

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

GROUPE : SOUTIEN PROFESSIONNEL

DATE D'EXPIRATION : LE 30 JUIN 2018

TABLE DES MATIÈRES

| ARTICLE | Page |
|--|------|
| PRÉAMBULE | 1 |
| ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE | 1 |
| ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION DE LA CONVENTION | 1 |
| ARTICLE 3 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE | 1 |
| ARTICLE 4 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE | 1 |
| ARTICLE 5 – DÉFINITIONS | 1 |
| ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION | 2 |
| ARTICLE 7 – DISCRIMINATION | 3 |
| ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT | 3 |
| ARTICLE 9 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT | 3 |
| ARTICLE 10 – AGENT DE LIAISON | 3 |
| ARTICLE 11 – TABLEAUX D’AFFICHAGE | 4 |
| ARTICLE 12 – COMMUNICATIONS | 4 |
| ARTICLE 13 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION | 4 |
| ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS | 4 |
| ARTICLE 15 – ARBITRAGE | 6 |
| ARTICLE 16 – DISCIPLINE | 6 |
| ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL | 7 |
| ARTICLE 18 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS | 7 |
| ARTICLE 19 – TAUX DE TRAITEMENT APPLICABLE À UNE PROMOTION | 8 |
| ARTICLE 20 – AUGMENTATION AU MÉRITE | 8 |
| ARTICLE 21 – ANNIVERSAIRE | 8 |
| ARTICLE 22 – CLASSIFICATION DES POSTES | 9 |
| ARTICLE 23 – ANCIENNETÉ | 9 |
| ARTICLE 24 – LISTE D’ANCIENNETÉ | 10 |
| ARTICLE 25 – PÉRIODE DE PROBATION | 10 |
| ARTICLE 26 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL | 10 |
| ARTICLE 27 – DÉMISSION | 13 |
| ARTICLE 28 – CONGÉS ANNUELS | 13 |
| ARTICLE 29 – JOURS FÉRIÉS | 14 |
| ARTICLE 30 – CONGÉS DE MALADIE | 15 |
| ARTICLE 31 – CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET DE SOINS DES ENFANTS | 16 |
| ARTICLE 32 – CONGÉS D’ÉTUDES | 18 |
| ARTICLE 33 – CONGÉS D’URGENCE ET CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES | 20 |
| <u>ARTICLE 34 – JOURS DE TEMPÊTE</u> | 20 |
| ARTICLE 35 – CONGÉS DIVERS | 20 |
| ARTICLE 36 – CONGÉS DE DEUIL | 21 |
| ARTICLE 37 – CONGÉS DE PORTEUR | 21 |
| ARTICLE 38 – CONGÉS D’AUDIENCE | 21 |
| ARTICLE 39 – TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES DU SYNDICAT | 22 |
| ARTICLE 40 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE | 23 |
| ARTICLE 41 – ASSURANCE-VIE COLLECTIVE ET ASSURANCE INVALIDITÉ PROLONGÉE | 23 |
| ARTICLE 42 – RÉGIMES DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES | 23 |
| ARTICLE 43 – BLESSURES AU TRAVAIL | 23 |
| ARTICLE 44 – ALLOCATION DE RETRAITE | 23 |
| ARTICLE 45 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES | 25 |
| ARTICLE 46 – TRANSFERT DES AVANTAGES | 25 |
| <u>ARTICLE 47 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL</u> | 26 |
| ARTICLE 48 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS | 26 |
| ARTICLE 49 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES | 26 |
| ARTICLE 50 – FUSIONNEMENT | 26 |
| ARTICLE 51 – RÉTROACTIVITÉ | 27 |

| | |
|---|----|
| ARTICLE 52 – DURÉE ET CESSATION | 27 |
| ANNEXE A | 29 |
| <u>LETTRE D’ENTENTE – COMITÉ DE LA CHARGE DE TRAVAIL</u> | 41 |
| <u>LETTRE D’ENTENTE – DISPOSITIONS DE L’ENTENTE DE TRANSFERT</u> | 43 |
| <u>LETTRE D’INTENTION – ÉTUDE D’ÉVALUATION CONJOINTE DES EMPLOIS</u> | 45 |
| <u>LETTRE D’ENTENTE – EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES ANCIENNEMENT EXCLUS</u> | 47 |
| <u>LETTRE D’ENTENTE – COTISATIONS ET DROITS</u> | 52 |
| <u>LETTRE D’ENTENTE – ANCIENNITÉ</u> | 54 |

LA PRÉSENTE CONVENTION est conclue le 1^{er} jour de décembre 2015

ENTRE : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représentée par le Conseil de gestion, 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 appelée le « Syndicat », partie de seconde part.

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les parties à la présente convention ont l'intention et le but de maintenir des conditions stables 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 efficace à la population de la province; à cette fin, les parties aux présentes énoncent certains articles relatifs à la rémunération, aux heures de travail et à d'autres conditions d'emploi intéressant les employés visés par la présente convention.

À CES CAUSES, les parties s'entendent sur les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent de négociation de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro PS-003-08.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 3 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

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

ARTICLE 4 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

4.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick et s'appliquant aux employés visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie substantiellement une disposition de la présente convention, les autres dispositions doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention, et les parties à la présente doivent négocier une disposition mutuellement acceptable pour remplacer la disposition rendue nulle et non avenue ou substantiellement modifiée.

ARTICLE 5 – DÉFINITIONS

5.01 « Syndicat » désigne le Syndicat des employé(e) des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, qui est l'agent de négociation accrédité de l'unité.

5.02 « Employeur » désigne et inclut le Conseil de gestion ainsi que les districts scolaires énumérés à la partie II de l'annexe I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

5.03 « Unité de négociation » ou « unité » désigne le groupe des employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro PS-003-08.

5.04 « Employé » désigne une personne qui fait partie de l'unité de négociation et qui répond à la définition d'employé comme le définit la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

5.05 Aux fins de la présente convention collective, les employés se répartissent dans les catégories suivantes :

(a) Un « employé permanent » est un employé engagé soit pour l'année entière soit pour la période de l'année durant laquelle les écoles sont ouvertes pour leurs semestres réguliers et nommé à un poste sans date fixe de fin d'emploi.

(b) Un « employé à terme fixe » est un employé engagé pour une période déterminée de plus de 6 mois consécutifs, nommé à un poste doté pour une période déterminée jusqu'à une date fixe.

(c) Les employés permanents et nommés pour une période déterminée se répartissent eux-mêmes en deux catégories :

(i) Un employé « à temps plein » est un employé qui doit travailler pendant la durée totale de la semaine normale de travail définie à l'article 17.01.

(ii) Un employé « à temps partiel » est un employé qui doit travailler pendant une durée supérieure à un tiers (1/3) de la semaine normale de travail définie à l'article 17.01, mais inférieure à la durée totale de la semaine ainsi définie.

(d) Un employé « surnuméraire » **en fonction depuis plus de six mois consécutifs** doit répondre à la définition établie dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, est employé à titre occasionnel ou temporaire pour une période continue de plus de six mois en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail ou de remplacer un employé absent et doit, lorsqu'il est employé, avoir droit à tous les droits et privilèges de la convention collective à moins qu'une disposition

(i) n'indique le contraire ou

(ii) ne se rapporte uniquement à une ou plusieurs des autres définitions d'un employé (c'est-à-dire permanent, à temps partiel ou à temps plein).

(e) Un « employé surnuméraire en fonction depuis moins de six mois consécutifs » est un employé engagé à titre temporaire en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail ou de remplacer un employé absent, qui n'est ainsi employé de façon continue que depuis moins de six mois et doit, lorsqu'il est employé, avoir droit à tous les droits et privilèges énoncés dans la lettre d'entente concernant les conditions d'emploi des employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

5.06 « Promotion » désigne le transfert d'une classe à une autre classe ayant un taux maximal de traitement plus élevé.

5.07 Dans la présente convention, les genres masculin et féminin s'appliquent de façon interchangeable.

5.08 Les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont dans la présente convention le même sens que dans cette loi à moins de mention à l'effet contraire dans la présente convention.

5.09 Les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation*, et ne le sont pas dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, ont dans la présente convention le même sens que dans cette loi, à moins de mention à l'effet contraire dans la présente convention.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

6.01 L'unité reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et de l'autorité qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 – DISCRIMINATION

7.01 Aucune discrimination, restriction ni contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard d'un employé par l'une ou l'autre des parties en raison de son adhésion au Syndicat ou en violation de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, modifiée de temps à autre.

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT

8.01 Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages ni autres interruptions de travail du même genre pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

9.01 L'Employeur doit retenir du traitement de chaque employé un montant égal à la cotisation mensuelle normale du Syndicat.

9.02 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant chaque année du nom et de l'adresse de son représentant et du montant des sommes dues mensuellement.

Le paiement mensuel des sommes retenues doit être accompagné d'une liste des employés de l'unité de négociation comprenant les renseignements suivants pour chaque employé : nom, adresse, lieu de travail, numéro d'employé, montant des cotisations au SESPPNB prélevées, salaire, échelle salariale, classification et statut.

Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite qui pourrait résulter de la mise en vigueur du présent article. Le Syndicat assume l'entière responsabilité de la disposition de toutes les sommes retenues du traitement d'un employé et remises au Syndicat en application du présent article.

9.03 L'Employeur doit indiquer sur le feuillet T-4 de chaque employé le total des cotisations syndicales retenues pour l'année d'imposition précédente.

ARTICLE 10 – AGENT DE LIAISON

10.01 (a) L'Employeur reconnaît les fonctions de l'agent de liaison comme comprenant :

- (i) la signification des plaintes ou des griefs au nom des membres de l'unité de négociation;
- (ii) la réception, de l'Employeur, des renseignements ayant trait aux politiques de l'Employeur qui touchent les employés.

(b) Le Syndicat informera l'Employeur, par écrit, dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention, du nom de l'agent ou des agents de liaison pour l'Employeur.

10.02 Les agentes de liaison doivent obtenir la permission de leur surveillant avant de quitter leur travail afin de participer aux activités liées à l'alinéa 10.01a)(i) ci-dessus. Lorsqu'elles reprendront leur travail régulier, les agentes de liaison se présenteront à leur surveillant immédiat et, en cas de retard indu, lui donneront une explication raisonnable de leur absence. L'employée ne doit pas subir une perte de traitement régulier lorsqu'elle remplit ces fonctions.

10.03 (a) L'Employeur s'engage à faire savoir aux nouveaux employés qu'une convention collective est en vigueur et à présenter les nouveaux employés à leur agente de liaison.

(b) Dans les établissements où il n'y a pas d'agent de liaison, l'Employeur doit remettre à tout nouvel employé un exemplaire de la présente convention aussitôt que possible après qu'il a commencé à travailler.

10.04 Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur doit accorder un congé payé à l'agent ou aux agents de liaison afin qu'ils puissent participer à des séances de formation pour agents de liaison. Le Syndicat remboursera l'Employeur pour ces congés conformément au paragraphe 39.06.

ARTICLE 11 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

11.01 L'Employeur consent à fournir un espace libre sur les tableaux d'affichage existants pour l'affichage des avis du Syndicat.

ARTICLE 12 – COMMUNICATIONS

12.01 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 : Directeur, Relations de travail
 Ministère des Ressources Humaines
 C.P. 6000
 Fredericton (Nouveau-Brunswick)
 E3B 5H1

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

ARTICLE 13 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

13.01 La traduction de la convention collective incombe à l'Employeur. L'impression de la convention dans les deux langues officielles incombe au Syndicat, qui se fera rembourser par l'Employeur vingt-cinq pour cent (25 %) des frais afférents. La traduction et l'impression de la convention collective doivent être approuvées par les deux parties.

13.02 La présente convention collective doit être imprimée en anglais et en français et sera officielle dans les deux langues. Cependant, au cas où surgirait une différence d'interprétation, la langue utilisée pour négocier la convention collective prévaudra.

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

ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

14.01 Lorsqu'un différend survient entre les parties concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention, l'employé a le droit d'avoir l'aide des représentants du Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, y compris des agents de liaison, lorsqu'il rencontre l'Employeur.

14.02 Discussions non officielles

Une plainte de quelque nature qu'elle soit pourra faire l'objet d'une discussion avec le surveillant immédiat de l'employé. Tous les efforts possibles seront déployés afin de régler les plaintes sans avoir recours à la procédure applicable aux griefs prévue ci-après.

14.03 Intimidation interdite concernant les griefs

Aucune personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles ne doit tenter, par intimidation, par menace de congédiement ou par toute autre menace, d'amener un employé à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, tel qu'il est prévu dans la présente convention.

14.04 Règlement des griefs

Lorsqu'il survient entre l'Employeur et l'employé ou un groupe d'employés un problème concernant l'application, l'interprétation ou la violation présumée des dispositions de la présente convention et lorsque l'employé possède le consentement écrit du Syndicat, la procédure suivante doit s'appliquer :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la naissance du grief présumé, l'employé, accompagné d'un membre du comité des griefs et d'un représentant du Syndicat s'il le désire, peut porter l'affaire à l'attention du directeur des Ressources humaines, en présentant le grief par écrit sur les formules adoptées par l'Employeur et le Syndicat. À défaut d'une réponse écrite ou d'un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables, l'employé pourra passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape, l'employé, accompagné d'un représentant du Syndicat s'il le désire, peut porter l'affaire à l'attention du directeur général. Il faut présenter la formule remplie à la première étape. Le directeur général doit répondre par écrit sur cette formule dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief à la deuxième étape. À défaut d'une réponse écrite ou d'un règlement satisfaisant dans ce délai de dix (10) jours, le problème peut être soumis à l'arbitrage prévu à l'article 15 (Arbitrage) ci-dessous dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de l'expiration de ce délai de dix (10) jours.

14.05 Griefs collectifs

Lorsque deux employés ou plus ont un grief en commun, ils peuvent présenter un seul grief. Un grief collectif signé par tous les employés s'estimant lésés peut être présenté à la première étape dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la violation présumée.

14.06 Griefs relatifs aux mises en disponibilité et aux rappels, aux suspensions et aux congédiements

Les griefs relatifs aux mises en disponibilité et aux rappels, aux suspensions et aux congédiements doivent être présentés à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs. Une copie du grief doit être envoyée au directeur des Ressources humaines.

14.07 Aide lors d'enquête sur les griefs

À toute étape de la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, les parties en conférence peuvent avoir l'aide de l'employé ou des employés intéressés ainsi que de tous les témoins nécessaires, et l'on prendra toutes les mesures raisonnables pour permettre aux parties en conférence d'avoir accès à l'école, de voir les activités faisant l'objet du litige et de s'entretenir avec les témoins nécessaires.

14.08 Défaut d'agir dans les délais prévus

Il sera possible, d'un commun accord entre le district et le Syndicat, de prolonger ou d'abrégé l'un quelconque ou l'ensemble des délais fixés par le présent article. Si l'on ne profite pas des dispositions du présent article dans les délais ici fixés ou prolongés en application du paragraphe 14.08, la question en litige est réputée avoir été abandonnée et l'on ne pourra plus la remettre en cause.

14.09 Changements convenus d'un commun accord

Lorsque les parties (Conseil de gestion et SESPPNB) conviennent par écrit de modifier la présente convention, la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage s'appliquera aux modifications ainsi apportées.

ARTICLE 15 – ARBITRAGE

15.01 Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de ses règlements régissant l'arbitrage des griefs s'appliquent aux griefs soumis en application des dispositions de la présente convention.

15.02 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une forme de mesures disciplinaires ou d'une perte de rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le versement d'une indemnité, de modifier la peine ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou encore de confirmer l'enlèvement d'un tel avantage ou privilège, selon qu'il pourra le juger à propos pour régler définitivement le litige entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

15.03 Un arbitre ou un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier ni de changer les dispositions de la présente convention, ni de substituer une nouvelle disposition à une disposition existante, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 16 – DISCIPLINE

16.01 Les mesures disciplinaires dont un employé peut faire l'objet sont la réprimande orale ou écrite, la suspension avec traitement, la suspension sans traitement ou le congédiement.

16.02 Il est interdit, sauf pour raison valable, d'exercer des mesures disciplinaires à l'endroit d'un employé qui a terminé sa période de probation. Une réprimande verbale ou écrite ne peut être soumise à l'arbitrage.

16.03 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire autre qu'une réprimande verbale, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la mesure disciplinaire, aviser l'employé par écrit, par courrier recommandé ou par signification à la personne, de la raison pour laquelle la mesure disciplinaire a été imposée.

16.04 Le défaut, de la part de l'Employeur, de fournir une raison écrite motivant la suspension ou le congédiement entraîne le versement de la rémunération de l'employé à son taux réglementaire de traitement pour la période débutant le jour de l'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement et se terminant à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.

16.05 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu ou congédié en violation du paragraphe 16.02, il peut dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle il a été avisé par écrit ou dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la date de sa suspension ou de son congédiement, si cette date est plus récente, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, prévue dans la présente convention et, aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 16.02, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

16.06 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a été soumis, à titre de mesure disciplinaire, à une suspension sans traitement ou à un congédiement en violation du paragraphe 16.02, cet employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni d'autres avantages qu'il aurait accumulés s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. Il ne doit pas perdre, entre autres, son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration.

16.07 Lorsqu'une réunion est tenue pour discuter de mesures disciplinaires, l'employé a le droit de se faire accompagner par un représentant du Syndicat et il doit aviser l'Employeur au préalable de son intention d'exercer cette option. Toute réunion prévue pour traiter d'une réprimande verbale présuppose que ladite réprimande a déjà été administrée.

16.08 Toutes les mentions d'une mesure disciplinaire prise à l'endroit de l'employé doivent être supprimées dans un délai de dix-huit (18) mois de la date d'exercice de la mesure disciplinaire, à condition qu'un autre cas de mesure disciplinaire à l'endroit de l'employé n'ait pas été inscrit à son dossier personnel durant cette période.

16.09 Sur signification d'un avis raisonnable, un employé a droit durant les heures normales de travail de lire tout document versé à son dossier du personnel et d'en faire une copie.

ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL

17.01 Le nombre d'heures réglementaires de travail des employés à temps plein doit être de trente-six heures et un quart (36 ¼) par semaine. Un employé peut être appelé à travailler plus longtemps, selon la nature de son travail.

17.02 Les employés à temps plein qui n'ont pas d'arrêts de travail non payés durant l'été, les vacances de Noël ou le congé de mars doivent recevoir cinq (5) jours de congés payés par année scolaire (du 1^{er} juillet au 30 juin) tenant lieu du temps exigé par l'Employeur qui dépasse le nombre d'heures réglementaires de travail par semaine (36 ¼). Lorsque le temps exigé par l'Employeur et autorisé par la direction générale ou la personne qu'elle désigne dépasse l'équivalent de cinq (5) jours de travail au cours de l'année scolaire, ce temps doit être compensé heure par heure. Les cinq (5) jours de congés payés seront établis au prorata pour les employés à temps partiel permanents ou à terme fixe. Lorsque le temps exigé par l'Employeur et autorisé par la direction générale ou la personne qu'elle désigne dépasse l'équivalent des jours établis au prorata au cours de l'année scolaire, ce temps doit être compensé heure par heure.

17.03 Les employés à temps plein qui ont des arrêts de travail non payés durant l'été, les vacances de Noël ou le congé de mars qui travaillent en sus du nombre d'heures de travail réglementaires par semaine (36 ¼) lorsque l'exige l'Employeur et l'autorise la direction générale ou la personne qu'elle désigne doivent recevoir un congé payé heure par heure. Les employés à temps partiel permanents ou à terme fixe qui travaillent en sus de leur nombre applicable d'heures réglementaires de travail par semaine lorsque l'exige l'Employeur et l'autorise la direction générale ou la personne qu'elle désigne doivent recevoir un congé payé heure par heure.

17.04 Les congés payés autorisés en retour des heures travaillées en surplus doivent être pris pendant la période commençant le lundi après la fermeture de l'école en juin et se terminant la semaine qui précède la rentrée scolaire ou durant le congé de Noël ou de mars. Sur demande et si les besoins opérationnels le permettent, les employés peuvent obtenir hors de la période mentionnée ci-dessus un congé payé pour les heures autorisées travaillées en surplus. L'Employeur négocie les congés payés autorisés pour les heures travaillées en surplus de manière à perturber le moins possible les activités du district scolaire, en tenant compte de l'ancienneté et des préférences des employés. Tous les congés payés autorisés en retour des heures travaillées en surplus doivent être pris au plus tard pendant la semaine précédant la rentrée scolaire.

17.05 Un horaire de travail flexible peut être établi par entente mutuelle entre l'employé et le Directeur général ou la personne qu'il désigne.

ARTICLE 18 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

18.01 (a) Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, le district scolaire doit afficher l'avis de concours, sur le tableau d'affichage désigné à l'article 11.01 de la présente convention ou par voie électronique, pendant au moins quatorze (14) jours civils.

(b) Le district scolaire fournira au Syndicat une copie de tous les avis de concours au moment où ils sont posés au tableau d'affichage.

18.02 Un tel avis d'affichage doit comprendre les renseignements suivants :

(a) la description du poste;

- (b) les qualités requises; et
- (c) le taux ou l'échelle de traitement.

18.03 Les employés sélectionnés conformément au présent article sont choisis selon leurs compétences, leur compétence, leurs aptitudes et leur formation. Lorsque plusieurs candidats possèdent des compétences, une formation et des aptitudes de valeur relativement égale, les postes vacants sont comblés selon l'ancienneté au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 19 – TAUX DE TRAITEMENT APPLICABLE À UNE PROMOTION

19.01 Lorsqu'un employé obtient une promotion, il passe au plus bas échelon salarial du nouveau poste qui augmente son salaire d'au moins 5 % ou au plus bas échelon de la nouvelle échelle salariale, le taux le plus élevé devant être choisi.

19.02 Lorsqu'un employé admissible à une augmentation au mérite obtient une promotion à sa date d'anniversaire, le directeur général ou la personne qu'il désigne peut lui accorder à la fois l'augmentation pour la promotion et l'augmentation au mérite.

19.03 Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le maximum normal est plus bas, ou lorsque les fonctions d'un employé sont transférées à une classe dont le maximum normal est plus bas, l'employé peut conserver le taux de traitement qui était en vigueur pour lui immédiatement avant la nomination ou le reclassement. Le taux de traitement de l'employé est alors bloqué jusqu'à ce qu'il soit atteint ou dépassé par le maximum normal de son échelle salariale.

ARTICLE 20 – AUGMENTATION AU MÉRITE

20.01 L'Employeur doit, avant la date d'anniversaire d'un employé détenant un poste qui comporte un taux minimal et un taux maximal de traitement, évaluer le rendement de l'employé.

20.02 L'Employeur peut, à la date d'anniversaire de l'employé (ou à toute date ultérieure), accorder à celui-ci une augmentation de traitement, pourvu qu'il n'ait pas atteint le taux de traitement maximal pour son poste.

20.03 (a) Lorsqu'un employé n'obtient pas une augmentation de traitement et qu'il remédie à la situation ayant entraîné le refus de l'augmentation ou qu'elle cesse d'exister, une augmentation de traitement peut être accordée à l'employé au premier (1^{er}) jour du mois en question.

(b) Lorsqu'une augmentation de traitement est accordée à un employé en application du paragraphe (a), la date de l'anniversaire de l'employé ne change pas.

ARTICLE 21 – ANNIVERSAIRE

21.01 (a) Les dates d'anniversaire des employées peuvent demeurer les mêmes; ou à la discrétion de la direction générale, il est possible de changer les dates d'anniversaire des employées dans un bureau de district scolaire par une date commune.

(b) Lorsque la pratique d'attribuer une date d'anniversaire propre à une employée est conservée, l'anniversaire d'une employée est la date à laquelle une employée est entrée en fonctions ou ensuite, la date de la dernière promotion de l'employée.

(c) Lorsqu'une date d'anniversaire commune est fixée, la direction générale peut, à la première (1^{ère}) date d'anniversaire, établir un calcul proportionnel ou reporter le nombre d'échelons de traitement attribués à une employée aux fins d'une mise en oeuvre équitable, conformément à la procédure de calcul au prorata établie.

ARTICLE 22 – CLASSIFICATION DES POSTES

22.01 Classes actuelles

Les classes des employées visées par la présente convention sont celles qui figurent à l'annexe A de la présente convention et en outre les autres classes dont l'Employeur peut avoir besoin. Rien dans les présentes dispositions ne doit obliger l'Employeur à engager des employées dans toutes les classes énumérées à l'annexe A.

22.02 Établissement et suppression de classes

Lorsqu'une nouvelle classe non prévue à l'annexe A est créée par l'Employeur ou lorsque des changements apportés créent une nouvelle classe pendant la durée de la présente convention, le taux de traitement doit être négocié avec le Syndicat et devra devenir rétroactif à la date de la création de la nouvelle classe. Si aucune entente ne peut être conclue entre l'Employeur et le Syndicat, la question de savoir si les changements apportés créent une nouvelle classe ainsi que les taux de traitement peuvent être soumis à l'arbitrage.

22.03 Révision des classes

Quand une employée demande la reclassification de son poste, cette demande sera transmise au Directeur général du district. En même temps qu'elle présente une telle demande, l'employée doit remplir une lettre type en trois exemplaires indiquant qu'une telle demande a été présentée et faire parvenir cette lettre type au Directeur des Ressources humaines du ministère de l'Éducation et à l'Agent des relations du travail. Dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la réception d'une telle demande, l'employée et l'agent des relations du travail seront avisés par écrit des résultats de la demande de l'employée avec indication des raisons motivant la décision. Les délais fixés peuvent être prolongés d'un commun accord. On peut obtenir les formules de demande de reclassification au bureau du district scolaire.

22.04 Appel en matière de classification

Lorsqu'une employée n'est pas satisfaite des résultats après avoir suivi les étapes prévues au paragraphe 22.03, elle peut dans un délai de vingt (20) jours de la réception de ces résultats, soumettre le grief en matière de classification à l'arbitrage, par l'intermédiaire de l'agent des relations du travail. Celui-ci doit faire parvenir une copie du grief et de toute correspondance au Directeur des ressources humaines du ministère de l'Éducation, au Directeur des relations du travail du Bureau des ressources humaines et au Directeur des ressources humaines du district scolaire.

Aux fins des deux paragraphes précédents seulement (22.02 et 22.03), l'arbitre sera choisi par les deux parties. Cet arbitre détient tous les pouvoirs prévus dans la présente convention. Il doit remettre sa décision par écrit dans les trente (30) jours suivant une audience.

ARTICLE 23 – ANCIENNETÉ

23.01 Lorsqu'un employé termine sa période de probation, son ancienneté doit être calculée à partir de sa dernière date d'embauche en tant qu'employé au sein de l'unité de négociation.

L'unité fonctionnelle d'application de l'ancienneté est le district scolaire, et ce, sauf indication contraire.

23.02 (a) Lorsqu'un employé obtient un congé non payé, il conserve son ancienneté, mais l'ancienneté et tous les autres avantages calculés selon la durée du service ne s'accumulent pas durant ce congé.

(b) Une employée qui obtient un congé de maternité conserve son ancienneté et l'accumule jusqu'à un maximum de dix-sept (17) semaines, selon ce que ses heures normales régulières de travail auraient dû être.

(c) Une employée qui obtient un congé de garde d'enfants ne perd pas son ancienneté et accumule de l'ancienneté jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) semaines en fonction de ce qu'auraient été ses heures normales de travail.

23.03 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants :

(a) l'employé quitte volontairement le service de l'Employeur;

(b) l'employé est congédié pour raison valable;

(c) l'employé est suspendu pour raison valable, dans lequel cas la perte d'ancienneté s'applique à la période de suspension;

(d) l'employé est mis en disponibilité pour une période de douze (12) mois ou plus;

(e) l'employé accepte un poste à l'extérieur de l'unité de négociation.

23.04 Protection de l'ancienneté lors d'un fusionnement

Si des districts scolaires fusionnent, associent ou abolissent certaines de leurs activités ou fonctions, l'Employeur consent à maintenir les droits d'ancienneté applicables à tous les employés.

ARTICLE 24 – LISTE D'ANCIENNETÉ

24.01 L'Employeur doit préparer une liste d'ancienneté des employés datée du 31 mars et la mettre à la disposition du Syndicat au plus tard le 30 avril de chaque année.

24.02 Les listes d'ancienneté doivent indiquer l'ancienneté accumulée de l'employé, sa classe et sa date d'entrée en fonction.

ARTICLE 25 – PÉRIODE DE PROBATION

25.01 Tout employé doit subir une période de probation de six (6) mois après avoir obtenu le statut d'employé. À l'expiration de la période de six (6) mois, l'Employeur peut prolonger de périodes additionnelles de trois (3) mois la période de probation, à condition que l'Employeur ou la personne qu'il désigne en avise l'employé par écrit avant la prolongation. La période totale de probation ne peut pas excéder douze (12) mois. Dans le cas d'une promotion, le directeur général ou la personne qu'il désigne peut, s'il le juge à propos, réduire ou éliminer la période de probation.

25.02 À tout moment au cours de la période de probation, l'Employeur peut donner avis à l'employé de son intention de le renvoyer à la fin de la période de préavis déterminée par l'Employeur. Un tel avis de renvoi ne peut pas faire l'objet d'un grief.

25.03 Pendant leur période de probation, les employés bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception des procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage en cas de cessation d'emploi.

ARTICLE 26 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

26.01 Les employés mis en disponibilité sont ceux dont les heures de travail ont été éliminées ou réduites à cause d'un manque de travail ou de l'abolition d'une fonction. Les dispositions concernant la mise en disponibilité s'appliquent uniquement dans le district scolaire où la mise en disponibilité est effectuée. Les dispositions de l'article 26 s'appliquent uniquement aux employés permanents à temps plein et à temps partiel ayant terminé leur période de probation.

Nonobstant le paragraphe 26.02 de la présente convention, lorsqu'il survient des mises en disponibilité au sein de l'unité de négociation, les employés surnuméraires, temporaires et les stagiaires n'ayant pas encore terminé leur période de probation initiale doivent être mis en disponibilité les premiers, dans ce même ordre.

26.02 Lorsque la formation, les compétences et les aptitudes de plusieurs employés sont égales, les employés doivent être mis en disponibilité dans l'ordre inverse de leur ancienneté à l'intérieur de leur classe. L'ancienneté à la date de l'avis de mise en disponibilité sera appliquée.

26.03 Sauf en cas d'urgence, la mise en disponibilité ne doit avoir lieu qu'une fois que le Syndicat et les employés en ont été avisés. Le Syndicat et l'Employeur doivent se rencontrer pour discuter des questions pertinentes concernant la mise en disponibilité imminente. Cette rencontre doit avoir lieu avant la mise en disponibilité. Les employés touchés et le Syndicat doivent être avisés au moins trente (30) jours à l'avance de la mise en disponibilité. Lorsqu'ils sont avisés moins de trente 30 jours civils à l'avance, les employés doivent être payés pour tout jour où ils auraient normalement dû travailler au cours de cette période de trente (30) jours.

Procédure de mise en disponibilité

26.04 L'Employeur déterminera le ou les postes à éliminer au sein d'un district. Les employés occupant les postes touchés doivent recevoir un avis les informant de l'élimination de leur poste et pourront se prévaloir de l'une des options suivantes au sein du district scolaire :

- (a) déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la même classification au sein du district; ou
 - (b) déplacer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la classification la plus basse au sein du district;
- ou
- (c) accepter une mise en disponibilité.

26.05 Un employé déplacé en vertu de 26.04 (a) aura les options énoncées en 26.04 (b) et en 26.04(c).

26.06 Les employées doivent exercer leurs options aux termes du présent article dans les quarante-huit (48) heures qui suivent leur avis de mise en disponibilité, les fins de semaine et les jours fériés n'étant pas inclus. L'Employeur peut prolonger à soixante-douze (72) heures la période de préavis de quarante-huit (48) heures susmentionnée. L'avis en question doit être donné et les options, communiquées à l'employé par écrit au début de la période de quarante-huit (48) heures.

26.07 Tout déplacement en vertu du présent article suppose les conditions suivantes :

- (a) l'employé qui déplace un autre employé doit posséder les qualités, les compétences et les aptitudes requises pour faire le travail;
- (b) il doit avoir plus d'ancienneté que celui qu'il déplace.

26.08 Chaque fois qu'il est question de déplacement, on entend par « employé ayant le moins d'ancienneté » :

- (a) dans le cas d'un employé à temps plein déplaçant un autre employé, à sa discrétion, l'employé à temps plein ayant le moins d'ancienneté ou l'employé à temps partiel ayant le moins d'ancienneté;
- (b) dans le cas d'un employé à temps partiel déplaçant un autre employé, l'employé à temps partiel ayant le moins d'ancienneté.

Rappel

26.09 En cas de rappel, les employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté au sein de l'unité de négociation aux postes pour lesquels ils possèdent les qualités, les compétences et les aptitudes nécessaires auprès du district scolaire où ils travaillaient avant d'être mis en disponibilité ou de tout district scolaire qu'ils auront désigné par écrit au moment de la mise en disponibilité. Les employés ne seront pas rappelés à une classe supérieure à celle à laquelle ils étaient affectés avant leur mise en disponibilité.

26.10 Les droits de rappel expireront si la période de disponibilité dépasse douze (12) mois consécutifs sans rappel à un poste régulier à temps plein ou à temps partiel. Sous réserve du paragraphe 26.09, avant qu'un nouvel employé puisse être embauché, tous les employés en disponibilité devront avoir eu la possibilité de refuser le ou les postes vacants pour lesquels ils possèdent les qualités, les compétences et les aptitudes requises.

26.11 Un employé à temps plein peut être rappelé à un poste à temps plein ou à temps partiel. S'il est rappelé à un poste à temps partiel, l'employé qui occupait auparavant un poste à temps plein doit conserver ses droits de rappel à un poste à temps plein au sein du district scolaire où il travaillait avant d'être mis en disponibilité et des districts scolaires qu'il aura désignés par écrit au moment de la mise en disponibilité, mais pas au-delà de la période de rappel initiale de 12 mois. Un employé à temps plein qui refuserait d'être rappelé à un poste à temps partiel conservera ses droits de rappel.

26.12 Un employé à temps partiel pourrait être rappelé à un poste à temps partiel au sein du district scolaire où il travaillait avant d'être mis en disponibilité ou de tout autre district scolaire qu'il aura désigné par écrit au moment de la mise en disponibilité. Un employé à temps partiel mis en disponibilité ne peut accéder à un poste à temps plein que par le processus d'affichage décrit à l'article 18.

26.13 Un employé doit indiquer par écrit dans les quarante-huit (48) heures, sauf les week-ends et les jours fériés, s'il accepte ou refuse l'offre de rappel. Un employé qui accepte un rappel doit retourner au service du district scolaire auprès duquel il est rappelé dans les deux semaines suivant l'avis de rappel, sans quoi il perdra tous ses droits de rappel. Dans tous les cas, l'offre de rappel doit être confirmée par écrit.

26.14 L'acceptation ou le refus d'un travail occasionnel ou temporaire ne doit pas allonger la période de rappel ni nuire aux droits de rappel de l'employé.

26.15 Refuser une offre de rappel sans raison valable pourrait entraîner la perte des droits de rappel. Un employé qui refuserait, sans raison valable, d'être rappelé au sein de tout autre district scolaire que celui où il travaillait avant d'être mis en disponibilité perdra immédiatement ses droits de rappel pour le district en question.

26.16 Employés permanents embauchés pour l'année à l'exception des congés de l'été, de Noël et de mars

L'Employeur n'est pas tenu de fournir un avis de mise en disponibilité, autre que le relevé d'emploi, aux employés avant les trois arrêts de travail non payés (pauses d'été, de Noël et de mars). Il faut toutefois donner à ces employés, avant leur arrêt de travail pour la pause d'été, une lettre du district scolaire indiquant :

(a) la date probable à laquelle ils devront se présenter au travail pour la prochaine année scolaire, ainsi que le lieu de travail probable;

(b) leurs heures régulières de travail probables;

(c) les périodes probables d'arrêt de travail non payées pour les prochaines pauses de Noël, de mars et d'été.

ARTICLE 27 – DÉMISSION

27.01 Les employés qui ont l'intention de démissionner doivent donner par écrit à l'Employeur un préavis minimal de trente (30) jours civils.

ARTICLE 28 – CONGÉS ANNUELS

28.01 Les crédits de congés annuels accumulés annuellement entre le 1^{er} juillet et le 30 juin :

(a) dans le cas des employés comptant moins de huit (8) années d'emploi, s'accumulent à raison d'un jour et quart (1 ¼) 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) dans le cas des employés comptant vingt (20) années de service ou plus, s'accumulent à raison de deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil.

28.02 Un employé qui commence à travailler

(a) pendant les dix (10) premiers jours ouvrables du mois accumule des crédits de vacances pour ce mois-là;

(b) après le dixième (10^e) jour ouvrable du mois accumule des crédits de vacances à compter du mois suivant.

28.03 Les vacances doivent normalement être prises pendant l'année scolaire (du 1^{er} juillet au 30 juin) durant laquelle elles ont été gagnées.

28.04 Un employé qui n'utilise pas tous ses crédits de vacances au cours de l'année scolaire (du 1^{er} juillet au 30 juin) pendant laquelle ils ont été accumulés peut reporter à l'année scolaire suivante les crédits de vacances équivalant aux droits à des congés accumulés durant l'année scolaire, pourvu qu'il en ait obtenu la permission écrite du directeur général ou de la personne qu'il désigne.

28.05 Lorsqu'un congé d'urgence ou un congé de maladie (sur présentation d'un certificat médical) est accordé pendant qu'un employé est en vacances, la période des vacances couvertes est rajoutée aux crédits de vacances de l'employé.

28.06 Lorsqu'une période continue d'absence du travail en congé non payé ou à cause de la suspension des fonctions dépasse la moitié (½) du nombre de jours ouvrables dans un mois quelconque, aucun crédit de vacances n'est accumulable.

28.07 En plus des jours de travail réglementaires d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux congés annuels, donner des crédits de congés annuels :

(a) les jours où l'employé est en congé annuel;

(b) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;

(c) les jours où l'employé est en congé non payé pour affaires syndicales;

(d) les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;

(e) les jours où l'employé s'absente du travail et reçoit des indemnités pour accident de travail, pour une période pouvant aller jusqu'à un (1) an.

28.08 Un employé qui compte des crédits de vacances non utilisés quand il cesse d'être un employé a droit au lieu des vacances à une somme globale calculée selon son taux de traitement lors de la cessation d'emploi.

28.09 Une personne qui cesse d'être employée doit indemniser l'Employeur des vacances qu'elle a prises mais qu'elle n'avait pas accumulés et le montant de l'indemnité doit être calculé moyennant son taux de traitement au moment de la cessation.

28.10 Les congés annuels doivent se prendre à un moment autorisé par l'Employeur et, lorsque les exigences du service le permettent, au moment demandé par l'employé. Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, la préférence dans le calendrier des congés annuels doit être accordée aux employés qui comptent le plus d'ancienneté.

28.11 Durée des congés annuels - Employés engagés pendant moins de douze (12) mois

Un employé qui n'est pas employé pendant les douze (12) mois de l'année n'a pas droit à des congés annuels, mais il faut lui verser chaque mois l'indemnité de congé qui suit :

(a) s'il compte moins d'un (1) an civil de service, une indemnité de congé à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) de paye à son taux réglementaire pour chaque mois civil de service pendant les douze (12) mois se terminant le 30 juin;

(b) s'il compte un (1) an civil ou plus de service, mais moins de huit (8) ans civils de service, une indemnité de congé à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) de paye à son taux réglementaire pour chaque mois civil de service pendant les douze mois se terminant le 30 juin, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours;

(c) s'il compte (8) huit ans civils de service ou plus, mais moins de vingt (20) ans civils de service, une indemnité de congé à raison d'un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) de paye à son taux réglementaire pour chaque mois civil de service pendant les douze mois se terminant le 30 juin, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours;

(d) s'il compte vingt (20) ans civils de service ou plus, une indemnité de congé à raison de deux jours et un douzième ($2\frac{1}{12}$) de paye à son taux réglementaire pour chaque mois civil de service pendant les douze (12) mois se terminant le 30 juin, jusqu'à concurrence de vingt-cinq jours.

Aux fins du présent article, le service d'un an civil (un an civil de service) correspond à douze mois civils à compter de la date d'embauchage de l'employé.

Si le huitième (8^e) ou le vingtième (20^e) anniversaire de l'employé survient avant le seizième (16^e) jour du mois civil, il doit recevoir le nombre plus élevé de congés annuels à la fin de ce mois.

Si le huitième (8^e) ou vingtième (20^e) anniversaire de l'employé survient après le quinzième (15^e) jour du mois civil, il doit recevoir le nombre plus élevé de congés annuels à la fin du mois suivant.

Les seuls mois civils (janvier, février, etc.) pour lesquels un employé ne reçoit pas le nombre total de congés annuels auxquels il a droit, c'est-à-dire $1\frac{1}{4}$, $1\frac{2}{3}$ ou $2\frac{1}{12}$, sont les mois ou une partie des mois où l'employé est en disponibilité, en congé de maternité ou en congé non payé autorisé pendant plus de quinze (15) jours civils.

ARTICLE 29 – JOURS FÉRIÉS

29.01 Les jours fériés des employés sont:

(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 la célébration de 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 de l'Action de Grâce;
- (i) le jour du Souvenir;
- (j) Noël,
 - (i) si le jour de Noël survient un lundi, les 25 et 26 décembre, ou
 - (ii) si le jour de Noël survient un mardi, les 24, 25 et 26 décembre, ou
 - (iii) si le jour de Noël survient un mercredi ou un jeudi, l'après-midi du 24 décembre et les 25 et 26 décembre, ou
 - (iv) si le jour de Noël survient un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement;
- (k) tout autre jour dûment proclamé fête provinciale ou nationale.

29.02 Un employé qui a droit à une rémunération pour le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour férié a droit à la paye du jour férié.

29.03 Quand un jour férié autre que le jour de Noël coïncide avec le jour de repos de l'employé, le jour férié doit être reporté au premier jour de travail de l'employé qui suit son jour de repos.

29.04 Un employé tenu de travailler lors d'un jour férié, peut choisir de prendre soit un jour libre qui coïnciderait avec un jour ouvrable ou une rémunération à son taux ordinaire de traitement.

29.05 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé de maladie ou de vacances de l'employé, le jour férié est considéré comme accordé et il n'est pas imputé aux crédits de congés de maladie ou de vacances de l'employé.

ARTICLE 30 – CONGÉS DE MALADIE

30.01 Un employé peut accumuler des crédits de congés de maladie au taux d'un jour et quart (1 ¼) pour chaque mois civil d'emploi continu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.

30.02 Un employé qui commence à travailler

(a) pendant les dix (10) premiers jours ouvrables du mois accumule des crédits de congés de maladie pour ce mois-là;

(b) après le dixième (10^e) jour ouvrable du mois, accumule des crédits de congés de maladie à compter du mois suivant.

30.03 Lorsqu'une période continue d'absence du travail due à un congé non payé ou à une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 16, à dépasser la moitié (½) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.

30.04 Aux fins du calcul des congés de maladie, les jours suivants sont considérés comme jours ouvrables :

- (a) les jours où l'employé est en congés annuels;
- (b) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;

et

(c) les jours où l'employé est absent du travail et qu'il touche des indemnités de la Commission des accidents du travail jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

30.05 Un employé a droit à un congé de maladie payé quand il est incapable d'exécuter ses fonctions à cause d'une maladie ou d'une blessure non reliée au travail, à condition :

- (a) que ces absences soient signalées aussitôt que possible à son surveillant immédiat; et
- (b) qu'il possède les crédits de congés de maladie nécessaires.

30.06 L'Employeur peut exiger un certificat médical d'un employé qui a droit à un congé de maladie payé en application du présent article et il peut également exiger à l'occasion que l'employé se soumette à un examen médical effectué par un médecin nommé par l'Employeur.

30.07 Toutes les journées normales de travail (à l'exclusion des jours fériés) à l'occasion desquelles un employé s'absente pour cause de maladie doivent être déduites des crédits de congés de maladie accumulés par cet employé. Une absence de moins d'une demi-journée (1/2) pour cause de maladie peut donner lieu à une déduction d'une demi-journée (1/2); une absence de plus d'une demi-journée (1/2) mais de moins d'une journée complète peut donner lieu à une déduction d'une journée complète.

30.08 (a) Lorsqu'un employé n'a pas assez de crédits de congés de maladie pour couvrir une période d'absence en raison de maladie, on peut lui accorder un congé de maladie spécial payé jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables.

(b) Le congé de maladie spécial accordé en application du paragraphe (a) doit être imputé aux crédits de congés de maladie accumulés par la suite avant que d'autres crédits de congés de maladie ne puissent être accumulés.

30.09 (a) Lorsque l'emploi d'un employé qui a bénéficié d'une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 30.08 prend fin pour une raison quelconque, l'employé doit indemniser l'Employeur de tout congé du genre qui lui aura été accordé et qu'il n'a pas remboursé conformément au présent article à son taux horaire au moment de la cessation d'emploi.

(b) Les parties conviennent que l'inobservation de l'alinéa 30.09a) ci-dessus donnera à l'Employeur le droit de procéder à une retenue sur le salaire ou les autres avantages monétaires, y compris l'allocation de retraite, d'un montant suffisant pour rembourser le montant dû à l'Employeur.

30.10 Autant que possible, les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste doivent être fixés en dehors des heures de travail. Lorsque ce n'est pas possible, le temps réel d'absence du travail au-delà de deux (2) heures doit être déduit des congés de maladie conformément à l'article 30.07.

ARTICLE 31 – CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET DE SOINS DES ENFANTS

31.01 Une employée doit faire parvenir à l'Employeur une demande écrite de congé de maternité au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut commencer avant la date prévue de l'accouchement, mais il ne peut commencer plus tard que la date de l'accouchement.

31.02 Lorsqu'une employée présente à l'Employeur un certificat médical établissant que sa santé le nécessite, des congés de maladie conformément aux dispositions de l'article 30 seront accordés avant le début du congé de maternité demandé par l'employée en vertu du paragraphe 31.01.

31.03 L'Employeur peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment lorsque, à son avis, l'intérêt de l'établissement l'exige.

31.04 Le congé de maternité ne doit pas dépasser dix-sept (17) semaines. Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit être réintégrée au poste qu'elle occupait antérieurement.

31.05 Le nombre total de semaines pendant lesquelles une employée a droit au congé de maternité peut être reporté, avancé, diminué ou augmenté d'un commun accord entre l'Employeur et l'employée.

31.06 Lorsque l'employée demande de continuer de cotiser en vertu des régimes d'avantages, l'Employeur doit continuer de verser les cotisations exigées durant la période du congé de maternité jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines, à condition que l'employée présente des chèques postdatés relativement à sa part des primes pour la période au complet avant de commencer son congé de maternité.

31.07 (a) Un employé doit obtenir sur demande, à l'occasion de la naissance de son enfant, un congé spécial payé jusqu'à concurrence de deux (2) jours. Ce congé sera pris dans un délai raisonnable entourant l'arrivée de l'enfant.

(b) À l'occasion de l'adoption d'un enfant, un employé qui ne prendra pas le congé pour prendre soin d'un enfant doit obtenir sur demande un congé spécial payé jusqu'à concurrence de deux (2) jours. Ce congé sera pris dans un délai raisonnable entourant le placement de l'enfant.

31.08 Prestations supplémentaires de chômage

(a) Ce régime est conditionnel à l'approbation continue du gouvernement fédéral.

(b) Après avoir terminé un (1) an d'emploi continu, une employée qui accepte de retourner au travail pendant une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et qu'elle est admissible à des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, aura le droit de toucher une prestation de congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage pendant une période non supérieure à dix-sept (17) semaines continues, comprenant les deux (2) semaines d'attente pour les prestations d'assurance-emploi.

(c) 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 des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-chômage auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75 %) pour cent 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-chômage auxquelles elle aurait eu droit si elle n'avait pas reçu de revenus supplémentaires au cours de cette période.

(d) « 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 d'affectation provisoire, la prime de relais, le surtemp ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.

(e) Une employée qui se prévaut des dispositions des paragraphes b) et c) ci-dessus 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 l'Employeur, au prorata, pour le montant des allocations de congé de maternité reçu.

(f) Une employée qui est absente de son travail et qui reçoit des indemnités d'accidents du travail n'est pas admissible à des avantages en vertu du présent article.

31.09 Congé pour prendre soin d'un enfant

(a) Un employé qui est un parent naturel ou adoptif peut obtenir sur demande écrite un congé non payé pour prendre soin d'un enfant d'une durée pouvant atteindre trente-cinq (35) semaines. Le congé peut être partagé par les parents ou pris entièrement par un (1) parent.

(b) Ce congé doit débiter à une date convenue entre les parties, mais doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

(c) La demande de congé doit être faite au moins 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 des parents adoptifs.

(d) Un employé qui retourne au travail après un congé pour prendre soin d'un enfant doit être réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant et recevoir un taux de traitement égal ou supérieur au taux de traitement qu'il recevait juste avant son départ en congé pour prendre soin d'un enfant.

(e) Le nombre total de semaines pendant lesquelles un employé a droit à un congé pour prendre soin d'un enfant peut être diminué ou augmenté d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé.

(f) Au cours de la période du congé pour prendre soin d'un enfant, soit jusqu'à trente-cinq (35) semaines seulement, comme il est précisé à l'alinéa 31.09 a) :

(i) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté;

(ii) un employé conserve mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels pendant la période au cours de laquelle il est en congé pour prendre soin d'un enfant.

(g) Un employé qui bénéficie d'un congé pour prendre soin d'un enfant conformément à l'alinéa 31.09 a) peut, en vertu des régimes d'avantages auxquels il a droit, continuer de verser ses primes, y compris celles de l'Employeur, pendant ce congé.

31.10 Le nombre total de semaines durant lesquelles un employé peut être absent de son milieu de travail en vertu des dispositions du présent article ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.

ARTICLE 32 – CONGÉS D'ÉTUDES

32.01 (a) Un congé d'études peut être accordé aux employés qui comptent au moins douze (12) mois de service pour leur permettre de suivre des cours complémentaires dans le cadre d'un programme de formation technique ou professionnelle, conformément aux présents règlements.

(b) Le directeur général ou la personne qu'il désigne peut annuler l'exigence relative au service minimal lorsqu'il le juge à propos dans l'intérêt du service.

32.02 Le congé d'études ne doit pas dépasser une période de douze (12) mois consécutifs, mais le directeur général ou la personne qu'il désigne peut accorder une prolongation de la durée de ce congé.

32.03 (a) Le directeur général ou la personne qu'il désigne peut demander à un employé qui a obtenu un congé d'études de signer une entente où il consent à effectuer une période de service déterminée pour le district scolaire après la fin de son congé d'études.

(b) Si un employé qui a obtenu un congé d'études ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, il devra verser à la province, une somme qui équivaut par rapport au coût à la province de la

formation de l'employé, à ce que la période de service non terminée équivaut par rapport au total de la période de service compensatoire prévue au paragraphe a).

32.04 Lorsque le conseil scolaire recommande que l'on accorde un congé à un employé pour lui permettre de suivre des cours ou un programme de formation nécessitant que l'employé s'absente du travail pendant une période continue de plus d'un mois, le directeur général ou la personne qu'il désigne peut approuver le paiement :

- (a) du traitement de l'employé ou d'une partie de son traitement;
- (b) des frais de scolarité quand la réclamation est appuyée d'un reçu;
- (c) des frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant la période du congé d'études, conformément aux règlements sur les voyages ; et
- (d) des autres dépenses autorisées.

32.05 (a) Lorsqu'un employé suit des cours ou un programme de formation qui ne l'obligent pas à s'absenter du travail ou qui n'exigent que de brèves absences, le directeur général ou la personne qu'il désigne peut approuver le paiement total ou partiel des frais de scolarité de l'employé, quand la réclamation est appuyée d'un reçu.

(b) Lorsqu'un employé suit des cours ou un programme de formation décrits au paragraphe (a), le directeur général ou la personne qu'il désigne peut accorder à cet employé;

- (i) un congé payé dans le but de lui permettre de subir des examens;
- (ii) une somme en remboursement des dépenses occasionnées pour subir l'examen; et
- (iii) une somme en remboursement des frais de voyage conformément aux règlements sur les voyages.

32.06 Lorsqu'un congé d'études est accordé conformément au paragraphe 32.04, l'employé a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de vacances conformément aux présents règlements; toutefois, il est interdit de reporter les crédits de vacances lorsque le congé d'études est accordé pour une période de douze (12) mois.

32.07 Un employé qui ne termine pas les cours ou la formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière et doit rembourser à l'Employeur tous les paiements qu'il a obtenus ou qui ont été faits en son nom, à moins qu'il ne démontre au directeur général ou à la personne qu'il désigne que le défaut de terminer les cours ou le programme de formation de façon satisfaisante ne lui était pas imputable.

32.08 Lorsqu'un employé en congé d'études reçoit une autre forme d'aide financière de la province qu'il n'est pas tenu de rembourser, les sommes allouées en vertu des présents règlements seront réduites d'un montant équivalant à l'aide ainsi reçue.

32.09 (a) Lorsque le directeur général ou la personne qu'il désigne envoie un employé à une conférence ou à un colloque dont la durée est de moins d'un mois, il peut approuver l'acquittement des dépenses raisonnables de l'employé.

- (b) Le directeur général ou la personne qu'il désigne
 - (i) peut envoyer un employé à une conférence ou à un colloque dont la durée dépasse un (1) mois; et
 - (ii) doit déterminer avant l'envoi à la conférence quelles seront les sommes allouées à l'employé pour couvrir ses dépenses.

ARTICLE 33 – CONGÉS D'URGENCE ET CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

33.01 Un congé d'urgence payé jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables peut être accordé à un employé :

- (a) lorsqu'il survient une maladie grave dans sa famille immédiate; ou
- (b) lorsque des circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables l'empêchent de se présenter au travail.

33.02 Un congé pour obligations familiales jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables par année peut être accordé à un employé, lorsqu'il n'y a personne d'autre que l'employé pour pourvoir aux soins immédiats et temporaires d'une personne à charge de la famille de l'employé. Une période supplémentaire de deux (2) jours par année (à imputer aux congés de maladie accumulés de l'employé) peut être approuvée au besoin par le directeur général ou la personne qu'il désigne.

L'expression « famille immédiate » désigne:

- (a) l'époux/l'épouse;
- (b) le père/la mère; le second beau-père et belle-mère;
- (c) un fils/une fille; un beau-fils, une belle-fille; un demi-fils, une demi-fille;
- (d) un frère/une sœur; un demi-frère/une demi-sœur;
- (e) le grand-père/la grand-mère;
- (f) un petit-fils/une petite-fille;
- (g) le beau-père/la belle-mère;
- (h) un beau-frère/une belle-sœur;
- (i) d'autres personnes qui vivent au domicile de l'employé.

ARTICLE 34 – JOURS DE TEMPÊTE

34.01 Si un employé met tout en œuvre pour se présenter à temps à son quart de travail régulier, mais qu'une tempête ou des conditions routières dangereuses l'en empêchent, et que le lieu de travail n'est pas fermé, l'employé doit compenser le temps perdu :

- (a) en travaillant de chez lui, avec l'approbation de l'Employeur; ou
- (b) par l'application des crédits de congés annuels, des heures excédentaires accumulées ou une réduction de traitement; ou
- (c) lorsque les exigences opérationnelles le permettent, à un moment approuvé par l'Employeur.

De telles demandes ne doivent pas être présentées ni refusées sans raison valable.

34.02 Si l'Employeur renvoie l'employé chez lui à cause d'une tempête ou de conditions météorologiques dangereuses, l'employé ne sera pas obligé de compenser le temps et il ne subira aucune perte de traitement.

34.03 Un employé qui est incapable de se présenter au travail même s'il a tout mis en œuvre doit aviser l'Employeur avant le début de son quart, sauf si des circonstances l'empêchent de le faire.

ARTICLE 35 – CONGÉS DIVERS

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

35.02 Les employés membres de l'unité de négociation ont le droit de demander un congé de soignant non payé sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* modifiée de temps à autre.

ARTICLE 36 – CONGÉS DE DEUIL

36.01 Congés de deuil

(a) Il faut accorder à un employé, dans le cas du décès de sa mère, son père, sa belle-mère, son beau-père, son conjoint, son conjoint de fait, un fils, une fille, un frère, une sœur, sa belle-mère, son beau-père, un grand-parent, un petit-enfant, une belle-sœur, un beau-frère, un gendre ou une belle-fille, un congé de deuil sans perte de traitement de cinq jours civils consécutifs prenant fin au plus tard deux (2) jours civils après les funérailles, et sous réserve que nulle rémunération ne soit donnée pour l'un quelconque de ces cinq jours qui coïncide avec un jour férié ou qui ne coïncide pas avec un jour de travail réglementaire.

(b) Il faut accorder à un employé, dans le cas du décès d'un oncle ou d'une tante, un congé de deuil sans perte de traitement de quatre jours civils consécutifs prenant fin au plus tard deux (2) jours civils après les funérailles, et sous réserve que nulle rémunération ne soit donnée pour l'un quelconque de ces quatre jours qui coïncide avec un jour férié ou qui ne coïncide pas avec un jour de travail réglementaire.

(c) Dans le cas du décès d'une nièce, d'un neveu ou d'un parent demeurant sous le même toit, l'employé doit obtenir un (1) jour ouvrable de congé, sans perte de rémunération ni d'avantages. Un tel parent doit comprendre toute personne dans la parenté par alliance, la parenté adoptive ou par mariage consensuel.

36.02 Un employé peut obtenir, à la discrétion de l'Employeur, jusqu'à deux (2) jours supplémentaires de congé de deuil afin de se rendre hors de la province pour assister aux funérailles d'un des parents mentionnés dans le présent article ou de s'acquitter d'une responsabilité familiale pouvant lui incomber par suite du décès d'un de ces parents.

ARTICLE 37 – CONGÉS DE PORTEUR

37.01 Un congé d'une demi-journée (½) peut être accordé en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur.

ARTICLE 38 – CONGÉS D'AUDIENCE

38.01 Le directeur général du district scolaire ou la personne qu'il désigne doit accorder un congé payé à tout employé, autre qu'un employé en congé non payé ou frappé de suspension, qui est tenu :

- (a) de faire partie d'un jury,
- (b) de comparaître à titre de témoin lors de toute procédure où la comparution de témoins est exigée par la loi.

38.02 Un employé n'a pas droit à un congé payé s'il est tenu de comparaître lors de procédures devant un tribunal ou lors de procédures semblables intentées par lui-même, ou encore, lors de procédures devant un tribunal ou de procédures quelconques qui ne se rattachent pas à son emploi et auxquelles il est partie.

38.03 Les indemnités reçues par un employé pour avoir rempli les fonctions de juré ou de témoin doivent être remises au district scolaire, ou l'employé doit seulement recevoir la différence entre son traitement réglementaire et le montant reçu à titre d'indemnités de juré ou de témoin. La présente disposition ne s'applique pas aux employés en congé non payé ou frappés de suspension ni aux employés qui ne sont pas rémunérés par l'Employeur pendant la période en question.

38.04 Le district scolaire est chargé de traiter les demandes de congé en application du présent article et doit s'assurer que les indemnités reçues par l'employé sont remises au district scolaire, ou que l'employé reçoit seulement la différence entre son traitement réglementaire et le montant reçu à titre d'indemnités de juré ou de témoin.

38.05 Un employé tenu de remplir les fonctions de juré ou de comparaître à titre de témoin tel que prévu dans le présent article a le droit de garder toute indemnité de trajet ou tout remboursement reçu relativement aux dépenses.

ARTICLE 39 – TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

39.01 Séances de négociations contractuelles

L'Employeur doit accorder un congé payé à un employé pour qu'il assiste aux séances de négociations contractuelles.

39.02 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur doit accorder un congé payé à un nombre raisonnable d'employés pour qu'ils assistent aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

39.03 Réunions entre le Syndicat et la direction

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur doit accorder un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui rencontrent la direction dans des consultations conjointes.

39.04 Réunions du conseil exécutif, assemblées générales annuelles et conventions du Syndicat

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur doit accorder un congé payé à un nombre raisonnable d'employés pour qu'ils assistent aux réunions du conseil exécutif, aux assemblées générales annuelles et aux conventions du Syndicat.

39.05 Un congé non payé sans perte de prestations acquises d'une durée maximale de deux (2) ans doit être accordé à un membre du SESPPNB élu ou nommé à un poste à temps plein au sein du Syndicat ou d'un organisme auquel est affilié le Syndicat. Ce congé peut être prolongé pour deux (2) périodes additionnelles de deux (2) ans à la demande de l'employé. Ce congé est assujéti aux conditions suivantes :

(i) Un préavis d'au moins soixante (60) jours de l'intention de retourner au travail doit être donné à l'Employeur.

(ii) Si l'employé retourne au travail moins de deux (2) ans et un (1) mois après l'octroi du congé, il doit être réintégré dans son ancien poste.

(iii) Si l'employé retourne au travail après une absence supérieure à deux (2) ans plus un (1) mois, il doit retrouver le même statut d'emploi et la même classification au sein du district scolaire.

(iv) Toute période d'orientation ou de formation requise pour réintégrer l'employé conformément aux alinéas 38.05 ii) et iii) ci-dessus doit être payée par l'Employeur, qui sera ensuite remboursé par le Syndicat.

(v) Durant la période de congé, l'employé peut, lorsque les régimes pertinents le permettent, continuer ses cotisations et payer celles de l'Employeur.

(vi) L'ancienneté de l'employé continuera de s'accumuler.

39.06 Dans le cas de congés payés en vertu des paragraphes 39.01, 39.02 et 39.04, l'Employeur maintiendra le traitement et les avantages sociaux de l'employé et se fera rembourser par le Syndicat.

ARTICLE 40 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

40.01 L'Employeur doit continuer de prendre des mesures raisonnables visant la sécurité et l'hygiène de ses employés pendant leurs heures de travail conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, modifiée de temps à autre.

Il est mutuellement convenu que l'Employeur et le Syndicat doivent collaborer dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à la promotion raisonnable de la sécurité et de l'hygiène.

ARTICLE 41 – ASSURANCE-VIE COLLECTIVE ET ASSURANCE INVALIDITÉ PROLONGÉE

41.01 La couverture de l'assurance-vie collective est déterminée selon le régime accepté par le Comité permanent sur les régimes d'assurances.

41.02 L'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident est souscrite volontairement par l'employé et à ses frais.

ARTICLE 42 – RÉGIMES DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES

42.01 Régimes de soins médicaux et dentaires

(a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.

(b) L'Employeur doit payer cinquante pour cent (50 %) du coût du régime de soins dentaires de base actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent, comme convenu entre les parties, pour tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime est volontaire. Au moment de la mise en oeuvre de ce régime, l'Employeur retiendra la part de l'employé du coût de la prime du régime sur l'autorisation de l'employé.

(c) Si pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes qui entraînent une augmentation des primes du Comité permanent des régimes d'assurance, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts des régimes.

ARTICLE 43 – BLESSURES AU TRAVAIL

43.01 Un employé qui reçoit, en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, des indemnités pour une blessure subie au travail a droit à la différence entre son plein traitement et l'indemnité calculée sur son traitement versée par la Commission des accidents du travail pendant la période de son incapacité totale temporaire.

43.02 L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être imputée aux crédits de congés de maladie ni aux crédits de vacances de l'employé.

ARTICLE 44 – ALLOCATION DE RETRAITE

44.01 Allocation de retraite

(a) Sous réserve des restrictions énoncées aux alinéas 43.01 c) et d) et au paragraphe 43.02 ci-dessous, quand un employé dont la date de début de service continu est antérieure au 31 mars 2016 et comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu décède ou prend sa retraite à cause d'une invalidité ou de son âge, l'Employeur doit verser à cet employé ou au bénéficiaire de l'employé une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service continu et calculée au prorata pour chaque année partielle de service, mais

ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Dans le cas des employés à temps partiel, cette allocation sera calculée au prorata en fonction du temps travaillé par rapport aux heures normalement travaillées par un employé à plein temps.

(b) Un employé « prenant sa retraite » désigne un employé qui prend sa retraite :

- (i) à l'âge de cinquante-cinq (55) ans (ou plus tard), ou
- (ii) par suite d'une invalidité, ou
- (iii) recevant, en vertu du Régime à risques partagés dans les services publics
 - une allocation annuelle (pension réduite sur une base actuarielle); ou
 - une pension à jouissance immédiate.

(c) Lorsqu'un employé ayant une date de service ininterrompu antérieure au 31 mars 2016 décède ou qu'il prend sa retraite à cause d'une invalidité ou de son âge, l'allocation de retraite doit comporter le versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas.

(d) L'allocation de retraite sera supprimée à compter du 31 mars 2016 comme suit :

- (i) Les employés dont la date de service continu est le 31 mars 2016 ou après ne sont pas admissibles à une allocation de retraite.
- (ii) Les employés dont la date de service continu est antérieure au 31 mars 2016 doivent conserver les années complètes et partielles de service continu accumulées jusqu'au 31 mars 2016 aux fins du calcul de l'allocation de retraite. Ces employés n'accumuleront pas d'autres crédits de service après le 31 mars 2016 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

44.02 Versement de l'allocation de retraite

(a) Tout employé dont la date de service continu est antérieure au 31 mars 2016 et qui demeure donc admissible à une allocation de retraite peut choisir l'une des deux options suivantes pour le paiement de son allocation de retraite accumulée jusqu'au 31 mars 2016 :

- (i) un seul versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ et basé sur les années complètes et partielles de service continu de l'employé et sur son taux réglementaire de traitement au 31 mars 2016;
- (ii) un seul versement d'une somme globale reporté au moment où l'employée prendra sa retraite, basé sur les années complètes et partielles de service continu de l'employé au 31 mars 2016 et sur son taux réglementaire de traitement 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 continu est antérieure au 31 mars 2016 et qui n'ont toujours pas accumulé cinq ans ou plus de service continu.

(c) Un employé qui opte pour le versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ, en vertu du sous-alinéa a)(i) ne sera admissible à aucun autre paiement de son allocation de retraite lors de 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 de service continu complètes et partielles aux fins du calcul de leur allocation de retraite, et ce, au plus tard le 30 juin 2016.

(e) Les employés auront jusqu'au 30 septembre 2016 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 30 septembre 2016, l'employé sera jugé comme ayant reporté son paiement jusqu'à sa retraite.

(f) Un employé ayant choisi de reporter le paiement de son allocation de retraite aux termes du sous-alinéa 44.02a)(ii) peut, au moment de sa retraite, demander par écrit à ce que le paiement soit retenu jusqu'à l'année d'imposition suivant l'année pendant laquelle l'allocation de retraite devrait normalement être versée.

44.03 Allocation de mise en disponibilité

(a) Tous les employés continueront à accumuler des années de service aux fins du calcul de l'allocation de mise en disponibilité après le 31 mars 2016.

(b) Quand un employé comptant un an ou plus de service ininterrompu est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé une allocation égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète service continu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Dans le cas des employés à temps partiel, cette allocation sera calculée au prorata en fonction du temps travaillé par rapport aux heures normalement travaillées par un employé à plein temps.

(c) Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de mise en disponibilité doit être versée sous forme de somme globale douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité, à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas.

ARTICLE 45 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES

45.01 Les règlements sur les voyages du Nouveau-Brunswick, tels qu'ils sont modifiés de temps à autre, s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

45.02 Les employés qui, dans le cadre de leurs fonctions, sont tenus de se déplacer entre établissements ou autour d'un territoire désigné, doivent avoir un édifice où ils effectuent leurs fonctions ordinaires qui est désigné comme leur lieu d'affectation.

ARTICLE 46 – TRANSFERT DES AVANTAGES

46.01 Lors d'une mutation hors des parties I, III, et IV des services publics ou d'une mutation aux parties I ou III des services publics :

(a) Un employé a droit à un transfert des crédits de congés de maladie non utilisés jusqu'au crédit maximal de deux cent quarante (240) jours.

(b) Un employé a le droit de choisir entre un transfert des crédits de vacances non utilisés ou un versement en espèces.

(c) Un employé a le droit d'inclure le nombre d'années d'emploi continu dans les services publics aux fins du calcul des vacances et de l'allocation de retraite à laquelle il a droit. Le nombre total des années d'emploi continu ne peut être inclus si les conditions d'emploi de l'employé précédant immédiatement la mutation ne comprenaient pas une disposition sur l'allocation de retraite.

(d) Un employé a droit à un transfert des droits à pension accumulés s'il existe une entente de réciprocité entre les deux (2) régimes.

ARTICLE 47 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

47.01 Les employés à temps partiel doivent bénéficier des taux de traitement, des crédits relatifs à l'ancienneté, des conditions d'emploi et des avantages prévus dans la présente convention collective sur une base proportionnelle à leurs heures de travail.

ARTICLE 48 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

48.01 Un comité de consultation patronale-syndicale provincial composé de l'équipe de négociation de chaque partie doit se réunir à la demande de l'une des parties au cours de la période administrative 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.

48.02 Aucun employé siégeant à ce comité ne doit subir une perte de traitement ou d'autres avantages par suite d'une ou plusieurs absences du travail en application du présent article. Les dépenses des représentants qui assistent à une réunion du comité seront assumées par les parties respectives.

ARTICLE 49 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

49.01 Le terme « changement technologique » désigne l'introduction d'équipement différent de l'équipement utilisé auparavant par l'Employeur, et un changement dans la manière dont l'Employeur effectue ses activités qui est directement lié à l'introduction de cet équipement.

49.02 Lorsque l'Employeur envisage la possibilité d'apporter un changement technologique qui modifierait considérablement les fonctions exercées par les employés, il accepte d'en informer le Syndicat au moins quatre (4) mois d'avance et de décrire la nature précise du changement technologique.

49.03 Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur exige qu'un employé obtienne une formation supplémentaire, la formation est fournie aux frais de l'Employeur et n'entraîne aucune perte de traitement ou d'avantages pour l'employé.

49.04 Si un changement technologique entraîne la mise en disponibilité d'un employé, l'employé visé est mis en disponibilité conformément aux dispositions de l'article 26, « Mise en disponibilité et rappel ».

ARTICLE 50 – FUSIONNEMENT

50.01 Sauf en cas d'urgence, si la province fusionne, réunit ou combine l'une ou l'autre de ses activités ou fonctions ou prend en charge l'une ou l'autre des activités ou fonctions d'un autre organisme et que cela a pour effet de modifier considérablement les fonctions exercées par les employés de l'unité de négociation, l'Employeur consent à aviser les employés et le Syndicat de la mise en œuvre de ce changement au moins cent vingt (120) jours civils à l'avance.

50.02 Les parties devront commencer à discuter dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de ce préavis. L'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables en vue d'assurer un emploi ininterrompu dans la même classe aux employés concernés de l'unité de négociation. Tout employé touché par un tel changement doit se voir offrir un autre emploi – dans la mesure où il en existe un – chez son Employeur actuel ou dans un autre établissement, organisme ou ministère visé par la présente convention collective et, dans ce dernier cas, l'ancienneté des employés de l'établissement ou de l'organisme fusionné doit être considéré comme constituant une (1) liste. S'il n'y a pas d'emploi disponible, la mise en disponibilité doit s'effectuer conformément aux dispositions sur la mise en disponibilité de la présente convention.

50.03 Lorsqu'on projette de remplacer une activité existante par une nouvelle activité, il faut accorder, lors de l'attribution des postes, la préférence aux employés en place, pourvu qu'ils possèdent les habiletés, les aptitudes et les compétences requises pour accomplir le travail.

50.04 Si, en raison d'un fusionnement, l'Employeur exige qu'un employé obtienne une formation supplémentaire, la formation est fournie à l'employé, pendant les heures de travail, lorsque cela est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un fusionnement est aux frais de l'Employeur et n'entraîne aucune perte de traitement pour l'employé.

50.05 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 maintenir l'employé dans un poste disponible qui répond à ses compétences. Faute d'un poste du genre, l'employé sera mis en disponibilité conformément aux dispositions prévues à ce chapitre dans la présente convention.

ARTICLE 51 – RÉTROACTIVITÉ

51.01 À moins de dispositions contraires dans la présente convention, tous les nouveaux taux de traitement sont rétroactifs au 1^{er} avril 2013.

51.02 (a) Tous les employés actuels ont droit à un salaire rétroactif pour toutes les heures de travail qu'ils ont effectuées.

(b) Les employés suivants ont droit de recevoir un salaire rétroactif au prorata : les employés qui ont pris leur retraite, qui sont décédés ou qui ont été mis en disponibilité après le 1^{er} avril 2013, et les employés en congé autorisé le jour de la signature.

51.03 Les autres personnes qui étaient des employés le 1^{er} avril 2013 et qui ne l'étaient plus à la date de la signature de la présente convention ont droit au salaire rétroactif à condition qu'elles en fassent la demande, en envoyant un avis écrit à l'Employeur pour qui elles travaillaient, dans les 45 jours civils qui suivent la date de la signature de la présente convention.

51.04 La rétroactivité ne doit pas s'appliquer aux personnes :

- (a) qui ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur période de probation;
- (b) qui ont été congédiées pour raison valable;
- (c) qui sont entrées en fonction le 1^{er} avril 2013 ou après cette date et qui ont quitté volontairement leur emploi avant la date de la signature de la présente convention collective;
- (d) qui ne sont pas des employés au sens de l'article 5 de la présente convention collective.

51.05 Les dispositions modifiées de la présente convention collective entreront en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective, sauf indication contraire dans l'article pertinent.

ARTICLE 52 – DURÉE ET CESSATION

52.01 Sous réserve des dispositions de l'article 51, la présente convention constitue la convention intégrale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1^{er} avril 2013 et prenant fin le 30 juin 2018, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des 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 soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

52.02 Tout changement à la présente convention qui est jugé nécessaire pourra être effectué d'un commun accord entre les parties en tout temps pendant la durée de la présente convention.

52.03 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention a été donné, la présente convention doit rester en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à son renouvellement ou quant à une modification ou substitution à y apporter ou jusqu'à ce qu'une impasse ait été déclarée en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé les présentes le 1^{er} décembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx Daigle

L'hon. Serge Rousselle

Joyce Aucoin

Dawn Myers

Annick Carruthers

Caroline Poirier

Lisa Lee

Sue Haanstra

Gina Mallard

Julie McIntyre

Rodolphe Monette

John Kowtaluk

Vickie Coté Michaud

ANNEXE A
SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 AVRIL 2013 AU 30 SEPTEMBRE 2013
0,5%

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1455,88 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2382,69 | 2489,02 | 2596,85 | 2711,80 | 2839,72 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2533,76 | 2653,06 | 2778,12 | 2905,98 | 3038,23 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1455,88 | 1526,28 | 1599,61 | 1671,44 | 1753,36 | 1830,98 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1763,23 | 1843,72 | 1919,91 | 2006,15 | 2088,05 | 2182,92 | | | | |
| Résident en psychologie* | 1919,91 | 2006,15 | 2088,05 | 2182,92 | 2273,43 | 2376,96 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1668,30 | 1710,51 | 1756,74 | 1808,00 | 1860,26 | 1911,51 | 1962,77 | 2014,02 | 2069,30 | 2143,67 |
| Travailleur social scolaire II | 2030,10 | 2082,36 | 2135,63 | 2191,91 | 2247,18 | 2302,46 | 2356,73 | 2416,02 | 2476,32 | 2557,73 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2390,87 | 2502,58 | 2625,97 | 2743,52 | 2880,50 | 3010,68 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2503,56 | 2625,97 | 2743,52 | 2880,50 | 3020,40 | 3156,41 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2473,31 | 2588,88 | 2716,52 | 2838,12 | 2979,83 | 3114,50 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2589,89 | 2716,52 | 2838,12 | 2979,83 | 3124,55 | 3265,25 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1621,15 | 1699,49 | 1777,08 | 1860,44 | 1946,69 | 2037,20 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Seuls les employés visés par l'entente de transfert.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 OCTOBRE 2013 AU 31 MARS 2014
0,5%**

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1463,16 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2394,60 | 2501,47 | 2609,83 | 2725,36 | 2853,92 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2546,43 | 2666,33 | 2792,01 | 2920,51 | 3053,42 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1463,16 | 1533,91 | 1607,61 | 1679,80 | 1762,13 | 1840,13 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1772,05 | 1852,94 | 1929,51 | 2016,18 | 2098,49 | 2193,83 | | | | |
| Résident en psychologie* | 1929,51 | 2016,18 | 2098,49 | 2193,83 | 2284,80 | 2388,84 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1676,64 | 1719,06 | 1765,52 | 1817,04 | 1869,56 | 1921,07 | 1972,58 | 2024,09 | 2079,65 | 2154,39 |
| Travailleur social scolaire II | 2040,25 | 2092,77 | 2146,31 | 2202,87 | 2258,42 | 2313,97 | 2368,51 | 2428,10 | 2488,70 | 2570,52 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2402,82 | 2515,09 | 2639,10 | 2757,23 | 2894,91 | 3025,73 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2516,08 | 2639,10 | 2757,23 | 2894,91 | 3035,50 | 3172,19 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2485,68 | 2601,82 | 2730,10 | 2852,31 | 2994,73 | 3130,07 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2602,84 | 2730,10 | 2852,31 | 2994,73 | 3140,17 | 3281,58 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1629,26 | 1707,99 | 1785,97 | 1869,74 | 1956,42 | 2047,39 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle I, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 AVRIL 2014 AU 30 SEPTEMBRE 2014
0,5%**

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1470,48 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2406,57 | 2513,98 | 2622,88 | 2738,99 | 2868,19 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2559,16 | 2679,66 | 2805,97 | 2935,11 | 3068,69 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1470,48 | 1541,58 | 1615,65 | 1688,20 | 1770,94 | 1849,33 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1780,91 | 1862,20 | 1939,16 | 2026,26 | 2108,98 | 2204,80 | | | | |
| Résident en psychologie* | 1939,16 | 2026,26 | 2108,98 | 2204,80 | 2296,22 | 2400,78 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1685,02 | 1727,66 | 1774,35 | 1826,13 | 1878,91 | 1930,68 | 1982,44 | 2034,21 | 2090,05 | 2165,16 |
| Travailleur social scolaire II | 2050,45 | 2103,23 | 2157,04 | 2213,88 | 2269,71 | 2325,54 | 2380,35 | 2440,24 | 2501,14 | 2583,37 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2414,84 | 2527,67 | 2652,29 | 2771,02 | 2909,38 | 3040,86 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2528,66 | 2652,29 | 2771,02 | 2909,38 | 3050,67 | 3188,06 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2498,11 | 2614,83 | 2743,75 | 2866,57 | 3009,70 | 3145,72 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2615,85 | 2743,75 | 2866,57 | 3009,70 | 3155,87 | 3297,99 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1637,41 | 1716,53 | 1794,90 | 1879,09 | 1966,20 | 2057,63 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 OCTOBER 2014 AU 31 MARS 2015**

| CLASSE | 0,5% | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| Mentor en gestion des comportements | 1477,83 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2418,60 | 2526,55 | 2635,99 | 2752,68 | 2882,53 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2571,96 | 2693,06 | 2820,00 | 2949,79 | 3084,03 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1477,83 | 1549,29 | 1623,73 | 1696,64 | 1779,79 | 1858,58 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1789,81 | 1871,51 | 1948,86 | 2036,39 | 2119,52 | 2215,82 | | | | |
| <u>Résident en psychologie*</u> | 1948,86 | 2036,39 | 2119,52 | 2215,82 | 2307,70 | 2412,78 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1693,45 | 1736,30 | 1783,22 | 1835,26 | 1888,30 | 1940,33 | 1992,35 | 2044,38 | 2100,50 | 2175,99 |
| Travailleur social scolaire II | 2060,70 | 2113,75 | 2167,83 | 2224,95 | 2281,06 | 2337,17 | 2392,25 | 2452,44 | 2513,65 | 2596,29 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2426,91 | 2540,30 | 2665,55 | 2784,87 | 2923,93 | 3056,07 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2541,30 | 2665,55 | 2784,87 | 2923,93 | 3065,93 | 3204,00 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2510,60 | 2627,90 | 2757,47 | 2880,90 | 3024,75 | 3161,45 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2628,93 | 2757,47 | 2880,90 | 3024,75 | 3171,65 | 3314,48 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1645,60 | 1725,11 | 1803,87 | 1888,49 | 1976,03 | 2067,92 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 AVRIL 2015 AU 30 SEPTEMBRE 2015
0,5%**

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1485,22 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2430,69 | 2539,18 | 2649,17 | 2766,44 | 2896,94 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2584,82 | 2706,53 | 2834,10 | 2964,54 | 3099,45 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1485,22 | 1557,04 | 1631,85 | 1705,12 | 1788,69 | 1867,87 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1798,76 | 1880,87 | 1958,60 | 2046,57 | 2130,12 | 2226,90 | | | | |
| Résident en psychologie* | 1958,60 | 2046,57 | 2130,12 | 2226,90 | 2319,24 | 2424,84 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1701,92 | 1744,98 | 1792,14 | 1844,44 | 1897,74 | 1950,03 | 2002,31 | 2054,60 | 2111,00 | 2186,87 |
| Travailleur social scolaire II | 2071,00 | 2124,32 | 2178,67 | 2236,07 | 2292,47 | 2348,86 | 2404,21 | 2464,7 | 2526,22 | 2609,27 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2439,05 | 2553,01 | 2678,88 | 2798,79 | 2938,54 | 3071,35 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2554,00 | 2678,88 | 2798,79 | 2938,54 | 3081,26 | 3220,02 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2523,15 | 2641,04 | 2771,26 | 2895,30 | 3039,87 | 3177,26 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2642,07 | 2771,26 | 2895,30 | 3039,87 | 3187,51 | 3331,05 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1653,83 | 1733,74 | 1812,89 | 1897,93 | 1985,91 | 2078,26 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 OCTOBRE 2015 AU 31 MARS 2016
0,5%**

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1492,65 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2442,84 | 2551,88 | 2662,42 | 2780,27 | 2911,42 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2597,74 | 2720,06 | 2848,27 | 2979,36 | 3114,95 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1492,65 | 1564,83 | 1640,01 | 1713,65 | 1797,63 | 1877,21 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1807,75 | 1890,27 | 1968,39 | 2056,80 | 2140,77 | 2238,03 | | | | |
| Résident en psychologie* | 1968,39 | 2056,80 | 2140,77 | 2238,03 | 2330,84 | 2436,96 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1710,43 | 1753,70 | 1801,10 | 1853,66 | 1907,23 | 1959,78 | 2012,32 | 2064,87 | 2121,56 | 2197,80 |
| Travailleur social scolaire II | 2081,36 | 2134,94 | 2189,56 | 2247,25 | 2303,93 | 2360,60 | 2416,23 | 2477,02 | 2538,85 | 2622,32 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2451,24 | 2565,78 | 2692,28 | 2812,79 | 2953,23 | 3086,71 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2566,77 | 2692,28 | 2812,79 | 2953,23 | 3096,67 | 3236,12 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2535,77 | 2654,25 | 2785,12 | 2909,78 | 3055,07 | 3193,15 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2655,28 | 2785,12 | 2909,78 | 3055,07 | 3203,45 | 3347,71 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1662,10 | 1742,41 | 1821,95 | 1907,42 | 1995,84 | 2088,65 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 AVRIL 2016 AU 30 SEPTEMBRE 2016
0,5%**

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1500,11 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2455,05 | 2564,64 | 2675,73 | 2794,17 | 2925,98 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2610,73 | 2733,66 | 2862,51 | 2994,26 | 3130,52 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1500,11 | 1572,65 | 1648,21 | 1722,22 | 1806,62 | 1886,60 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1816,79 | 1899,72 | 1978,23 | 2067,08 | 2151,47 | 2249,22 | | | | |
| Résident en psychologie* | 1978,23 | 2067,08 | 2151,47 | 2249,22 | 2342,49 | 2449,14 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1718,98 | 1762,47 | 1810,11 | 1862,93 | 1916,77 | 1969,58 | 2022,38 | 2075,19 | 2132,17 | 2208,79 |
| Travailleur social scolaire II | 2091,77 | 2145,61 | 2200,51 | 2258,49 | 2315,45 | 2372,40 | 2428,31 | 2489,41 | 2551,54 | 2635,43 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2463,50 | 2578,60 | 2705,75 | 2826,85 | 2968,01 | 3102,15 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2579,61 | 2705,75 | 2826,85 | 2968,01 | 3112,15 | 3252,30 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2548,45 | 2667,52 | 2799,05 | 2924,33 | 3070,35 | 3209,12 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2668,56 | 2799,05 | 2924,33 | 3070,35 | 3219,47 | 3364,45 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1670,41 | 1751,12 | 1831,06 | 1916,96 | 2005,82 | 2099,09 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle I, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 OCTOBRE 2016 AU 31 MARS 2017
0,5%**

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1507,61 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2467,33 | 2577,46 | 2689,11 | 2808,14 | 2940,61 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2623,78 | 2747,33 | 2876,82 | 3009,23 | 3146,17 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1507,61 | 1580,51 | 1656,45 | 1730,83 | 1815,65 | 1896,03 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1825,87 | 1909,22 | 1988,12 | 2077,42 | 2162,23 | 2260,47 | | | | |
| Résident en psychologie* | 1988,12 | 2077,42 | 2162,23 | 2260,47 | 2354,20 | 2461,39 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1727,57 | 1771,28 | 1819,16 | 1872,24 | 1926,35 | 1979,43 | 2032,49 | 2085,57 | 2142,83 | 2219,83 |
| Travailleur social scolaire II | 2102,23 | 2156,34 | 2211,51 | 2269,78 | 2327,03 | 2384,26 | 2440,45 | 2501,86 | 2564,30 | 2648,61 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2475,82 | 2591,50 | 2719,28 | 2840,99 | 2982,84 | 3117,66 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2592,50 | 2719,28 | 2840,99 | 2982,84 | 3127,72 | 3268,56 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2561,19 | 2680,86 | 2813,05 | 2938,95 | 3085,70 | 3225,17 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2681,90 | 2813,05 | 2938,95 | 3085,70 | 3235,57 | 3381,27 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1678,76 | 1759,88 | 1840,22 | 1926,54 | 2015,85 | 2109,59 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 AVRIL 2017 AU 30 SEPTEMBRE 2017
0,5%**

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1515,15 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2479,67 | 2590,35 | 2702,56 | 2822,18 | 2955,31 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2636,90 | 2761,07 | 2891,20 | 3024,28 | 3161,90 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1515,15 | 1588,41 | 1664,73 | 1739,48 | 1824,73 | 1905,51 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1835,00 | 1918,77 | 1998,06 | 2087,81 | 2173,04 | 2271,77 | | | | |
| Résident en psychologie* | 1998,06 | 2087,81 | 2173,04 | 2271,77 | 2365,97 | 2473,70 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1736,21 | 1780,14 | 1828,26 | 1881,60 | 1935,98 | 1989,33 | 2042,65 | 2096,00 | 2153,54 | 2230,93 |
| Travailleur social scolaire II | 2112,74 | 2167,12 | 2222,57 | 2281,13 | 2338,67 | 2396,18 | 2452,65 | 2514,37 | 2577,12 | 2661,85 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2488,20 | 2604,45 | 2732,88 | 2855,19 | 2997,76 | 3133,26 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2605,47 | 2732,88 | 2855,19 | 2997,76 | 3143,36 | 3284,91 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2574,00 | 2694,26 | 2827,12 | 2953,64 | 3101,13 | 3241,30 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2695,31 | 2827,12 | 2953,64 | 3101,13 | 3251,75 | 3398,18 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1687,15 | 1768,68 | 1849,42 | 1936,17 | 2025,93 | 2120,14 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 OCTOBRE 2017 AU 31 MARS 2018
0,5%**

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1522,73 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2492,07 | 2603,30 | 2716,07 | 2836,29 | 2970,09 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2650,08 | 2774,88 | 2905,66 | 3039,40 | 3177,71 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1522,73 | 1596,35 | 1673,05 | 1748,18 | 1833,85 | 1915,04 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1844,18 | 1928,36 | 2008,05 | 2098,25 | 2183,91 | 2283,13 | | | | |
| Résident en psychologie* | 2008,05 | 2098,25 | 2183,91 | 2283,13 | 2377,80 | 2486,07 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1744,89 | 1789,04 | 1837,40 | 1891,01 | 1945,66 | 1999,28 | 2052,86 | 2106,48 | 2164,31 | 2242,08 |
| Travailleur social scolaire II | 2123,30 | 2177,96 | 2233,68 | 2292,54 | 2350,36 | 2408,16 | 2464,91 | 2526,94 | 2590,01 | 2675,16 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2500,64 | 2617,47 | 2746,55 | 2869,46 | 3012,75 | 3148,93 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2618,50 | 2746,55 | 2869,46 | 3012,75 | 3159,08 | 3301,33 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2586,87 | 2707,73 | 2841,26 | 2968,41 | 3116,64 | 3257,51 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2708,79 | 2841,26 | 2968,41 | 3116,64 | 3268,01 | 3415,17 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1695,59 | 1777,52 | 1858,67 | 1945,85 | 2036,06 | 2130,74 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle I, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 1 AVRIL 2018 AU 29 JUIN 2018
0,25%**

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1526,54 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2498,30 | 2609,81 | 2722,86 | 2843,38 | 2977,52 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2656,71 | 2781,82 | 2912,92 | 3047,00 | 3185,65 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1526,54 | 1600,34 | 1677,23 | 1752,55 | 1838,43 | 1919,83 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1848,79 | 1933,18 | 2013,07 | 2103,50 | 2189,37 | 2288,84 | | | | |
| Résident en psychologie* | 2013,07 | 2103,50 | 2189,37 | 2288,84 | 2383,74 | 2492,29 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1749,25 | 1793,51 | 1841,99 | 1895,74 | 1950,52 | 2004,28 | 2057,99 | 2111,75 | 2169,72 | 2247,69 |
| Travailleur social scolaire II | 2128,61 | 2183,40 | 2239,26 | 2298,27 | 2356,24 | 2414,18 | 2471,07 | 2533,26 | 2596,49 | 2681,85 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2506,90 | 2624,02 | 2753,41 | 2876,64 | 3020,28 | 3156,80 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2625,04 | 2753,41 | 2876,64 | 3020,28 | 3166,97 | 3309,59 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2593,34 | 2714,50 | 2848,36 | 2975,83 | 3124,43 | 3265,65 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2715,56 | 2848,36 | 2975,83 | 3124,43 | 3276,18 | 3423,71 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1699,83 | 1781,96 | 1863,32 | 1950,71 | 2041,15 | 2136,07 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

**SOUTIEN PROFESSIONNEL
TAUX DE PAYE A LA QUINZAINE
EN VIGUEUR DU 30 JUIN 2018 (DERNIER JOUR DU CONTRAT)
2,5%**

| CLASSE | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mentor en gestion des comportements | 1564,70 | | | | | | | | | |
| Psychologue scolaire I | 2560,76 | 2675,06 | 2790,93 | 2914,46 | 3051,96 | | | | | |
| Psychologue scolaire II | 2723,13 | 2851,37 | 2985,74 | 3123,18 | 3265,29 | | | | | |
| Psychométricien scolaire I (CR) | 1564,70 | 1640,35 | 1719,16 | 1796,36 | 1884,39 | 1967,83 | | | | |
| Psychométricien scolaire II | 1895,01 | 1981,51 | 2063,40 | 2156,09 | 2244,10 | 2346,06 | | | | |
| Résident en psychologie* | 2063,40 | 2156,09 | 2244,10 | 2346,06 | 2443,33 | 2554,60 | | | | |
| Travailleur social scolaire I | 1792,98 | 1838,35 | 1888,04 | 1943,13 | 1999,28 | 2054,39 | 2109,44 | 2164,54 | 2223,96 | 2303,88 |
| Travailleur social scolaire II | 2181,83 | 2237,99 | 2295,24 | 2355,73 | 2415,15 | 2474,53 | 2532,85 | 2596,59 | 2661,40 | 2748,90 |
| Orthophoniste/Audiologiste I (72,5 h) | 2569,56 | 2689,61 | 2822,25 | 2948,56 | 3095,79 | 3235,71 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (72,5 h) | 2690,67 | 2822,25 | 2948,56 | 3095,79 | 3246,14 | 3392,32 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste I (75 h)** | 2658,17 | 2782,36 | 2919,57 | 3050,23 | 3202,54 | 3347,29 | | | | |
| Orthophoniste/Audiologiste II (75h)** | 2783,45 | 2919,57 | 3050,23 | 3202,54 | 3358,08 | 3509,30 | | | | |
| Coordonnateur en transition scolaire | 1742,33 | 1826,51 | 1909,90 | 1999,48 | 2092,18 | 2189,47 | | | | |

* Résident en psychologie précédemment intitulé Psychométricien scolaire III

**Employés visés par l'entente de transfert seulement.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, échelon H

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon E

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

LETTRE D'ENTENTE – COMITÉ DE LA CHARGE DE TRAVAIL

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK
(GROUPE DE SOUTIEN PROFESSIONNEL)**

Attendu que la charge de travail a été désignée par le Groupe de soutien professionnel du Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick comme un enjeu important;

Attendu que le Groupe de soutien professionnel du Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick et l'Employeur se sont engagés à tenir régulièrement des réunions du Comité des relations employeur-employés;

Attendu que le Groupe de soutien professionnel du Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick et l'Employeur reconnaissent la nécessité de discuter davantage des préoccupations du Syndicat en ce qui concerne les questions liées à la charge de travail;

Les parties conviennent d'établir un point permanent « Comité employeur-employés » à l'ordre du jour et de continuer à travailler ensemble pour répondre aux préoccupations liées à la charge de travail.

Fait à Fredericton, ce 1^{er} jour de décembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR:

L'hon. Denis Landry

L'hon. Serge Rousselle

Dawn Myers

Caroline Poirier

Sue Haanstra

Julie McIntyre

John Kowtaluk

POUR LE SYNDICAT:

Susie Proulx Daigle

Joyce Aucoin

Annick Carruthers

Lisa Lee

Gina Mallard

Rodolphe Monette

Vickie Coté Michaud

LETTRE D'ENTENTE – DISPOSITIONS DE L'ENTENTE DE TRANSFERT

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK
GROUPE DE SOUTIEN PROFESSIONNEL**

Attendu que le Conseil de gestion a transféré, le 28 janvier 2013, les programmes Services de soutien à l'éducation et Parle-moi des parties I et III des Services publics à la partie II;

Attendu que plusieurs employés ont subséquemment été mutés des parties I et III des Services publics à la partie II;

Attendu que le Groupe de soutien professionnel du Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick est devenu l'agent négociateur accrédité pour les travailleurs sociaux, les psychologues et les orthophonistes mutés;

Attendu que le Groupe de soutien professionnel du Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick et l'Employeur ont signé, le 5 décembre 2013, une entente de transfert énonçant les conditions applicables à ces employés mutés;

Les parties reconnaissent que l'entente de transfert signée le 5 décembre 2013 s'applique aux employés mutés.

Fait à Fredericton, ce 1^{er} jour de décembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR:

L'hon. Denis Landry

L'hon. Serge Rousselle

Dawn Myers

Caroline Poirier

Sue Haanstra

Julie McIntyre

John Kowtaluk

POUR LE SYNDICAT:

Susie Proulx Daigle

Joyce Aucoin

Annick Carruthers

Lisa Lee

Gina Mallard

Rodolphe Monette

Vickie Coté Michaud

LETTRÉ D'INTENTION – ÉTUDE D'ÉVALUATION CONJOINTE DES EMPLOIS

LETTRÉ D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

(SOUTIEN PROFESSIONNEL)

Objet : Examen de la rémunération/classification des psychologues scolaires I

1. Attendu que le Syndicat a formulé ses préoccupations concernant la rémunération prévue pour la classification des psychologues scolaires I dans la présente convention collective, plus précisément en ce qui concerne la rémunération prévue pour la classification des psychologues cliniciens I de la Partie III dans la convention collective destinée aux professionnels spécialisés en soins de santé;
2. Attendu que les parties réalisent actuellement une étude d'évaluation non sexiste conjointe des emplois, conformément à la *Loi sur l'équité salariale (2009)*, qui évaluera, entre autres emplois, ceux de psychologue scolaire I de la Partie II et de psychologue clinicien I de la Partie III, fournissant par le fait même une évaluation comparative objective des deux emplois;
3. Attendu que l'étude sur l'équité salariale déterminera toute iniquité entre les emplois dominés par les hommes et ceux dominés par les femmes et déterminera les emplois dont les salaires doivent être ajustés;
4. Attendu que les résultats et la mise en œuvre de l'étude sur l'équité salariale pourront mener à l'ajustement du salaire des psychologues scolaires I par rapport à celui des psychologues cliniciens I;
5. Les parties conviennent donc, si les résultats et la mise en œuvre de l'étude sur l'équité salariale ne mènent pas à l'ajustement du salaire des psychologues scolaires I par rapport à celui des psychologues cliniciens I, de mener un examen de la rémunération/classification des psychologues scolaires I par rapport à celles des psychologues cliniciens I, en conformité avec les principes suivants :
 - a. L'examen commencera une fois que le Comité directeur conjoint sur l'équité salariale a déterminé les iniquités et que le Conseil de gestion a établi le calendrier d'ajustement des salaires.
 - b. La documentation sur les emplois sera utilisée, de même que les résultats finaux de l'étude sur l'équité salariale.
 - c. Un comité composé de pas plus de deux (2) représentants de chaque partie doit être établi en plus d'un facilitateur de la Direction de la rémunération, classification et recherche ministérielle du ministère des Ressources humaines. Le mandat de l'examen sera élaboré conjointement par un (1) représentant du ministère des Ressources humaines et par un (1) représentant du Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick. D'un commun accord, ce comité peut faire appel à des ressources supplémentaires pour traiter de questions précises.
 - d. Les recommandations de ce comité doivent former la base des négociations de la prochaine convention collective et seront appliquées à la date de signature de la prochaine convention collective.
 - e. Les résultats ne créeront aucun problème de compression ou d'inversion salariales entre les psychologues scolaires I et les psychologues scolaires II; une indemnité différentielle adéquate sera maintenue entre le psychologue scolaire I et le psychologue scolaire II, tel qu'il a été établi par l'Employeur.

- f. Le coût associé à l'examen sera divisé également entre les parties.
 - g. L'examen sera réalisé quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective.
6. Il est entendu que l'examen de la rémunération et de la classification n'aura pas lieu si le plan de mise en œuvre pour les résultats de l'étude sur l'équité salariale se traduit par un ajustement du salaire des psychologues scolaires I de la Partie II par rapport à celui des psychologues cliniciens I de la Partie III avant l'expiration de la convention collective actuelle (le 30 juin 2018).

Fait à Fredericton, ce 1^{er} jour de décembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx Daigle

L'hon. Serge Rousselle

Joyce Aucoin

Dawn Myers

Annick Carruthers

Caroline Poirier

Lisa Lee

Sue Haanstra

Gina Mallard

Julie McIntyre

Rodolphe Monette

John Kowtaluk

Vickie Coté Michaud

LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES ANCIENNEMENT EXCLUS

Lettre d'entente
entre
Le Conseil de gestion et
Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick

Objet : Conditions d'emploi des employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs

A. 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 surnuméraire un emploi permanent.

Conformément à ce qui précède, il est entendu que les employés surnuméraires en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs n'occupent pas d'emploi permanent dans les services publics.

B. Ancienneté

L'ancienneté des employés surnuméraires 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 II des services publics depuis le 17 juin 2010. Le service comprendra seulement les heures effectivement travaillées par l'employé surnuméraire.

Un employé surnuméraire 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 surnuméraires datée du 31 mars et doit la mettre à la disposition du Syndicat durant le mois d'avril de chaque année.

C. Taux de traitement

Un employé surnuméraire 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 surnuméraire travaille; ou
- b) au taux que l'employé surnuméraire recevait immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente entente.

Le taux de traitement d'un employé surnuméraire en fonction depuis moins de six mois consécutifs peut être supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum prescrit pour la classification applicable si, de l'avis de l'Employeur, un taux supérieur est jugé nécessaire.

D. 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 comprend tout jour qui leur est substitué en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

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

E. Congés annuels

En plus du taux de traitement applicable,

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

F. Congés Autorisés

Les employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs ont droit à des congés autorisés sans traitement, tel qu'il est mentionné dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

G. Applicabilité de la convention collective

Les parties conviennent que les articles suivants de la convention collective actuellement en vigueur entre le Conseil de gestion et le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, Groupe de soutien professionnel, s'appliqueront aussi aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs à leur premier jour de travail :

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 3 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

ARTICLE 4 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 5 – DÉFINITIONS

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

ARTICLE 7 – DISCRIMINATION

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT

ARTICLE 9 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

ARTICLE 10 – AGENT DE LIAISON

ARTICLE 11 – TABLEAUX D'AFFICHAGE

ARTICLE 12 – COMMUNICATIONS

ARTICLE 13 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

ARTICLE 24 – LISTE D'ANCIENNETÉ

ARTICLE 40 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

ARTICLE 45 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES

ARTICLE 48 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

ARTICLE 52 – DURÉE ET CESSATION

H. Autres dispositions pour les employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs :

Les parties conviennent par ailleurs que les articles suivants de la convention collective actuellement en vigueur entre le Conseil de gestion et le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, Groupe de soutien professionnel, ne s'appliquent pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs, sauf dans les cas et dans la mesure où une autre disposition a été formulée ci-dessous :

ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs. Cependant, un employé surnuméraire a le droit de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une condition d'emploi qui lui est accordée en vertu de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 15 – ARBITRAGE

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs. Cependant, un employé surnuméraire a le droit d'accéder à la procédure d'arbitrage au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une condition d'emploi qui lui est accordée en vertu de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 16 – DISCIPLINE

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs. Attendu qu'un employé surnuméraire est employé à titre temporaire, provisoire ou intermittent, et qu'il n'occupe pas un emploi régulier ni permanent dans les services publics, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un employé surnuméraire pour quelque raison que ce soit et à tout moment, et l'employé n'aura pas accès à la procédure applicable aux griefs.

ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs. Il est entendu que les employés surnuméraires n'occupent pas d'emploi permanent dans les services publics. Aucune garantie n'est fournie aux employés surnuméraires concernant leur nombre d'heures de travail.

Heures de travail et heures excédentaires des employés surnuméraires :

Lorsque l'Employeur exige qu'un employé surnuméraire en fonction depuis moins de six mois consécutifs travaille plus de quarante-quatre (44) heures par semaine, cet employé a le droit de compenser ces heures par les heures de congé correspondantes.

Les congés payés approuvés pour les heures excédentaires travaillées doivent être prévus par l'Employeur de manière qu'ils perturbent le moins possible les activités du district scolaire, compte tenu de l'ancienneté et des préférences de l'employé.

ARTICLE 18 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 19 – TAUX DE TRAITEMENT APPLICABLE À UNE PROMOTION

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 20 – AUGMENTATION AU MÉRITE

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 21 – ANNIVERSAIRE

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 22 – CLASSIFICATION DES POSTES

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 23 – ANCIENNETÉ

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 25 – PÉRIODE DE PROBATION

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 26 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 27 – DÉMISSION

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 28 – CONGÉS ANNUELS

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 29 – JOURS FÉRIÉS

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 30 – CONGÉS DE MALADIE

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 31 – CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET DE SOINS DES ENFANTS

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 32 – CONGÉS D'ÉTUDES

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 33 – CONGÉS D'URGENCE

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 34 – JOURS DE TEMPÊTE

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 35 – CONGÉS DIVERS

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 36 – CONGÉS DE DEUIL

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 37 – CONGÉS DE PORTEUR

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 38 – CONGÉS D'AUDIENCE

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 39 – TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs. L'Employeur peut toutefois approuver chaque année jusqu'à une (1) journée de congé sans traitement pour les employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs afin qu'ils puissent participer à des affaires du syndicat, en fonction des exigences de service et à condition que l'employé donne un préavis satisfaisant.

ARTICLE 41 – ASSURANCE-VIE COLLECTIVE ET ASSURANCE INVALIDITÉ PROLONGÉE

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 42 – RÉGIMES DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 43 – BLESSURES AU TRAVAIL

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 44 – ALLOCATION DE RETRAITE

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 46 – TRANSFERT DES AVANTAGES

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 47 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 49 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 50 – FUSIONNEMENT

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

ARTICLE 51 – RÉTROACTIVITÉ

Ne s'applique pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs. Cependant, les paragraphes 51.03 et 51.04 s'appliquent aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

Fait à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, ce 1^{er} jour de décembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx Daigle

L'hon. Serge Rousselle

Joyce Aucoin

Dawn Myers

Annick Carruthers

Caroline Poirier

Lisa Lee

Sue Haanstra

Gina Mallard

Julie McIntyre

Rodolphe Monette

John Kowtaluk

Vickie Coté Michaud

LETTRE D'ENTENTE – COTISATIONS ET DROITS

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

(GROUPE DE SOUTIEN PROFESSIONNEL)

Objet : Cotisations

Les employés pourraient demander à l'Employeur de déduire les cotisations professionnelles et droits qu'ils doivent acquitter de leur chèque de paye sur 26 périodes, à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, ce 1^{er} jour de décembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx Daigle

L'hon. Serge Rousselle

Joyce Aucoin

Dawn Myers

Annick Carruthers

Caroline Poirier

Lisa Lee

Sue Haanstra

Gina Mallard

Julie McIntyre

Rodolphe Monette

John Kowtaluk

Vickie Coté Michaud

LETTRE D'ENTENTE – ANCIENNITÉ

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK
GROUPE DE SOUTIEN PROFESSIONNEL**

Objet : ANCIENNITÉ

L'Employeur rétablira l'ancienneté des employés qui l'auraient perdu des suites de l'interprétation antérieure de l'article 23, ce qui veut dire que tout employé ayant perdu son ancienneté lorsqu'il est passé d'un district à un autre sans interruption de service se verra créditer l'ancienneté qu'il détenait dans son ou ses anciens districts.

Fait à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, ce 1^{er} jour de décembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx Daigle

L'hon. Serge Rousselle

Joyce Aucoin

Dawn Myers

Annick Carruthers

Caroline Poirier

Lisa Lee

Sue Haanstra

Gina Mallard

Julie McIntyre

Rodolphe Monette

John Kowtaluk

Vickie Coté Michaud
