation à sa date anniversaire selon sa classification et conformément aux dispositions applicables de la convention collective de l'unité d'origine. Lorsqu'il y a lieu, un rajustement peut être fait à la rémunération supplémentaire versée. À son retour, l'employé est classé aux échelons de l'échelle salariale qu'il aurait reçus s'il était resté dans le poste d'origine.

Procédures

6. Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail avise le ou les groupes de négociation par écrit de toutes les affectations temporaires dans un délai de 1 mois de ces affectations temporaires ou intérimaires.

7. Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail confirme à l'employé l'affectation temporaire par écrit en énonçant en détail les modalités et conditions de cette affectation. Une copie de cette confirmation est fournie au SESPPNB.

8. Il est de plus entendu que les parties travailleront ensemble pour résoudre toutes les questions en suspens qui pourraient découler des dispositions susmentionnées concernant les affectations temporaires.

Durée de l'entente

9. Par consentement mutuel, les parties peuvent en tout temps renouveler, modifier ou abroger la présente entente sous réserve de la signification, par l'une ou l'autre d'entre elles, d'un avis écrit de 30 jours ouvrables.

Fait à Fredericton le 22 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Roger Melanson

Megan Kervin

Rian Hogan

Marc Braithwaite

Michèle Savoie

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Leigh Sprague

Drew Gilbert

LETTRE D'ENTENTE

- ENTRE : Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelé l'« Employeur », partie de première part,
- ET : Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB), Éducation (enseignants), ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.
- OBJET : INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CONCERNANT LES LIGNES DIRECTRICES SUR LES FONCTIONS DE COORDINATION AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE, DE LA FORMATION ET DU TRAVAIL

Conformément à l'article 40, un instructeur peut être chargé par écrit par le directeur d'établissement ou le doyen de coordonner un ou plusieurs programmes durant l'année d'enseignement.

Les fonctions peuvent comprendre, entre autres, les suivantes:

- ordonnancer les programmes
- coordonner les activités de marketing des programmes
- coordonner l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA)
- vérifier l'aperçu du cours pour assurer sa conformité à la norme du programme d'études
- surveiller et conseiller les étudiants à risque, servir d'intermédiaire ou répondre aux demandes de renseignements
- coordonner les épreuves, la notation, les évaluations et les examens
- commander les manuels ou les fournitures
- représenter le département aux réunions des comités
- faire la liaison avec les conseillers ou les autres départements
- assurer d'autres fonctions connexes non liées à la supervision au besoin pour assurer la prestation efficace et opportune de ses programmes et services.

La liste ci-dessus de fonctions peut être modifiée de temps à autre de concert avec l'agent de négociation.

Fait à Fredericton le 22 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Roger Melanson

Megan Kervin

Rian Hogan

Marc Braithwaite

Michèle Savoie

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Leigh Sprague

Drew Gilbert

LETTRE D'ENTENTE

- ENTRE : Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelée l'« Employeur », partie de première part,
- ET : Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB), Éducation (enseignants), ci-après appelé le « Syndicat », partie de deuxième part.
- OBJET : PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT DES INSTRUCTEURS

Conformément à la description d'emploi pour les instructeurs de collège communautaire, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail cherchera, dans la mesure du possible, à donner à tous les employés qui n'auront pas les titres de compétences pédagogiques au moment de leur nomination, la possibilité de suivre au complet le programme de perfectionnement des instructeurs dans les cinq (5) années suivant leur nomination initiale.

Fait à Fredericton le 22 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Roger Melanson

Megan Kervin

Rian Hogan

Marc Braithwaite

Michèle Savoie

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Leigh Sprague

Drew Gilbert

LETTRE D'ENGAGEMENT

ENTRE : Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelé l'« Employeur », partie de première part,

ET : Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB), Éducation (enseignants), ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.

OBJET : POSTES DE DURÉE DÉTERMINÉE AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE, DE LA FORMATION ET DU TRAVAIL

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail continuera de déployer des efforts afin d'offrir des possibilités aux employés titulaires de postes d'instructeurs de durée déterminée d'obtenir un emploi dans des postes d'instructeurs permanents conformément à l'objet et à l'esprit de la *Loi sur la Fonction publique*.

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail offre à tout employé actuel nommé pour une période déterminée qui occupe une tâche d'enseignement récurrente une prolongation de sa nomination pour une période de trois (4) ans. Cette offre ne s'applique pas aux employés nommés pour une période déterminée à un poste en remplacement d'un employé permanent ou d'un instructeur désigné durant son absence.

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent qu'un employé temporaire peut être placé en congé non payé conformément à la pratique en vigueur de l'Employeur, s'il s'agit d'un employé qualifié qui a utilisé toutes ses périodes libres de cours ou d'un instructeur en formation qui a pris toutes ses vacances avant le début de l'année d'enseignement.

Tout employé qui occupe un poste permanent depuis trois (4) ans ou plus qui aura été mis en disponibilité ou dont le contrat n'aura pas été renouvelé aura la priorité, selon l'ancienneté, pour les postes permanents ou à durée déterminée sous réserve qu'il possède les compétences et les qualités requises pour occuper ce poste.

Tout employé qui occupe un poste permanent depuis trois (4) ans ou plus qui aura été mis en disponibilité ou dont le contrat n'aura pas été renouvelé aura droit à une période de rappel de douze (12) mois.

Les parties comprennent et conviennent que les employés qui n'auront pas été nommés à un poste de durée déterminée par voie de concours n'auront pas la priorité pour les postes concurrentiels.

Fait à Fredericton le 22 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Roger Melanson

Megan Kervin

Rian Hogan

Marc Braithwaite

Michèle Savoie

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Leigh Sprague

Drew Gilbert

LETTRE D'ENTENTE

- ENTRE : Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelé l'« Employeur », partie de première part.
- ET : Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB), Éducation (enseignants), ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.
- OBJET : LA VÉRIFICATION DE LA PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

Attendu que le Syndicat a exprimé des préoccupations à propos de l'exactitude avec laquelle les cotisations syndicales sont perçues; et

Attendu que les parties reconnaissent que la disponibilité des données fait défaut pour bien comprendre et évaluer les raisons, la nature, la fréquence et l'ampleur des erreurs commises dans la juste perception des cotisations syndicales;

Les parties conviennent de mettre en œuvre, pendant la durée de la présente convention, ce qui suit :

- Tous les six mois, l'Employeur doit vérifier le nombre d'employés et leur statut dans l'unité de négociation afin de s'assurer que les cotisations syndicales pertinentes sont perçues. S'il découvre une erreur ou une omission, il doit la corriger immédiatement.
- L'Employeur doit aussi faire le suivi du nombre d'erreurs et de la particularité des erreurs qui sont découvertes à la suite de ce processus, et communiquer ses constatations au Syndicat à l'expiration de la convention.

La présente lettre d'entente expire le dernier jour de la présente convention collective, soit le 31 juillet 2020.

Fait à Fredericton le 22 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Roger Melanson

Megan Kervin

Rian Hogan

Marc Braithwaite

Michèle Savoie

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Leigh Sprague

Drew Gilbert

PROTOCOLE D'ENTENTE

- ENTRE :** Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelé l'« Employeur », partie de première part.
- ET :** Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB), Éducation (enseignants), ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.
- OBJET :** LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS EN FONCTION DEPUIS MOINS DE SIX (6) MOIS CONSÉCUTIFS

À la suite de la *Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.N.-B. 2010, ch. 20 (la « Loi »), sanctionnée le 16 avril 2010, les parties, en application de l'article 10 de la Loi, concluent le présent protocole d'entente et établissent les dispositions ci-après, lesquelles lient l'Employeur, le Syndicat et les employés des unités de négociation à l'égard desquelles le Syndicat a été accrédité.

Seules les conditions d'emploi suivantes s'appliquent aux employés occasionnels en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

Statut d'emploi

Conformément au paragraphe 63.1(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, une convention collective ne peut prévoir, même indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi ou l'introduction d'une nouvelle condition d'emploi dont la modification, la suppression ou l'introduction, selon le cas, aurait pour effet d'accorder à un employé occasionnel un emploi permanent.

Conformément à ce qui précède, il est entendu que les employés occasionnels en fonction depuis moins de six mois consécutifs n'occupent pas d'emploi permanent dans les services publics.

Ancienneté

L'ancienneté des employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs correspond au nombre d'heures de service dans un emploi occasionnel, excluant les heures supplémentaires, dans la partie I des services publics depuis le 17 juin 2010. Le service comprendra seulement les heures effectivement travaillées par l'employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs.

À compter de la date de la signature du présent protocole d'entente, un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs perd son ancienneté s'il y a une interruption de plus de douze (12) mois dans l'emploi occasionnel.

L'Employeur doit préparer une liste des employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs et doit la mettre à la disposition du Syndicat le 1^{er} février de chaque année.

Cotisations syndicales

L'Employeur doit procéder à une retenue des cotisations syndicales auprès de tous les employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs.

Taux de traitement

Un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs est rémunéré au plus élevé des taux de traitement ci-dessous :

a) à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum payable en vertu de la convention collective pour la classification dans laquelle l'employé travaille.

ou

b) au taux de traitement supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum prescrit pour la classification applicable si, de l'avis de l'Employeur, ce taux plus élevé est jugé nécessaire.

Congés annuels

En plus du taux de traitement applicable.

a) les employés occasionnels en fonction depuis moins de six mois consécutifs qui comptent moins de huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur recevront une indemnité de congés annuels correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur taux de traitement horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées;

b) les employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs qui comptent au moins huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur recevront une indemnité de congés annuels correspondant à six (6) pour cent de leur taux de traitement horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.

Jours fériés

Les sept (7) jours fériés sont le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour du Souvenir et le jour de Noël, et comprennent tout jour qui leur est substitué en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs recevra une indemnité de jours fériés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

Griefs

Un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs a le droit de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application et de l'administration d'une condition d'emploi qui lui est accordée en vertu du présent protocole d'entente.

Fait à Fredericton le 22 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Roger Melanson

Megan Kervin

Rian Hogan

Marc Braithwaite

Michèle Savoie

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Leigh Sprague

Drew Gilbert