

CONVENTION

entre

CONSEIL DU TRÉSOR

et

l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 60702

Groupe :

PRÉPOSÉ(E)S À L'ADMINISTRATION SCOLAIRE

DATE D'EXPIRATION : le 30 septembre 2024

TABLE DES MATIERES

Article	Page
PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 3 – SÉCURITÉ PROVINCIALE	1
ARTICLE 4 – LES LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE	1
ARTICLE 5 – DÉFINITIONS	2
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 7 – AUCUNE DISCRIMINATION, AUCUN HARCÈLEMENT	3
ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT	3
ARTICLE 9 – ADHÉSION AU SYNDICAT ET PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	3
ARTICLE 10 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	4
ARTICLE 11 – COMMUNICATIONS.....	4
ARTICLE 12 – AFFICHAGE DE LA CONVENTION	5
ARTICLE 13 – COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL	5
ARTICLE 14 – COMITÉ DE LIAISON AVEC LE DISTRICT	5
ARTICLE 15 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS.....	6
ARTICLE 16 – ARBITRAGE.....	7
ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT	8
ARTICLE 18 – ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 19 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS.....	9
ARTICLE 20 – PÉRIODE PROBATOIRE.....	10
ARTICLE 21 – SÉCURITÉ D’EMPLOI, RÉAFFECTATION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL	10
ARTICLE 22 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	12
ARTICLE 23 – PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS	13
ARTICLE 24– AUGMENTATIONS AU MÉRITE.....	13
ARTICLE 25 – CLASSIFICATIONS	15
ARTICLE 26 – CONGÉS ANNUELS.....	16
ARTICLE 27 – JOURS FÉRIÉS.....	17
ARTICLE 28 – CONGÉS DE MALADIE	18
ARTICLE 29 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN OU LE DENTISTE.....	19
ARTICLE 30 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	19
ARTICLE 31 – CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET POUR SOINS D’ENFANTS ET D’ADOPTION..	20
ARTICLE 32 – CONGÉ DE SOIGNANT, CONGÉ DE GRAVE MALADIE CHEZ UN ENFANT, CONGÉ DE	

GRAVE MALADIE CHEZ UN ADULTE.....	22
ARTICLE 33 – CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET CONGÉ D’URGENCE	23
ARTICLE 34 – CONGÉ DE DEUIL.....	23
ARTICLE 35 – CONGÉ DE PORTEUR.....	24
ARTICLE 36 – CONGÉ D’AUDIENCE	24
ARTICLE 37 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES.....	24
ARTICLE 38 – CONGÉS DIVERS	25
ARTICLE 39 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	25
ARTICLE 40 – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DE TRAITEMENT.....	26
ARTICLE 41 – CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE.....	26
ARTICLE 42 – ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS MÉDICAUX, DE SOINS DENTAIRES ET D’ASSURANCE VIE.....	27
ARTICLE 43 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	28
ARTICLE 44 – ALLOCATION DE MISE EN DISPONIBILITÉ.....	28
ARTICLE 45 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	29
ARTICLE 46 – DÉMISSION.....	29
ARTICLE 47 – ACCIDENT DE TRAVAIL	29
ARTICLE 48 – FRAIS DE DÉPLACEMENT	29
ARTICLE 49 – TRANSFÉRABILITÉ DES AVANTAGES	29
ARTICLE 50 – RÉTROACTIVITÉ	30
ARTICLE 51 – DURÉE ET CESSATION	31
ANNEXE A	32
LETTRE D’ENTENTE – OBJET : Conditions d’emploi des employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois continus	52
LETTRE D’ENTENTE - OBJET : Droit de rappel à un poste temporaire pour d’anciens employés permanents actuellement employés de façon temporaire.....	56
LETTRE D’ENTENTE - OBJET : Processus mixte de révision de la classification	57

LA PRÉSENTE CONVENTION est conclue le 18 avril 2023.

ENTRE : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK,
représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelé l'« Employeur », partie d'une part;

ET : L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, ci-après appelée le
« Syndicat », partie d'autre part.

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les parties à la présente convention ont pour intention et pour but de maintenir des relations de travail harmonieuses et stables entre l'Employeur, les employés et le Syndicat, de favoriser la coopération et la bonne entente entre l'Employeur et le Syndicat, de reconnaître la valeur des négociations et des discussions collectives pour toutes les parties, d'améliorer la qualité des services publics dans la province et de favoriser le moral, le bien-être, la productivité et la sécurité des employés de la fonction publique en vue d'assurer un service efficace et de qualité à la population de la province; à cette fin, les parties aux présentes établissent certains articles relatifs à la rémunération, aux heures de travail et à d'autres conditions d'emploi des employés couverts 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 étant l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro PS 015-13.

1.02 Aucun employé n'a l'obligation ou l'autorisation de conclure avec l'Employeur ou ses représentants un accord écrit ou verbal susceptible d'aller à l'encontre des dispositions de la présente convention collective.

1.03 Travail de l'unité de négociation

Les personnes, y compris les bénévoles, qui ne font pas partie de l'unité de négociation ne doivent pas être employées pour effectuer un travail relevant de l'unité de négociation lorsque cela a pour effet direct de réduire les heures de travail normales d'un employé ou d'entraîner la mise en disponibilité d'un employé actuel.

Lorsqu'un poste actuel occupé par un employé de la présente unité de négociation devient vacant, l'Employeur consent à ne pas utiliser des bénévoles pour remplir les fonctions du poste vacant.

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 PROVINCIALE

3.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme enjoignant à l'Employeur de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit de contraire à quelque directive, instruction ou règlement du gouvernement du Nouveau-Brunswick ayant trait à la protection de la santé ou de la sécurité de la population de la province.

ARTICLE 4 – LES LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

4.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative provinciale et s'appliquant aux employés couverts par la présente convention vient frapper de nullité ou modifier substantiellement une quelconque disposition de la

convention, les dispositions restantes demeurent en vigueur pour toute la durée de la présente convention, et les parties à celle-ci négocient une disposition mutuellement acceptable en remplacement de la disposition frappée de nullité ou modifiée substantiellement. Si aucune entente ne peut être conclue, les parties peuvent soumettre la question à l'arbitrage.

ARTICLE 5 – DÉFINITIONS

5.01 « Syndicat » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est l'agent négociateur accrédité de l'unité.

5.02 « Employeur » désigne et comprend le Conseil du Trésor et 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 « Syndicat local » désigne la section locale 60702 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

5.04 « Unité de négociation » ou « unité » désigne le groupe d'employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro PS 015-13.

5.05 « Employé » désigne une personne faisant partie de l'unité de négociation et répondant à la définition d'employé au sens de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

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

a) Un employé à « temps plein » est un employé permanent tenu de travailler une semaine normale de travail complète selon le sens donné à l'article 22 (Heures de travail et heures supplémentaires).

b) Un employé à « temps partiel » est un employé permanent tenu de travailler plus du tiers ($\frac{1}{3}$) d'une semaine normale de travail, mais moins qu'une semaine complète, selon le sens donné à l'article 22 (Heures de travail et heures supplémentaires).

c) Un « employé nommé pour une période déterminée » est un employé nommé pour une période continue de plus de six (6) mois, à temps plein ou à temps partiel. Pendant sa période d'emploi, un employé nommé pour une période déterminée bénéficie de tous les droits et avantages que confère la convention collective, sauf si un article:

- (i) précise le contraire; ou
- (ii) fait expressément référence à une ou à plusieurs autres définitions d'employé ou (p. ex. permanent, à temps partiel, à temps plein ou occasionnel).

d) Un « employé occasionnel » au sens de la définition de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* est une personne employée à titre temporaire en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail ou de remplacer un employé absent. Lorsqu'il est employé pour une période continue de plus de six (6) mois, l'employé occasionnel bénéficie de tous les droits et avantages que confère la convention collective, sauf si un article:

- (i) précise le contraire; ou
- (ii) fait expressément référence à une ou à plusieurs autres définitions d'employé ou (p. ex. permanent, à temps partiel, à temps plein ou à terme fixe).

e) L'expression « employé permanent » utilisée dans le présent article désigne un employé embauché sur une base permanente soit pour l'année complète, soit pour la durée de l'année scolaire normale.

5.07 Dans l'interprétation de la présente convention, le masculin comprend le féminin, le singulier comprend le pluriel, et le pluriel comprend le singulier.

5.08 « Doit » signifie que l'action est obligatoire.

5.09 « Jour » désigne un jour de la semaine autre qu'un congé, sauf indication contraire dans la présente convention collective.

5.10 Dans la présente convention, les termes définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont le même sens que dans la Loi, sauf indication contraire.

5.11 Dans la présente convention, les termes définis dans la *Loi d'interprétation* et non définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont le même sens que dans cette première loi, sauf indication contraire.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a pour fonction de gérer et de diriger ses activités, et de diriger ses effectifs sous réserve des conditions de la présente convention. Les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité qui ne sont pas expressément restreints, délégués ou modifiés par la présente convention collective sont reconnus par le Syndicat comme étant conservés par l'Employeur. L'Employeur convient d'exercer ces droits de bonne foi et de manière raisonnable, non arbitraire et non discriminatoire.

ARTICLE 7 – AUCUNE DISCRIMINATION, AUCUN HARCÈLEMENT

7.01 Aucune des parties ne soumet un employé à de la discrimination, à de l'ingérence, à des restrictions ou à de la coercition en raison de son appartenance au Syndicat, de son âge, état matrimonial, situation de famille, croyance ou religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, condition sociale, convictions ou activités politiques, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, sexe (y compris la grossesse) ou en violation de la *Loi sur les droits de la personne* de la province du Nouveau-Brunswick et des modifications pouvant y être apportées de temps à autre.

7.02 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit de l'employé de travailler dans un milieu libre de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'intimidation et conviennent que le harcèlement, les abus de pouvoir et l'intimidation ne seront pas tolérés dans le milieu de travail.

7.03 Le harcèlement et l'abus de pouvoir sont définis selon la Directive sur le harcèlement au travail AD-2913. Un employé a le droit d'être accompagné par une personne de son choix au cours du processus d'entrevue conformément à cette directive.

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT

8.01 Il ne doit pas y avoir de grèves, de débrayages ou d'autres interruptions de travail du même type pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 – ADHÉSION AU SYNDICAT ET PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

9.01 Comme condition d'emploi, la personne employée en date du 5 septembre 2013 ou embauchée après cette date devient membre du Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables suivant son entrée en fonction et n'annule pas son adhésion pendant la durée de la présente convention.

9.02 Dans la lettre de nomination, l'Employeur avise le nouvel employé de son appartenance à l'unité de négociation représentée par le Syndicat, en précisant que son emploi est régi par les conditions définies dans la présente convention.

9.03 Précompte

À la quinzaine, l'Employeur retient les cotisations ou prélèvements du Syndicat à partir du salaire de chacun des membres de l'unité de négociation.

9.04 Montant des cotisations syndicales

Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du montant ou du taux de ses cotisations ou prélèvements à la quinzaine. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit de toute modification aux cotisations ou prélèvements. Le Syndicat avise l'Employeur au moins trois (3) mois avant la date d'entrée en vigueur de toute modification aux cotisations syndicales.

9.05 L'Employeur remet les sommes retenues au Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant le mois pendant lequel elles ont été faites. Cette remise est accompagnée d'une liste électronique comprenant le nom, le numéro d'employé, la classification, les heures de travail normales de l'employé, la date de fin de la période et le district scolaire de chacun des membres de l'unité de négociation dont le salaire a fait l'objet d'une retenue.

9.06 Le Syndicat accepte de dégager l'Employeur de toute responsabilité et de le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article, sauf pour toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à celui de l'erreur commise. Le Syndicat assume l'entière responsabilité de l'affectation de toutes les sommes retenues du salaire d'un employé et remises au Syndicat en application du présent article.

9.07 Au moment de préparer les feuillets T4 aux fins de déclaration de revenus, l'Employeur y indique le montant des cotisations syndicales payées par chaque membre du Syndicat au cours de l'année précédente.

9.08 Deux fois par année, l'Employeur fournit au Syndicat local la liste des employés faisant partie de l'unité de négociation, et ce, le premier jour ouvrable en juin et en décembre. Cette liste comprend le nom, le district scolaire, le lieu de travail, le poste, le statut d'emploi (p. ex. permanent, nommé pour une durée déterminée), la classification (l'échelle salariale), l'adresse postale et le numéro de téléphone et l'adresse courriel (le cas échéant) de chacun des employés.

ARTICLE 10 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

10.01 À sa demande, un employé a le droit d'être accompagné par un représentant du Syndicat à toute réunion avec l'Employeur concernant une question disciplinaire ou découlant de la convention collective.

10.02 Les représentants du Syndicat dûment autorisés ont la permission de traiter des affaires officielles du Syndicat avec les membres du Syndicat ou les représentants officiels de l'Employeur sur la propriété de l'Employeur, pourvu que ces affaires ne nuisent pas aux activités normales de l'Employeur.

10.03 L'Employeur permet au Syndicat d'avoir accès aux salles de réunion pour y tenir des réunions avec ses membres, pourvu qu'elles soient disponibles, que le coût pour l'Employeur soit nul et que cela ne nuise pas aux activités normales de l'Employeur.

10.04 Conformément au paragraphe 12.01, les nouveaux employés recevront un lien vers une version électronique de la convention collective, et l'Employeur leur présentera les autres employés dans les installations. L'Employeur présentera à l'employé les membres du comité exécutif et les délégués syndicaux présents dans les installations et accordera jusqu'à trente (30) minutes sans perte de salaire au délégué syndical pour qu'il explique à l'employé le rôle du délégué syndical dans la procédure applicable aux griefs ainsi que les autres droits et obligations de l'employé et de l'Employeur en vertu de la convention collective.

ARTICLE 11 – COMMUNICATIONS

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

À L'EMPLOYEUR :

Directeur général, Services des relations avec les employés
Ministère des Finances et du Conseil du Trésor
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

AU SYNDICAT :

Alliance de la Fonction publique du Canada
233 rue Gilmour
Ottawa, Ontario
K2P 0P1

11.02 Chaque district scolaire met à la disposition du Syndicat un nombre raisonnable de tableaux d'affichage de dimensions appropriées réservés aux avis du Syndicat.

ARTICLE 12 – AFFICHAGE DE LA CONVENTION

12.01 L'Employeur affiche électroniquement la convention collective dans les deux langues officielles sur le site intranet du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Immédiatement après l'embauche, l'Employeur fournit à chaque nouvel employé un lien vers la version électronique de la convention collective.

12.02 La présente convention est publiée en français et en anglais et a un statut officiel dans les deux langues. Cependant, en cas de divergences quant à la formulation ou à l'interprétation de la version française et de la version anglaise, la langue utilisée pour négocier la convention collective aura préséance.

ARTICLE 13 – COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL

13.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent qu'il y a des avantages mutuels à tirer de la consultation mixte et, à cette fin, conviennent d'établir un comité patronal-syndical provincial. Tout sera mis en œuvre pour assurer la continuité de leur représentation à ce comité pendant la durée de la convention collective.

13.02 Les parties conviennent que le Comité doit servir de forum de consultation valable sur les changements envisagés aux conditions d'emploi ou de travail non régies par la présente convention et d'autres questions d'intérêt mutuel. Les parties détermineront le mandat du Comité.

13.03 Le Comité assume un rôle consultatif seulement et n'a pas le pouvoir d'apporter des changements ou des ajouts aux dispositions de la présente convention.

13.04 Le Comité patronal-syndical provincial est constitué d'un nombre maximal de six (6) représentants de chaque partie. Le Comité se réunit au moins deux (2) fois par année, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les membres du Comité reçoivent un préavis et un ordre du jour au moins une semaine avant chaque réunion.

13.05 Les membres du Comité ne subissent aucune perte de salaire ou d'avantages en raison des réunions du Comité. Les dépenses des représentants assistant à une réunion du Comité seront assumées par leurs parties respectives.

13.06 Le procès-verbal de chaque réunion du Comité est préparé en double et signé par un représentant de chaque partie aussitôt que possible après la clôture de la réunion. Les parties sont responsables d'en fournir des copies à leurs représentants respectifs.

ARTICLE 14 – COMITÉ DE LIAISON AVEC LE DISTRICT

14.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le besoin d'une communication et d'une coopération entre eux à l'échelle locale. Ils reconnaissent aussi qu'un forum leur permettant d'échanger de l'information et de discuter des problèmes à l'échelle locale aidera à améliorer les relations Employeur-Employés.

14.02 Aux fins mentionnées au paragraphe 14.01, l'Employeur et le Syndicat peuvent nommer chacun un nombre maximum de trois (3) représentants à un comité de liaison avec le district scolaire dans chaque district.

14.03 Pour chaque district, les sujets discutés aux réunions et le mandat précis régissant le fonctionnement et la portée des travaux du comité de liaison seront déterminés à l'échelle locale. Le comité de liaison se réunit au moins une (1) fois par année si l'une ou l'autre des parties demande une telle réunion.

14.04 Le comité de liaison fonctionne à titre consultatif uniquement et n'a aucun pouvoir d'apporter des changements ou des ajouts aux conditions de la présente convention.

14.05 Les membres du comité de liaison ne subissent aucune perte de salaire ou d'avantages du fait qu'ils assistent aux réunions du comité. Les dépenses des représentants au comité sont à la charge de leur partie respective.

ARTICLE 15 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

15.01 Représentation syndicale

En cas de différend entre les parties concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention, l'employé a le droit d'avoir l'aide de représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à chaque étape de la procédure applicable aux griefs, y compris au cours de ses rencontres avec l'Employeur.

15.02 Discussions informelles

Les plaintes de tout genre peuvent être discutées avec le surveillant immédiat de l'employé avant la présentation d'un grief. Des efforts raisonnables sont déployés afin de régler les plaintes sans recourir à la procédure applicable aux griefs prévue ci-après.

15.03 Intimidation interdite

Il est interdit à tout préposé à la gestion ou à des fonctions confidentielles de chercher, par l'intimidation, la menace de renvoi ou toute autre espèce de menace, à amener un employé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention.

15.04 Règlement des griefs

En cas de problème entre l'Employeur et l'Employé ou un groupe d'employés concernant l'application, l'interprétation ou la violation présumée des dispositions de la présente convention, et si l'employé a le consentement écrit du Syndicat, la procédure suivante s'applique :

PREMIER PALIER : Dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant le moment où il prend connaissance ou aurait raisonnablement dû prendre connaissance de la question donnant lieu au grief, l'employé, accompagné 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 en définissant de manière suffisante le problème au moyen des formulaires convenus par l'Employeur et le Syndicat. À défaut d'une réponse écrite ou d'un règlement satisfaisant dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, l'employé peut passer au deuxième palier.

DEUXIÈME PALIER : Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de quinze (15) jours ouvrables mentionné au premier palier, l'employé, accompagné d'un représentant du Syndicat s'il le désire, peut porter l'affaire à l'attention du directeur général ou du directeur des finances et de l'administration. Il doit alors présenter le formulaire rempli au premier palier. Le directeur général ou le directeur des finances et de l'administration répond par écrit sur ce formulaire dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la présentation du grief au deuxième palier. À défaut d'une réponse écrite ou d'un règlement satisfaisant dans ce délai de quinze (15) jours, la question peut être soumise à l'arbitrage en vertu de l'article 16 (Arbitrage) dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration de ce délai de quinze (15) jours ouvrables.

15.05 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 au premier palier dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant le moment où les employés prennent connaissance ou auraient raisonnablement dû prendre connaissance de la question donnant lieu au grief.

15.06 Griefs syndicaux

Toute question donnant lieu à un différend entre le Syndicat et l'Employeur est traitée conformément au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la prise de connaissance de ladite question. Si la question n'est pas réglée, le Syndicat peut soumettre le différend à l'arbitrage.

15.07 Griefs relatifs aux mises à pied et aux rappels, aux suspensions ou aux congédiements

Les griefs relatifs aux mises à pied, aux rappels, aux suspensions ou aux congédiements sont présentés au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. Une copie du grief est envoyée au directeur des ressources humaines.

15.08 Aide au cours d'enquêtes sur les griefs

À tout palier de la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, les parties en discussion peuvent avoir l'aide de l'employé ou des employés concernés ainsi que de tous les témoins nécessaires. Toutes les mesures raisonnables seront prises pour permettre aux parties en discussion d'avoir accès au lieu de travail, de voir les activités faisant l'objet du litige et de s'entretenir avec les témoins nécessaires.

15.09 Erreurs techniques

Aucun grief n'est rejeté ou refusé en raison d'une objection technique occasionnée par une erreur administrative, une erreur typographique ou une autre erreur technique semblable, ou par l'omission involontaire d'un palier de la procédure applicable aux griefs.

15.10 Prolongation des délais

Les deux parties peuvent convenir mutuellement par écrit de prolonger les délais précisés aux présentes. Si personne ne se prévaut des dispositions du présent article dans les délais précisés aux présentes ou prolongés conformément au paragraphe 15.04, le grief est réputé avoir été abandonné.

15.11 Présence aux réunions sur un grief

Le plaignant est autorisé à prendre le temps nécessaire pour assister aux réunions sur un grief avec l'Employeur, sans perte de salaire ou d'avantages.

15.12 Changements convenus d'un commun accord

Si les parties (Conseil du Trésor et les Préposé(e)s à l'Administration Scolaire) conviennent par écrit de modifier la présente convention, les modifications seront soumises à la procédure applicable aux griefs et à la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 16 – ARBITRAGE

16.01 Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement régissant l'arbitrage des griefs s'appliquent aux griefs soumis en vertu de la présente convention.

16.02 Dans tous les cas, y compris les cas découlant de toute forme de mesure disciplinaire 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 le retrait d'un avantage ou d'un privilège, selon qu'il le juge à propos pour régler définitivement le différend entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

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

ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

17.01 L'Employeur reconnaît que le principe des mesures disciplinaires progressives est un principe fondamental de la présente convention.

17.02 a) Aucun employé ne peut être suspendu ou congédié sans motif valable. Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, l'Employeur, dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la suspension ou le congédiement, en avise l'employé par écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne, en indiquant le motif de la suspension ou du congédiement, et une copie de l'avis de suspension ou de congédiement est transmise au président de la section locale.

b) Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire et qu'une lettre de réprimande est jugée appropriée, l'Employeur informe l'employé et le Syndicat par écrit des raisons ayant motivé la mesure disciplinaire dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant son imposition.

17.03 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a été soumis, à titre de mesure disciplinaire, à une suspension sans salaire ou à un congédiement en violation du paragraphe 17.02, cet employé est immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre de service continu ni d'autres avantages qu'il aurait accumulés s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. Il ne perd pas, entre autres, sa rémunération normale durant la période de suspension ou de congédiement, laquelle lui est versée à la fin de la première période complète de paie qui suit sa réintégration.

17.04 L'Employeur ne peut pas présenter à titre de preuve, au cours d'une audience de grief ou d'arbitrage en vertu de la présente convention, un document concernant une mesure disciplinaire dont l'employé ignorait l'existence.

17.05 Il est interdit de déposer au dossier personnel de l'employé une note, un rapport ou une lettre défavorable sans que l'employé en ait été avisé par écrit et qu'il ait eu accès audit document.

Toutes les mentions d'une mesure disciplinaire prise à l'endroit de l'employé sont supprimées vingt-quatre (24) mois après la date d'imposition de la mesure disciplinaire, à condition qu'aucun autre cas de mesure disciplinaire à l'endroit de l'employé n'ait été inscrit à son dossier personnel durant cette période.

17.06 Sur demande, un employé se fait offrir la possibilité de lire son dossier quatre (4) fois par année à un moment mutuellement convenu.

17.07 Lorsque l'Employeur envisage d'interviewer un employé pour des raisons d'ordre disciplinaire, sauf en cas d'urgence, il en avise l'employé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et l'informe de son droit d'être accompagné d'un représentant du Syndicat au cours de l'entrevue afin que l'employé puisse communiquer avec son représentant syndical.

ARTICLE 18 – ANCIENNETÉ

18.01 L'ancienneté désigne la durée du service dans un district scolaire (ou tout ancien conseil scolaire faisant désormais partie ou ayant fait partie d'un district scolaire actuel) où travaille un employé.

18.02 L'Employeur tient une liste d'ancienneté pour tous les employés. Les listes d'ancienneté à jour à la fin du mois de décembre sont envoyées à la section locale et affichées sur tous les tableaux d'affichage en février de chaque année.

18.03 Lorsqu'un employé a terminé sa période probatoire, son ancienneté remonte à la date à laquelle il a commencé à travailler.

18.04 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) il est mis des disponibilité pendant une période continue de plus de dix-huit (18) mois;
- b) il est congédié pour un motif valable et n'est pas réintégré
- c) il quitte volontairement son emploi auprès de l'Employeur;
- d) il est un employé nommé pour une période déterminée et n'a pas été employé pendant une période de dix-huit (18) mois;
- e) il est un employé occasionnel et n'a pas été employé pendant une période de plus de dix-huit (18) mois.

18.05 Un employé conserve son ancienneté et continue d'en accumuler dans les cas suivants:

- a) il est en congé autorisé, sauf dans le cas d'un congé non payé de plus de trois (3) mois;
- b) il est absent du travail et reçoit des indemnités en vertu du paragraphe 47.01 (indemnités pour accident du travail);
- c) il est absent du travail et reçoit des indemnités de maladie ou des prestations d'invalidité de longue durée;
- d) il est en prêt de service.

18.06 Nonobstant l'alinéa 18.05 a), une personne qui obtient un congé de maternité, un congé parental, un congé pour affaires syndicales, un congé de salaire différé ou tout autre congé non payé précisé dans la *Loi sur les normes d'emploi* conserve son ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté pendant lesdites périodes de congé.

ARTICLE 19 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

19.01 a) Lorsqu'un poste vacant doit être pourvu ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, le district scolaire affiche l'avis de concours du poste vacant, par voie électronique, pendant au moins dix (10) jours ouvrables.

b) Le district scolaire fournira à la section locale une copie de tous les avis de concours au moment de leur affichage.

19.02 L'avis d'affichage contient les renseignements suivants:

- a) les fonctions du poste;
- b) les qualités essentielles et souhaitables;
- c) le lieu de travail;
- d) le taux ou l'échelle de rémunération;
- e) la date de clôture du concours.

19.03 Priorité et rôle de l'ancienneté au moment de pourvoir des postes vacants

Les employés sont choisis pour les postes ainsi affichés selon leurs compétences, capacités et qualifications.

Les postes vacants sont pourvus selon l'ordre de priorité suivant :

- 1) les membres de l'unité de négociation travaillant dans le district scolaire où le poste vacant est affiché qui possèdent les compétences, capacités et qualifications nécessaires pour faire le travail;
- 2) les membres de l'unité de négociation travaillant dans un autre district scolaire qui possèdent les compétences, capacités et qualifications nécessaires pour faire le travail;
- 3) tout autre candidat, appartenant ou non à l'unité de négociation.

Pour les alinéas 1) et 2) ci-dessus, lorsque les candidats ont des compétences, capacités et qualifications relativement égales, les postes sont pourvus en fonction de l'ancienneté.

19.04 Période d'essai

Lorsqu'un employé est nommé à un poste différent dans sa classification actuelle ou dans une autre classification, il bénéficie d'une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables, et :

- a) s'il n'est pas confirmé dans son nouveau poste pendant cette période, ou
- b) s'il ne souhaite pas rester dans ce poste,

il retourne à son ancien poste, et les autres employés font de même au besoin. Lorsqu'un employé revient à son ancien poste pendant sa période d'essai, le poste est pourvu à partir de la liste de candidats initiale, conformément à l'article 19 (Affichage des postes vacants).

19.05 Mutation latérales

Les candidats occupant le même poste dans la même classification que le poste vacant sont considérés comme qualifiés et sont mutés latéralement uniquement en fonction de l'ancienneté. Le paragraphe 19.04 (Période d'essai) ne s'applique pas.

19.06 La section locale doit être avisée de toute nomination, de toute embauche, de toute mise à pied, de toute mutation, de tout rappel et de toute cessation d'emploi.

ARTICLE 20 – PÉRIODE PROBATOIRE

20.01 Les employés nouvellement embauchés sont considérés comme étant en période probatoire pour une durée de six (6) mois. Pendant leur période probatoire, les employés bénéficient de tous les droits et privilèges que confère la présente convention collective, à l'exception de la procédure applicable aux griefs et de la procédure d'arbitrage en cas de cessation d'emploi.

20.02 Les employés en période probatoire peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

ARTICLE 21 – SÉCURITÉ D'EMPLOI, RÉAFFECTATION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL

21.01 **Réaffectation** – Lorsque les services d'un employé permanent ne sont plus requis en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, l'Employeur, avant d'envoyer un avis de mise en disponibilité, considère d'abord les qualifications, les compétences, l'efficacité et la compatibilité de l'employé pour déterminer si celui-ci peut être réaffecté à un autre poste vacant convenable au sein du district.

21.02 **Ancienneté** – Lorsqu'il y a plus d'un employé dans la classification touchée par un manque de travail ou la suppression d'une fonction, l'Employeur demande si des employés se portent volontaires pour une réaffectation en vertu du paragraphe 21.01. En l'absence de volontaires, le processus s'applique à l'employé possédant le moins d'ancienneté dans le milieu de travail visé.

21.03 **Procédure de réaffectation** – L'Employeur peut, en tenant compte des qualifications, des compétences, de

l'efficacité et de la compatibilité, réaffecter l'employé dont les services ne sont plus requis en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction à un autre poste vacant convenable selon la manière et l'ordre suivants:

- a) à un poste vacant dans la même classification, dans le même district scolaire et dans un rayon de cent (100) kilomètres du lieu de résidence de l'employé;
- b) si aucun poste vacant correspondant aux critères énoncés à l'alinéa a) ci-dessus n'est disponible, à un poste vacant dans la même classification, dans le même district scolaire et dans un rayon de plus de cent (100) kilomètres du lieu de résidence de l'employé;
- c) si aucun poste vacant correspondant aux critères énoncés aux alinéas a) et b) ci-dessus n'est disponible, à un poste vacant dans une classification inférieure pour lequel l'employé est qualifié dans son district scolaire.
- d) si aucun poste vacant correspondant aux critères énoncés aux alinéas a), b) ou c) ci-dessus n'est disponible, à un poste vacant dans la même classification ou dans une classification inférieure pour lequel l'employé est qualifié dans n'importe quel district scolaire.

Un employé à qui un placement est offert conformément à l'alinéa 21.03 a) ne peut pas refuser la réaffectation. Un employé à qui un placement est offert conformément aux alinéas 21.03 b), c) ou d) peut refuser la réaffectation. Si aucune réaffectation n'a lieu, les dispositions relatives à la mise en disponibilité exposées aux paragraphes 21.04 à 21.06 s'appliquent.

Pour éviter la mise en disponibilité d'employés, l'Employeur et le Syndicat ou un district scolaire et le Syndicat peuvent convenir mutuellement d'un autre processus de réaffectation que celui qui est exposé à l'article 21.

21.04 L'expression « mise en disponibilité » désigne la cessation de l'emploi permanent d'un employé en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. L'application de toutes les dispositions relatives à la mise à pied est réservée au district scolaire où la mise à pied a lieu. Les dispositions de l'article 21 ne s'appliquent pas aux employés en stage.

21.05 En cas de mise en disponibilité, c'est l'employé ayant le moins d'ancienneté au sein de la classification dans le district scolaire visé qui sera mis en disponibilité.

21.06 Les mises en disponibilité se feront seulement après que le Syndicat en aura été avisé. À la demande de l'une ou l'autre, les parties se rencontrent pour discuter de la mise à pied imminente. Les employés touchés et le Syndicat seront avisés au moins trente (30) jours à l'avance de la mise en disponibilité.

21.07 Un employé mis en disponibilité ne perdra pas son ancienneté et continuera de conserver son ancienneté accumulée conformément à l'article 18 (Ancienneté).

21.08 **Rappel au travail** – Les employés sont rappelés dans l'ordre de leur ancienneté par classification, calculée conformément à l'article 18 (Ancienneté).

21.09 Aucun nouvel employé n'est embauché ou détaché dans un district scolaire avant que tous les employés du district scolaire mis en disponibilité dans la même classification au sein du district scolaire aient eu l'occasion d'être rappelés ou d'occuper un poste vacant en vertu de l'article 19 (Affichage des postes vacants).

21.10 Un employé mis en disponibilité et réembauché par les services publics dans les dix-huit (18) mois suivant le jour de sa mise en disponibilité conserve ses crédits de congés de maladie inutilisés et ses années de service aux fins du calcul du droit aux congés annuels et à l'allocation de retraite accumulés jusqu'à la date de la mise en disponibilité.

21.11 Les employés mis en disponibilité sont soumis au Programme provincial de réaffectation.

21.12 **Sécurité d'emploi**

- a) Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de donner des contrats à l'extérieur.
- b) (Pour la durée de la présente convention seulement) Nul employé autre qu'un employé occasionnel ne devra subir une réduction de ses heures de travail ou être mis en disponibilité à la suite de contrats donnés à l'extérieur par l'Employeur relativement à ses travaux ou ses services.
- c) Si l'Employeur donne des contrats à l'extérieur, il devra offrir aux employés touchés un autre emploi convenable dans le district, y compris un poste de titulaire actuel seulement. Peu importe la classification du nouveau poste assigné, l'employé ne devra pas subir une diminution de salaire.
- d) Nonobstant tout autre article de la présente convention, les employés ayant fait l'objet d'un déplacement vers un autre poste se verront accorder la préférence pour le premier poste vacant qui surviendra dans leur ancienne classification.
- e) L'Employeur doit donner au Syndicat un préavis écrit de trente (30) jours de son intention de donner des contrats à l'extérieur pour des travaux ou services qui relèvent actuellement de l'unité de négociation collective. L'Employeur rencontrera le Syndicat dans un délai de dix (10) jours de la date d'un tel préavis afin d'entamer des discussions sur le statut des employés touchés.

ARTICLE 22 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

22.03 Tout employé à temps plein peut prendre deux (2) pauses de quinze (15) minutes chaque jour. Les employés à temps partiel et occasionnels auront droit à une (1) pause de quinze (15) minutes pour chaque période de trois (3) heures consécutives de travail. Néanmoins, les employés à temps partiel et occasionnels auront droit à au moins une (1) pause de quinze (15) minutes par jour, à la condition de travailler trois (3) heures ou plus pendant la journée. Il n'y aura pas plus de deux (2) pauses par journée de travail.

22.04 Heures supplémentaires

a) Tout le travail que les employés visés par la présente convention accomplissent, au-delà de leur semaine normale de travail selon la définition au paragraphe 22.01, doit être payé à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire normal de l'employé ou par l'octroi à l'employé de temps libre majoré de moitié (1½). La rémunération à raison d'une fois et demie (1½) ou le temps libre majoré de moitié (1½) sera au choix de l'employé. Si l'employé choisit du temps libre, ce temps libre doit être pris à un moment convenu mutuellement par l'employé et l'Employeur. Si l'employé et l'Employeur n'arrivent pas à s'entendre sur un moment avant la fin de l'année civile, les heures supplémentaires seront payées.

b) Aucune rémunération d'heures supplémentaires ne doit être demandée ou accordée pour des périodes de quinze (15) minutes ou moins à la fin d'une journée de travail. Lorsqu'un employé travaille pendant plus de quinze (15) minutes à la fin d'une journée de travail, les quinze (15) premières minutes doivent être comprises dans le calcul des heures supplémentaires.

c) Les heures supplémentaires seront arrondies au chiffre supérieur en tranches de quinze (15) minutes.

d) Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées à l'avance par l'agent responsable qu'aura désigné l'Employeur.

22.05 Aucun poste de travail n'est fractionné.

22.06 Aucune heure supplémentaire régulière ne doit être prévue lorsqu'il y a des employés qui sont sur une liste de rappel au travail et qui sont régulièrement disponibles et capables d'effectuer le travail. Il est entendu que l'Employeur peut tout de même demander à un employé de travailler des heures supplémentaires en cas d'imprévus ou d'urgences.

22.07 Repas payés ou fournis

Un employé tenu de travailler plus de quatre (4) heures supplémentaires consécutives doit obtenir un repas ou une allocation prévue dans la directive du Conseil du Trésor qui s'y rapporte.

22.08 Prime de disponibilité

- (a) Les employés à temps plein occupant un poste dans les secteurs des installations et du transport recevront un montant total de mille dollars (1 000 \$) par année civile, versé en deux (2) montants forfaitaires de cinq cents dollars (500 \$) le 1er décembre et le 1er juillet de chaque année, à titre de compensation pour toutes les heures de disponibilité.
- (b) Les employés à temps plein occupant un poste de gestionnaire des TI recevront un montant maximum de mille dollars (1 000 \$) par année civile, calculé au prorata selon le nombre de mois de disponibilité/sur appel.
- (c) Si un employé est rappelé au travail pendant qu'il est en disponibilité, il sera rémunéré conformément au paragraphe 22.04 – Heures de travail et heures supplémentaires.

ARTICLE 23 – PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS

23.01 Rémunération d'intérim

Lorsqu'un employé a été temporairement affecté à un poste afin de remplir les principales fonctions d'un poste à rémunération plus élevée pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus, il reçoit le taux applicable au poste et le taux est rétroactif au premier jour où il a assuré la suppléance ou rempli les principales fonctions du poste à rémunération plus élevée. Lorsqu'un employé est temporairement affecté à un poste rémunéré à un taux moins élevé, son taux ne doit pas être réduit.

23.02 Taux de rémunération lors d'une promotion

Lorsqu'un employé obtient une promotion à un poste dont la classification est plus élevée, il passe à l'échelon salarial du nouveau poste qui augmente son salaire d'au moins cinq pour cent (5 %) ou au plus bas échelon salarial du nouveau poste, selon le plus élevé.

L'augmentation à titre d'avancement accordée à un employé qui touchait la rémunération d'intérim pendant au moins douze (12) mois est calculée en fonction du taux de rémunération actuel de l'employé, y compris la rémunération d'intérim.

ARTICLE 24 – AUGMENTATIONS AU MÉRITE

24.01 a) Sous réserve d'une évaluation et d'un examen de rendement documentés, l'Employeur accorde à un employé permanent dont l'évaluation du rendement est « Réussi » à sa date anniversaire (ou à toute date ultérieure) une augmentation de deux (2) échelons de l'échelle salariale, pourvu que l'augmentation ne dépasse pas le point de contrôle maximal.

b) L'Employeur peut, sous réserve d'une évaluation et d'un examen de rendement documentés, accorder à un employé permanent dont l'évaluation du rendement est « Exceptionnel » à sa date anniversaire (ou à toute date ultérieure) une augmentation pouvant aller jusqu'à cinq (5) échelons de l'échelle salariale, pourvu que l'augmentation ne dépasse pas le point de contrôle maximal.

c) Toutes les augmentations au mérite sont accordées conformément aux lignes directrices concernant les augmentations au mérite exposées au paragraphe 24.03 ci-dessous.

24.02 À la discrétion de l'Employeur, les augmentations au mérite à la date anniversaire ou des parties de celles-ci peuvent être reportées et accordées à une date ultérieure sans changement à la date anniversaire de l'employé, au plus tard le 30 novembre cependant, sauf si un report est nécessaire en raison de circonstances atténuantes.

24.03 Les employés payés au point de contrôle maximal de l'échelle salariale ou au-dessus de celui-ci ne sont pas admissibles aux augmentations au mérite. Le montant de l'augmentation au mérite sera basé sur les lignes directrices suivantes :

Évaluation du rendement	Échelons des augmentations au mérite (en dessous du point de contrôle maximal)	Échelons des augmentations au mérite (au point de contrôle maximal ou au-dessus de celui-ci)	Augmentations réoctroyables possibles
Besoin d'amélioration	0 échelon	S.O.	S.O.
Réussi	2 échelons	S.O.	S.O.
Exceptionnel	3 à 5 échelons	S.O.	3 ou 4 *maximum de 5 si elles sont combinées à des augmentations au mérite.

Les attentes correspondent aux normes et aux objectifs convenus qui sont précisés dans le plan de travail de l'employé.

24.04 Rendement exceptionnel

a) Un employé permanent rémunéré au point de contrôle maximal et ayant démontré un rendement exceptionnel peut recevoir, à sa date anniversaire, au moins trois (3) augmentations réoctroyables, sans dépasser le maximum discrétionnaire. L'autorisation du directeur général doit être basée sur un rendement exceptionnel évalué conformément au système de gestion du rendement.

b) Comme le taux de rémunération au point de contrôle maximal correspond au rendement optimal au travail, la ligne directrice recommandée pour l'octroi d'augmentations réoctroyables pour rendement exceptionnel vise un rendement nettement exceptionnel ou un rendement dans des circonstances extraordinaires.

c) Un employé permanent rémunéré en dessous du point de contrôle maximal et ayant démontré un rendement exceptionnel peut recevoir, à sa date anniversaire, trois (3) échelons pour rendement exceptionnel. Parmi ces trois (3) échelons, tout échelon dépassant le point de contrôle maximal est octroyé comme augmentation réoctroyable.

d) Un employé permanent rémunéré en dessous du point de contrôle maximal peut recevoir, à sa date anniversaire, deux augmentations simultanées, l'une au mérite (permanente) et l'autre réoctroyable. Les deux augmentations combinées ne peuvent pas être supérieures aux cinq (5) échelons permis pour un rendement dépassant les attentes.

24.05 Augmentations réoctroyables

a) Les augmentations réoctroyables consistent en une rétribution temporaire équivalant à une augmentation d'échelons accordée à la discrétion du directeur général.

- b) Les augmentations réoctroyables :
- (i) ne dépassent pas l'équivalent de quatre (4) échelons;
 - (ii) ne sont pas comprises dans la rémunération de base;
 - (iii) ne font pas partie des gains ouvrant droit à pension ou du salaire aux fins du calcul des allocations de mise à pied et de retraite pour les employés ayant décidé de différer le versement;
 - (iv) peuvent être incluses dans la rémunération à la quinzaine comme gains distincts sous forme de montant forfaitaire.

24.06 La date anniversaire de tous les employés est le 1^{er} juillet.

ARTICLE 25 – CLASSIFICATIONS

25.01 À sa nomination à un poste ou sur demande écrite d'un employé, l'Employeur doit fournir à l'employé une description de poste complète et à jour décrivant les fonctions et responsabilités de son poste, l'évaluation de sa classification et la justification (le cas échéant), ainsi qu'un organigramme indiquant la position de son poste dans l'organisation, et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de la demande ou à compter de la date d'entrée en vigueur de sa nomination.

25.02 Les classifications des employés couverts par la présente convention collective doivent figurer à l'annexe A de la présente convention collective, en plus des autres classifications dont l'Employeur pourrait avoir besoin. Rien dans les présentes dispositions n'oblige l'Employeur à engager des employés dans toutes les classifications énumérées à l'annexe A.

25.03 Les taux de rémunération applicables correspondent aux taux fixés à l'annexe A ci-jointe, qui fait partie de la présente convention.

25.04 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit exclusif d'assigner des fonctions et de classifier les postes des employés.

25.05 Création d'un nouveau niveau de classification

Si un nouveau niveau de classification non prévue à l'annexe A est établi par l'Employeur pendant la durée de la présente convention collective, le taux de rémunération est déterminé par l'Employeur et le Syndicat. Les deux parties conviennent de maintenir l'intégrité de la structure de rémunération proposée à l'annexe A. L'Employeur peut établir une rémunération provisoire pour cette classification.

25.06 Établissement d'un nouveau poste

Si un nouveau poste est établi par l'Employeur, le taux de rémunération est établi par l'Employeur par rapport aux points alloués en fonction de l'application de l'outil d'évaluation des emplois. L'Employeur peut établir une rémunération provisoire pour cette classification. L'Employeur doit fournir au Syndicat une description de poste complète et à jour décrivant les fonctions et responsabilités du poste, notamment un organigramme et la justification de l'évaluation de la classification provisoire.

a) Les postes nouvellement créés seront associés à un salaire de classification provisoire fixé par Finances et Conseil du Trésor à l'aide de l'outil d'évaluation des emplois existant avant l'affichage du poste. Après que le titulaire aura occupé le poste pendant six (6) mois, une demande de classification peut être soumise pour évaluation, conformément aux procédures énoncées au paragraphe 25.07 (Révision de la classification).

- i. Lorsque les tâches d'un employé sont reclassifiées et que le taux de rémunération de la nouvelle classification a un point de contrôle maximal supérieur à la rémunération provisoire, la reclassification

est rétroactive au premier jour de la période de paie au cours de laquelle le questionnaire de description de poste (QDP) a été reçu par le service de RH du district.

- ii. Lorsque les tâches d'un employé sont reclassifiées et que le taux de rémunération de la nouvelle classification a un point de contrôle maximal inférieur à la rémunération provisoire, l'employé continuera de recevoir le même taux de rémunération pendant un (1) an, après quoi il sera classé au point de contrôle maximal de la nouvelle classification.

b) L'Employeur convient d'informer la section locale de la création de tous les nouveaux postes au sein de l'unité de négociation au moment de leur affichage. Conformément à l'alinéa 19.01 b), l'Employeur fournira à la section locale un document mis à jour décrivant les fonctions et responsabilités des postes, y compris un organigramme ainsi que la justification de l'évaluation de la classification provisoire.

25.07 Révision de la classification

a) Pour demander la reclassification de son poste, un employé permanent remplit un questionnaire sur la description de poste (QDP), le soumet à son surveillant immédiat et envoie une copie au service de ressources humaines (RH) du district. Le service de RH du district s'assure que le superviseur et le directeur vérifié l'exactitude du document et l'ont approuvé dans un délai de vingt (20) jours ouvrables. Le service de RH du district transmet le QDP signé à la Direction des ressources humaines du Ministère. Les documents pertinents dûment remplis sont ensuite transmis à Finances et Conseil du Trésor pour examen. L'Employeur fournira à l'employé et au Syndicat les résultats de l'évaluation, notamment la notation de la classification ainsi qu'une justification de la décision par écrit, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception par Finances et Conseil du Trésor de la demande de reclassification.

b) Si à la suite de la demande, la reclassification est accordée, elle entre en vigueur le premier jour de la période de paie au cours de laquelle le QDP a été soumis au service de RH du district.

c) La demande de reclassification n'est traitée que si au moins douze (12) mois se sont écoulés depuis la date de la dernière décision de classification, ou en cas de changement important des tâches.

25.08 Les employés ont accès à un processus d'appel en matière de classification. Ce processus (incluant, aux fins d'exemple seulement, l'admissibilité, les délais, la limite de portée, etc.) se conforme entièrement au processus établi à la section « Classification des postes » de la directive AD-2301 (Révision de la classification et appel – Partie I) du Manuel d'administration, modifiée de temps à autre par le Conseil du Trésor. L'appel en matière de classification est entendu conformément au processus du Bureau d'appel en matière de classification également établi par la directive AD-2301 du Manuel d'administration.

25.09 Lorsque, pour des raisons autres que des mesures disciplinaires ou à la demande écrite de l'employé, ses tâches sont reclassifiées dans une classification ayant un point de contrôle maximal du taux de rémunération inférieur, l'employé conserve son taux de rémunération actuel pendant un (1) an, après quoi il sera classé au point de contrôle maximal du taux de rémunération de la nouvelle classification. Si le taux de rémunération actuel de l'employé est inférieur au point de contrôle maximal du taux de rémunération de la nouvelle échelle salariale applicable à la reclassification, l'employé est rémunéré à l'échelon de sa nouvelle échelle salariale qui se rapproche le plus de son taux de rémunération actuel et qui ne constitue pas une diminution par rapport à son taux actuel.

25.10 Tous les délais du processus de reclassification peuvent être prolongés sur entente mutuelle écrite.

ARTICLE 26 – CONGÉS ANNUELS

26.01 Les congés annuels sont normalement pris dans l'année civile au cours de laquelle ils sont acquis.

26.02 Les crédits de congés annuels:

a) dans le cas des employés comptant moins de huit (8) années de service, s'accumulent à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois civil;

b) dans le cas des employés comptant huit (8) années de service 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.

26.03 Un employé qui commence à travailler :

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

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

26.04 Un employé qui n'utilise pas tous ses crédits de congés annuels au cours de l'année civile pendant laquelle ils ont été accumulés reporte à l'année civile suivante les crédits équivalant aux crédits de congés annuels accumulés durant l'année civile. Le nombre maximum de crédits de congés annuels reportés en tout temps ne dépasse pas l'équivalent des crédits accumulés durant une année civile. L'employé qui a accompli six (6) mois d'emploi continu peut recevoir une avance de crédits de congés annuels équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

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

26.06 Aucun crédit de congé annuel n'est accumulé lorsqu'une période continue d'absence du travail en raison d'un congé non payé ou d'une suspension dépasse la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables dans un mois quelconque.

26.07 Un employé qui compte des crédits de congés annuels inutilisés à sa cessation d'emploi a droit à un règlement en espèces tenant lieu de congés annuels basé sur son taux de rémunération à sa cessation d'emploi. Un employé qui cesse son emploi indemnise l'Employeur des congés annuels qu'il a pris, mais qu'il n'avait pas accumulés, et le montant de l'indemnité est calculé selon son taux de rémunération à sa cessation d'emploi.

26.08 Les congés annuels se prennent à un moment autorisé par l'Employeur et, lorsque les exigences du service le permettent, au cours de la période demandée par l'employé. Les demandes de congé ne sont pas refusées sans motif raisonnable.

26.09 Les employés informent l'Employeur par écrit avant le 15 avril de leurs préférences concernant la date de leurs vacances. En cas de conflit d'horaire entre deux employés ou plus pour la même période de vacances, le calendrier des vacances est établi en fonction de l'ancienneté en tenant compte des exigences du service. Une réponse écrite est fournie à chaque employé au plus tard le 30 mai. Après le 30 mai, l'Employeur répondra aux demandes de congé dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

26.10 Sous réserve des exigences du service, l'Employeur mettra tout en œuvre pour ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en vacances et pour ne pas annuler une période de congé annuel déjà autorisée.

ARTICLE 27 – JOURS FÉRIÉS

27.01 Tous les employés visés par la présente convention ont congé les jours fériés suivants sans perte de salaire pourvu que ces jours fériés coïncident avec un jour de travail habituel:

a) le jour de l'An;

b) le jour de la Famille (3^e lundi de février)

c) le Vendredi saint;

- d) le lundi de Pâques;
- e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
- f) la fête du Canada;
- g) la fête du Nouveau-Brunswick;
- h) la fête du Travail;
- i) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâce;
- j) le jour du Souvenir;
- k) le jour de 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;

l) tout autre jour dûment proclamé fête provinciale ou nationale.

27.02 Un employé qui a droit à une rémunération pour le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour férié a droit au jour férié payé.

ARTICLE 28 – CONGÉS DE MALADIE

28.01 Un employé accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois pour chaque mois civil complet d'emploi continu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.

28.02 Un employé qui entre en fonctions:

- 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.

28.03 Lorsqu'une période continue d'absence du travail en raison d'un congé non payé ou d'une suspension qui ne contrevient pas à l'article 17 (Mesures disciplinaires et congédiement) dépasse la moitié (½) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie n'est accumulé pour ce mois, mais l'employé conserve les crédits de congés de maladie accumulés avant ce congé ou cette suspension.

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

- a) les jours où l'employé est en vacances;
- b) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux conditions de la présente convention;
- c) les jours où l'employé est absent du travail et durant lesquels il touche des indemnités pour accident du travail jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

28.05 Un employé se fait accorder 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 son absence soit déclarée aussitôt que possible à son surveillant immédiat;
- b) qu'il ait les crédits de congés de maladie nécessaires.

28.06 a) L'Employeur peut exiger un certificat médical d'un employé qui a droit à un congé de maladie payé en application du présent article.

b) L'Employeur peut exiger que l'employé se soumette à un examen médical effectué par un médecin-conseil indépendant nommé par l'Employeur. L'Employeur rembourse toutes les dépenses engagées par l'employé pour subir cet examen médical indépendant (p. ex. les frais d'examen et frais de déplacement) en conformité avec la Directive sur les déplacements du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

28.07 Les absences pour cause de maladie pendant les journées normales de travail (à l'exclusion des jours fériés) sont déduites des crédits de congés de maladie accumulés. Une absence de moins d'une demi-journée (½) pour cause de maladie peut donner lieu à une déduction d'une demi-journée (½). Une absence de plus d'une demi-journée (½) mais de moins d'une journée complète peut donner lieu à une déduction d'une journée complète.

28.08 a) Lorsqu'un employé n'a pas assez de crédits de congés de maladie pour couvrir une période d'absence pour cause de maladie, un congé de maladie spécial payé jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables peut lui être accordé.

b) Le congé de maladie spécial accordé en application de l'alinéa a) est déduit des crédits de congés de maladie acquis par la suite avant que d'autres crédits de congés de maladie ne puissent être accumulés.

28.09 a) Si l'emploi d'un employé qui a bénéficié d'une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 28.08 prend fin pour une raison quelconque, l'employé indemnise l'Employeur pour tout congé du genre qui lui a été accordé et qu'il n'a pas remboursé conformément au présent article à son taux horaire à sa cessation d'emploi.

b) Les parties conviennent que l'inobservation de l'alinéa 28.09 a) ci-dessus donnera à l'Employeur le droit de prélever du salaire ou d'autres avantages pécuniaires, y compris l'allocation de retraite, un montant suffisant pour rembourser le montant dû à l'Employeur.

ARTICLE 29 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN OU LE DENTISTE

29.01 Tout sera mis en œuvre pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en dehors des heures de travail. Lorsque cela est impossible, le temps d'absence du travail au-delà de trois (3) heures est déduit des congés de maladie conformément au paragraphe 28.07.

ARTICLE 30 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

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

- (i) l'ancienneté;
- (ii) les crédits de congés annuels;
- (iii) les crédits de congés de maladie.

b) Tous les autres congés sont calculés au prorata.

30.02 Nonobstant l'article 27, lorsqu'un jour férié survient un jour de travail prévu d'un employé à temps partiel, l'employé a droit au jour férié sans perte de salaire. Lorsqu'un jour férié survient un jour de congé ordinaire d'un employé à temps partiel, le jour férié n'est pas reporté, et l'employé à temps partiel n'est pas indemnisé.

30.03 Nonobstant le paragraphe 24.02, un employé à temps partiel est admissible à une augmentation de salaire à la date anniversaire seulement après avoir effectué le nombre total d'heures de travail normalement travaillées par les employés à temps plein.

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

ARTICLE 31 – CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET POUR SOINS D'ENFANTS ET D'ADOPTION

31.01 En cas de grossesse, une employée se verra accorder, sur demande, un congé de maternité non payé jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines, qui commencera à n'importe quel moment à partir de treize (13) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Quinze (15) semaines avant la date prévue de l'accouchement, ou dès que sa grossesse est confirmée, selon la plus tardive des deux dates, une employée fera parvenir à l'Employeur une demande écrite de congé de maternité. Dans cette demande écrite, l'employée doit également indiquer la date prévue de son retour au travail. Ce congé peut commencer avant la date prévue de l'accouchement, mais au plus tard à la date de l'accouchement.

31.02 Lorsqu'une employée présente à l'Employeur un certificat médical établissant qu'elle en a besoin à cause de son état de santé, des congés de maladie conformément aux dispositions de l'article 28 sont accordés avant le début du congé de maternité demandé par l'employée en vertu du paragraphe 31.01.

31.03 L'Employeur peut exiger d'une employée qu'elle commence un congé lorsque l'employée, en raison de sa grossesse, n'est pas en mesure d'exécuter ses fonctions de manière raisonnable et sécuritaire.

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 est réintégrée dans le poste qu'elle occupait antérieurement.

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

31.06 Pendant qu'elle est en congé de maternité, une employée peut continuer de participer aux régimes d'avantages sociaux pertinents qui le permettent. Lorsque l'employée demande de continuer à cotiser aux régimes d'avantages sociaux, l'Employeur continue aussi 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 fournisse, avant son congé de maternité, des chèques postdatés pour régler sa part des primes pour la période au complet.

31.07 Congé pour l'autre parent

a) À l'occasion de la naissance de son enfant, un parent autre que celui qui accouche l'enfant qui en fait la demande bénéficie d'un congé spécial payé d'une durée maximale de cinq (5) jours. Ce congé est pris dans un délai raisonnable entourant l'arrivée de l'enfant.

b) L'employé qui adopte un enfant et qui ne prend pas de congé d'adoption a droit, sur demande, à un congé spécial payé d'une durée maximale de cinq (5) jours. Ce congé est pris dans un délai raisonnable entourant le placement de l'enfant.

31.08 Régime de prestations supplémentaires de chômage

a) Le Régime de prestations supplémentaires de chômage est conditionnel à l'approbation et à l'approbation continue du gouvernement fédéral.

b) Après 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 des prestations d'assurance-emploi (AE) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle est admissible à celles-ci a le droit de toucher

une allocation de congé supplémentaire conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage pendant une période continue maximale de dix-sept (17) semaines, comme le décrit dans le tableau ci-dessous :

	<u>Quand</u>	<u>Alors</u>
<u>17 semaines</u>	<u>Pendant qu'elle est en congé de maternité, durant la période d'attente d'une (1) semaine pour l'admissibilité à l'AE</u>	<u>• l'employée reçoit une allocation correspondant à 75 % de son taux de rémunération normal, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période, conformément à l'alinéa 31.08 c).</u>
	<u>Pendant qu'elle est en congé de maternité, durant les quinze (15) prochaines semaines continues</u>	<ul style="list-style-type: none"> <u>• l'employée reçoit des prestations d'AE;</u> <u>• l'Employeur verse à l'employée une allocation égale à la différence entre :</u> <ul style="list-style-type: none"> <u>• le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employée, et</u> <u>• 75 % du taux de rémunération normal de l'employée.</u>
	<u>Pendant sa première semaine de congé pour soins d'enfants</u>	<ul style="list-style-type: none"> <u>• l'employée reçoit des prestations d'AE;</u> <u>• l'Employeur verse à l'employée une allocation égale à la différence entre :</u> <ul style="list-style-type: none"> <u>• le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employée, et</u> <u>• 75 % du taux de rémunération normal de l'employée.</u>
<u>17 semaines</u>	<u>Pendant qu'elle est en congé d'adoption, durant la période d'attente d'une (1) semaine pour l'admissibilité à l'AE</u>	<u>• l'employée reçoit une allocation correspondant à 75 % de son taux de rémunération normal, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période, conformément à l'alinéa 31.08 c).</u>
	<u>Pendant qu'elle est en congé d'adoption, durant les seize (16) prochaines semaines continues</u>	<ul style="list-style-type: none"> <u>• l'employée reçoit des prestations d'AE;</u> <u>• l'Employeur verse à l'employée une allocation égale à la différence entre :</u> <ul style="list-style-type: none"> <u>• le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employée, et</u> <u>• 75 % du taux de rémunération normal de l'employée.</u>

Remarque : Si l'employée reçoit des prestations d'AE pendant une période prolongée, les versements seront équivalents à la différence entre le taux de prestations d'AE standard hebdomadaire et 75 % du taux de rémunération normal. Le revenu durant le congé ne sera pas calculé en fonction du taux de prestations d'AE pendant la période prolongée si l'employée choisit l'option du congé prolongé.

c) En ce qui a trait à la période de congé de maternité, les prestations versées selon le Régime de prestations supplémentaires de chômage représentent des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'AE auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze pour cent (75%) de son taux de rémunération normal au début du congé de maternité ou du congé d'adoption, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période lequel pourrait réduire les prestations d'AE auxquelles elle aurait eu droit si elle n'avait pas reçu de revenus supplémentaires au cours de cette période.

d) Le taux de rémunération normal signifie le taux de rémunération de l'employée au début de son congé de maternité, mais ne comprend ni rajustement rétroactif du taux de rémunération, ni rémunération d'affectation temporaire, ni primes de quart, ni rémunération d'heures supplémentaires, ni aucun autre mode de rémunération supplémentaire.

e) Une employée qui se prévaut des dispositions aux alinéas b) et c) ci-dessus retourne au travail et reste chez le 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 ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois

indemnise l'Employeur au prorata pour l'allocation de congé de maternité reçue.

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

31.09 Congé pour soins d'enfants et congé d'adoption

a) Un employé qui est un parent naturel ou adoptif, qui en fait la demande par écrit, obtient un congé non payé pour soins d'enfants ou d'adoption d'une durée maximale de soixante-deux (62) semaines. Ce congé peut être pris par l'un des parents ou partagé entre les deux parents.

b) Ce congé débute à une date convenue par les parties, mais au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé, et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

c) En l'absence d'une situation d'urgence, ce congé est demandé au moins quatre (4) semaines avant de prendre un tel congé dans le cas des parents naturels, et dès que possible avant le début d'un tel congé dans le cas de parents adoptifs.

d) Un employé qui retourne au travail après un congé pour soins d'enfants ou d'adoption réintègre le poste qu'il/elle occupait auparavant et reçoit un taux de rémunération équivalant ou supérieur au taux de rémunération qu'elle recevait juste avant de prendre son congé.

e) Le nombre total de semaines pendant lesquelles un employé a droit au congé pour soins d'enfants ou d'adoption peut être diminué ou augmenté d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé.

f) Durant la période du congé pour soins d'enfants d'une durée maximale de soixante-deux (62) semaines seulement comme il est précisé à l'alinéa 31.09 a):

(i) l'employé continue d'accumuler son ancienneté;

(ii) l'employé conserve ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais n'accumule pas de nouveaux crédits.

g) Un employé qui bénéficie d'un congé pour soins d'enfants conformément à l'alinéa 31.09 a) peut, en vertu des régimes d'avantages pertinents qui le permettent, continuer de participer à ces régimes en payant ses primes et celles de l'Employeur pendant ce congé.

31.10 Le nombre total de semaines durant lesquelles un employé peut s'absenter du travail en vertu des dispositions du présent article ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines.

ARTICLE 32 – CONGÉ DE SOIGNANT, CONGÉ DE GRAVE MALADIE CHEZ UN ENFANT, CONGÉ DE GRAVE MALADIE CHEZ UN ADULTE

32.01 Les employés dans l'unité de négociation ont le droit de demander un congé de soignant, un congé de grave maladie chez un enfant ou un congé de grave maladie chez un adulte en vertu des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick* et de ses modifications successives.

a) Les employés ont droit à un congé non payé pour soigner ou aider un membre de la famille gravement malade ou blessé ou un membre de la famille nécessitant des soins de fin de vie. Un membre de la famille, au sens du Règlement sur l'assurance-emploi (DORS/96-332) pris en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Canada), comprend les membres de la famille immédiate ainsi que les autres proches parents et les personnes considérées comme un proche parent, qu'ils soient ou non unis par les liens du mariage, d'une union de fait ou de la filiation.

b) Congé de soignant : Un employé peut prendre un congé d'une durée maximale de 28 semaines pour fournir

des soins de fin de vie à une personne atteinte d'un grave problème de santé et qui court un risque important de mourir dans les 28 semaines. Ce congé peut être divisé en périodes d'au moins une (1) semaine.

- c) Un employé peut prendre un congé pour fournir des soins à une personne gravement malade ou blessée dont l'état de santé de base a changé de façon significative en raison de la maladie ou de la blessure. Les employés ont droit aux congés suivants :
- i. Congé de grave maladie chez un enfant : jusqu'à 37 semaines pour une personne de moins de 18 ans;
 - ii. Congé de grave maladie chez un adulte : jusqu'à 16 semaines pour une personne de 18 ans ou plus.
- d) Les employés peuvent être admissibles à des prestations d'assurance-emploi pendant un tel congé.

32.02 Les parties reconnaissent que, si les dispositions de cet article et la Loi sur les normes d'emploi sont contradictoires, la Loi sur les normes d'emploi prévaudra.

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

33.01 Congé pour obligations familiales

Un congé payé pour obligations familiales d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables par année peut être accordé lorsqu'il n'y a personne d'autre que l'employé pour voir aux soins immédiats et temporaires d'une personne à charge de sa famille. Au besoin, le directeur général ou la personne qu'il désigne peut approuver un congé supplémentaire de deux (2) jours par année qui sera déduit des crédits de congés de maladie de l'employé.

33.02 Congé d'urgence

Un congé d'urgence payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables peut être accordé à un employé :

- a) lorsqu'une maladie grave survient dans sa famille immédiate;
- b) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

Aux fins du présent article, « urgence » s'entend d'une situation soudaine et généralement imprévue qui nécessite une attention immédiate et qui empêche ainsi l'employé de se présenter au travail.

33.03 Aux fins de cet article, l'expression « famille immédiate » désigne :

- a) l'époux ou l'épouse ou le conjoint ou la conjointe de fait;
- b) les parents; les parents par remariage;
- c) les enfants; les beaux-enfants; un gendre ou une bru;
- d) les frères et sœurs; les demi-frères et demi-sœurs;
- e) les grands-parents;
- f) les petits-enfants;
- g) les beaux-parents;
- h) les beaux-frères et belles-sœurs;
- i) toutes les autres personnes qui habitent avec l'employé.

ARTICLE 34 – CONGÉ DE DEUIL

34.01 a) Dans le cas du décès d'un parent, d'un parent par remariage, du conjoint ou de la conjointe, du conjoint ou de la conjointe de fait, d'un enfant (y compris un bel-enfant), d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-parent, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un gendre, d'une bru ou de toute autre personne parente qui habite avec l'employé, on accorde à l'employé un congé de cinq (5) jours

ouvrables sans perte de rémunération normale.

b) Un congé de deuil d'un (1) jour civil sans perte de rémunération normale est accordé dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu ou d'une nièce de l'employé pour assister à l'un des évènements suivants : funérailles, service commémoratif, autre rassemblement commémoratif, enterrement ou inhumation.

34.02 Si l'enterrement ou l'inhumation ne suit pas immédiatement les funérailles, le service commémoratif ou un autre rassemblement commémoratif, l'employé peut demander par écrit d'utiliser à une date ultérieure l'un des jours de congé sans perte de rémunération normale qui sont prévus au paragraphe 33.01 ci-dessus pour assister à l'enterrement ou l'inhumation.

34.03 Un employé peut se voir accorder un maximum de trois (3) jours de congé de deuil additionnels, à la discrétion de l'Employeur, afin de se rendre aux funérailles de tout parent énuméré dans cet article ou pour s'acquitter d'une responsabilité familiale à la suite du décès d'un tel parent.

ARTICLE 35 – CONGÉ DE PORTEUR

35.01 Si les exigences du service le permettent, un congé d'une (1) journée est accordé en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur.

ARTICLE 36 – CONGÉ D'AUDIENCE

36.01 Le directeur général du district scolaire ou la personne qu'il désigne accorde 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 au cours de toute procédure où la comparution de témoins est exigée par la loi.

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

36.03 Les indemnités reçues par un employé pour avoir rempli les fonctions de juré ou de témoin sont remises au district scolaire, ou l'employé reçoit seulement la différence entre sa rémunération normale et le montant reçu à titre d'indemnité 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.

36.04 Le district scolaire est chargé de traiter les demandes de congé en application du présent article et de s'assurer que les indemnités reçues par l'employé sont remises au district scolaire ou que l'employé reçoit seulement la différence entre sa rémunération normale et le montant reçu à titre d'indemnité de juré ou de témoin.

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

ARTICLE 37 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

37.01 L'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés aux fins de participation à des séances de négociations contractuelles.

37.02 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui participeront à des réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

37.03 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui rencontrent la direction dans des consultations mixtes. Les frais de déplacement des

employés pour assister à ces réunions seront à la charge du Syndicat.

37.04 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour assister à des réunions de la direction, des congrès, conférences et activités éducatives du Syndicat.

37.05 Le plaignant et un (1) représentant de la section locale ne subissent pas de perte de salaire ou d'avantages sociaux pour le temps consacré à la procédure applicable aux griefs ou la procédure d'arbitrage, y compris les discussions dont il est question au paragraphe 15.02.

37.06 Un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) ans est accordé à un membre du Syndicat élu ou nommé à un poste de durée déterminée à temps plein au sein du Syndicat, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick ou du Congrès du travail du Canada. Cette période peut être renouvelée sous réserve des exigences du service.

37.07 Dans le cas de congés payés en vertu des paragraphes 36.01 et 36.02, l'Employeur maintient le salaire et les avantages sociaux de l'employé et se les fait rembourser par le Syndicat. Le Syndicat assumera tous les frais de déplacement engagés par l'employé pour assister aux réunions.

ARTICLE 38 – CONGÉS DIVERS

38.01 L'Employeur peut, à sa discrétion et aux conditions qu'il juge appropriées, accorder à un employé des congés payés ou non payés.

ARTICLE 39 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

39.01 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.

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 de l'Employeur.

39.02 Le congé d'études ne doit pas dépasser une période continue de douze (12) mois. Toutefois, le directeur général ou la personne qu'il désigne peut accorder une prolongation de la durée d'un tel congé.

39.03 a) Le directeur général ou la personne qu'il désigne peut demander à un employé qui a obtenu un congé d'études de s'engager à effectuer une période de service déterminée pour le district scolaire après son congé d'études.

b) Si un employé qui a obtenu un congé d'études ne respecte pas son engagement de service compensatoire, il verse à la Province un montant qui représente la même portion du coût de la formation pour la Province que représente la partie non effectuée du service compensatoire par rapport à la période totale de service compensatoire prévue à l'alinéa a).

c) Malgré l'alinéa b), l'obligation de remboursement peut être levée si la personne échoue le cours ou la formation pour une raison qui échappe à sa volonté.

39.04 Lorsqu'un congé est recommandé pour suivre un cours ou un programme de formation qui nécessite que l'employé s'absente du travail pendant une période continue de plus d'un (1) mois, le directeur général ou la personne qu'il désigne peut approuver le paiement :

- a) du salaire de l'employé ou d'une partie de son salaire;
- b) des droits de scolarité lorsque la demande de remboursement est appuyée d'un reçu;

- c) des frais de déplacement aller-retour pour assister à la formation pendant la période du congé d'études conformément au règlement sur les déplacements;
- d) des autres dépenses convenues.

39.05 a) Lorsqu'un employé suit un cours ou un programme de formation qui ne l'oblige pas à s'absenter du travail ou qui n'exige que de brèves absences, le directeur général ou la personne qu'il désigne peut approuver le paiement total ou partiel des droits de scolarité lorsque la demande de remboursement est appuyée d'un reçu.

b) Lorsqu'un employé suit un cours ou un programme de formation décrit à l'alinéa a), le directeur général ou la personne qu'il désigne peut lui accorder:

- (i) un congé payé pour lui permettre de subir des examens;
- (ii) le remboursement des dépenses occasionnées pour subir des examens;
- (iii) le remboursement des frais de déplacement conformément au règlement sur les déplacements.

39.06 Lorsqu'un congé d'études est accordé conformément au paragraphe 39.04, l'employé a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels, à la condition qu'aucun report des vacances ne soit autorisé lorsque le congé d'études est accordé pour une période de douze (12) mois.

39.07 Un employé qui ne termine pas le cours ou la formation de façon satisfaisante cesse d'avoir droit à l'aide financière et rembourse 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 qu'il n'a pas terminé le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante pour une raison qui échappait à sa volonté.

39.08 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 prestations pour congé d'études seront réduites d'un montant équivalant à l'aide ainsi reçue.

39.09 a) Lorsque le directeur général ou la personne qu'il désigne autorise un employé à assister une conférence ou à un colloque d'une durée d'au plus mois, il peut approuver le paiement des dépenses raisonnables de cet 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;
- (ii) doit déterminer avant l'envoi à la conférence quels paiements seront faits à l'employé pour couvrir ses dépenses.

ARTICLE 40 – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DE TRAITEMENT

40.01 Les employés peuvent demander des retenues du salaire calculées au prorata pour prendre un congé non payé. Le congé avec étalement du traitement permettra de couvrir jusqu'à un maximum de deux (2) mois de congé non payé avec étalement du salaire sur vingt-six (26) périodes de paie.

ARTICLE 41 – CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE

41.01 Les employés dans l'unité de négociation qui travaillent pour l'Employeur depuis plus de 90 jours ont droit à un congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et de son Règlement 2018-81, et de leurs modifications successives :

- a. La durée du congé accordé en application du présent article pendant une année civile ne peut excéder le total des congés suivants :

- (i) un congé maximal de dix (10) jours, que l'employé peut prendre de façon intermittente, dont une fraction d'une journée, ou de façon continue;
 - (ii) un congé maximal de seize (16) semaines de façon continue.
- b. Les cinq (5) premiers jours du congé accordé en application du présent article pour chaque année civile sont des jours de congé payé. Le reste du congé auquel l'employé a droit en application du présent article sera un congé non payé.
- c. L'employé qui a l'intention de prendre un congé en application du présent article doit aviser l'Employeur par écrit, dès que possible, de son intention de prendre le congé, de la date prévue du début du congé, de la durée prévue du congé et du motif du congé. Les motifs admissibles liés à la violence conjugale, à la violence entre partenaires intimes ou à la violence sexuelle, ou en résultant, sont les suivants :
- (i) obtenir des soins médicaux pour l'employé ou pour son enfant à l'égard soit de lésions corporelles ou d'une incapacité physique, soit de blessures ou d'une déficience psychologique, causées par la violence conjugale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle;
 - (ii) obtenir des services aux victimes pour l'employé ou pour son enfant les services d'une personne ou d'un organisme qualifié;
 - (iii) obtenir pour l'employé ou pour son enfant une consultation psychologique ou autre forme de consultation d'une personne qualifiée;
 - (iv) déménager temporairement ou en permanence;
 - (v) obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'une instance judiciaire civile ou criminelle liée à ce type de violence ou en résultant, ou y participer;
 - (vi) tout autre motif lié à la violence conjugale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle ou en résultant.
- d. Si des circonstances indépendantes de la volonté de l'employé exigent une modification de la durée du congé, l'employé doit en aviser l'Employeur par écrit dès que possible.
- e. Tous les documents ou autre matériel qui est reçu relativement au congé de l'employé sont confidentiels et ne peuvent être communiqués, sauf dans les cas suivants :
- (i) l'employé consent par écrit à la communication;
 - (ii) la communication est faite à un administrateur, à un employé ou à un mandataire de l'employeur, lequel a besoin du dossier dans l'exercice de ses fonctions; ou
 - (iii) la communication est autorisée ou exigée par la loi.

41.02 Les parties reconnaissent que, si les dispositions de l'article 41 (Congé en cas de violence familiale) et la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick et le Règlement 2018-81 sont contradictoires, la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick et le Règlement 2018-81 prévaudront.

41.03 L'Employeur doit offrir de travailler avec un employé victime de violence familiale afin d'élaborer un plan de sécurité conformément au Plan de sécurité personnalisé en milieu de travail à l'intention des victimes de violence conjugale ou de violence entre partenaires intimes ou son équivalent. Un tel plan de sécurité propose une diversité d'options et d'horaires de travail qui visent à accroître la protection de l'employé. Il vise à améliorer la sécurité personnelle de l'employé au travail, à l'intérieur comme à l'extérieur du lieu de travail, dans le contexte d'activités liées au travail.

ARTICLE 42 – ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS MÉDICAUX, DE SOINS DENTAIRES ET D'ASSURANCE VIE

42.01 a) Régime de soins médicaux

L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux existant du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous les employés. La participation des

employés à ce régime sera facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

b) Régime de soins dentaires

L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50 %) du coût des primes du régime de soins dentaires existant des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous les employés. La participation des employés à ce régime sera facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

c) Assurance vie et assurance en cas de décès ou de mutilation par accident

- i) Une assurance vie de base, qui comprend une assurance de base en cas de décès ou de mutilation par accident, sera fournie à l'employé aux frais de l'Employeur.
- ii) Une couverture supplémentaire est offerte, selon l'admissibilité, aux employés et aux membres admissibles de leur famille sur une base volontaire, moyennant un partage des coûts entre l'employé et l'Employeur.

d) Si, pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes, entraînant une augmentation des primes prélevées par le Comité permanent sur les régimes d'assurance, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de sa contribution de façon à maintenir le partage actuel des coûts des régimes.

42.02 Comité permanent sur les régimes d'assurance (CPRA)

Le Syndicat aura le droit de participer aux réunions du CPRA conformément aux conditions décrites dans le document de politique et de procédures de gouvernance du CPRA et ses modifications successives.

ARTICLE 43 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

43.01 L'Employeur continue de prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés pendant leurs heures de travail conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et ses modifications successives.

43.02 Un employé tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité doit recevoir une allocation de chaussures de sécurité de cent vingt-cinq dollars (125 \$) au début du mois d'avril de chaque année.

43.03 Tous les dispositifs de santé et sécurité nécessaires sont fournis conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick. Tout employé qui constate des conditions de travail non sécuritaires les signale immédiatement à l'agent responsable nommé par le district.

43.04 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 44 – ALLOCATION DE MISE EN DISPONIBILITÉ

44.01 Allocation de mise en disponibilité

a) Lorsqu'un employé permanent comptant cinq (5) ans ou plus de service continu est mis en disponibilité, l'Employeur lui verse une allocation de mise à pied égale à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année de service continu, sans dépasser la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux de rémunération normal de l'employé. Une telle allocation pour les employés à temps partiel est calculée au prorata du temps travaillé par rapport aux heures travaillées normalement par un employé à temps plein.

b) Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de mise à pied est versée, sous forme de

montant forfaitaire, dix-huit (18) mois après la date de sa mise en disponibilité, à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession, selon le cas.

ARTICLE 45 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

45.01 L'expression « changements technologiques » 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.

45.02 Lorsqu'il faut mettre en œuvre des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens raisonnables de réduire au minimum les effets négatifs sur les employés qui pourraient en découler. L'Employeur accepte d'apporter des changements technologiques de façon à limiter le plus possible leurs effets perturbateurs sur les employés et les services au public.

45.03 Lorsque l'Employeur envisage la possibilité d'apporter des changements technologiques qui modifieraient considérablement les fonctions des employés, il accepte d'en informer le Syndicat par écrit au moins trois (3) mois à l'avance, sauf dans les cas où des événements imprévus se produisent avant la date choisie pour la mise en œuvre des changements. Au cours de cette période, les parties se rencontreront pour discuter des mesures à prendre pour aider les employés qui pourraient être touchés par les changements.

45.04 Si, en raison de changements technologiques, un employé permanent nécessite une formation, la formation sera fournie aux frais de l'Employeur et pendant les heures de travail normales de l'employé lorsque cela est possible, sans entraîner de perte de salaire pour l'employé.

45.05 Lorsqu'il n'est pas pratique d'offrir une formation ou lorsque l'employé ou les employés, après une période de formation raisonnable, ne réussissent pas à acquérir des compétences suffisantes dans le poste touché, les dispositions de l'article 21 « Sécurité d'emploi, réaffectation, mise en disponibilité et rappel au travail » s'applique.

ARTICLE 46 – DÉMISSION

46.01 Les employés qui ont l'intention de démissionner mettent tout en œuvre pour donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trente (30) jours civils.

ARTICLE 47 – ACCIDENT DE TRAVAIL

47.01 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 salaire et les prestations salariales versées par la Commission des accidents du travail pendant la période de son incapacité temporaire totale.

47.02 L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* n'est pas déduite des crédits de congés de maladie ni des crédits de congés annuels de l'employé.

ARTICLE 48 – FRAIS DE DÉPLACEMENT

48.01 La directive AD-2801 du Nouveau-Brunswick, Directive sur les déplacements, et ses modifications successives s'appliquent aux membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 49 – TRANSFÉRABILITÉ DES AVANTAGES

49.01 Un employé qui accepte un emploi dans un district scolaire énuméré dans la partie II de l'annexe I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* dans les dix-huit (18) mois suivant sa démission d'un emploi dans un district scolaire énuméré dans la partie II de l'annexe I de cette loi est réputé avoir été en congé non payé pendant cette période. Un tel employé conserve son ancienneté à l'égard de tous les droits et avantages précisés dans la présente convention collective.

49.02 À son transfert à partir de la partie II, III ou IV des services publics ou vers la partie I ou III des services publics, un employé:

- (a) conserve son droit à l'allocation de retraite s'il a choisi de reporter le paiement de cette allocation;
- (b) conserve son nombre d'années d'emploi continu dans les services publics aux fins du calcul des congés annuels;
- (c) peut choisir entre un transfert des crédits de congés annuels inutilisés ou un versement en espèces;
- (d) peut transférer ses droits à pension accumulés s'il existe une entente de réciprocité entre les régimes de pension visés;
- (e) peut transférer les crédits de congés de maladie inutilisés qu'il a accumulés dans le cadre de son emploi précédent jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.

49.03 Une personne dans la partie I, III ou IV des services publics qui accepte un emploi dans l'unité de négociation ou qui est transférée à la partie I ou III des services publics avec une interruption de service ne dépassant pas quarante-cinq (45) jours civils:

- (a) conserve son droit à l'allocation de retraite, le cas échéant;
- (b) conserve son nombre d'années d'emploi continu dans les services publics aux fins du calcul des congés annuels;
- (c) peut transférer les crédits de congés de maladie inutilisés qu'il a accumulés dans le cadre de son emploi précédent jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours).

ARTICLE 50 – RÉTROACTIVITÉ

50.01 À moins de disposition contraire dans la présente convention, tous les nouveaux taux de rémunération sont rétroactifs au 1^{er} octobre 2019.

49.02 Tous les employés en place ont droit à un salaire rétroactif pour toutes les heures travaillées. Les employés suivants ont droit à une rémunération rétroactive au prorata:

- i) les employés qui ont pris leur retraite, qui sont décédés ou qui ont été mis en disponibilité après le 1^{er} octobre 2019, et
- ii) les employés en congé autorisé le jour de la signature.

50.03 Les autres employés qui étaient employés le 1^{er} octobre 2019 et qui ne le sont plus à la date de signature de la présente convention ont droit à la rémunération rétroactive à condition qu'ils en fassent la demande, en envoyant un avis écrit à l'Employeur pour qui ils travaillaient, dans les quarante-cinq (45) jours civils qui suivent la date de signature de la présente convention.

50.04 La rétroactivité ne s'applique pas aux personnes qui:

- a) ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur stage;
- b) ont été congédiées pour un motif valable;
- c) sont entrées en fonctions le 1^{er} octobre 2019 ou après cette date et qui ont volontairement quitté leur emploi avant la date de signature de la présente convention; ou
- d) ne sont pas des employés au sens de l'article 5 de la présente convention.

50.05 Les dispositions modifiées de la présente convention entrent en vigueur à la date de signature de la présente convention, à moins d'indication contraire dans l'article en question.

ARTICLE 51 – DURÉE ET CESSATION

51.01 Sous réserve des dispositions de l'article 50 (Rétroactivité), la présente convention constitue la convention intégrale entre les parties et elle est en vigueur du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2024 et est 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 cent quatre-vingts (180) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

51.02 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.

51.03 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention a été donné, la présente convention reste 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 18 avril 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

Minister Ernie Steeves

Jennifer Johnson

POUR LE SYNDICAT

Chris Di Liberatore

Christine Allain

Niels Hansen

Kevin Arseneau

Michael White

Tobie Castonguay

ANNEXE A

TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 1 OCTOBRE 2019

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	1463	1479	1495	1512	1529	1546	1562	1580	1600	1621	1641	1659
scolaire 1	38038	38454	38870	39312	39754	40196	40612	41080	41600	42146	42666	43134
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	1683	1702	1722	1743	1760	1777	1802	1821	1844	1869	1890	1913
	43758	44252	44772	45318	45760	46202	46852	47346	47944	48594	49140	49738
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)		
	1938	1956	1983	2001	2025	2054	2075	2105	2127	2152		
	50388	50856	51558	52026	52650	53404	53950	54730	55302	55952		
Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	1671	1693	1709	1730	1750	1767	1788	1811	1831	1858	1880	1900
scolaire 2	43446	44018	44434	44980	45500	45942	46488	47086	47606	48308	48880	49400
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	1929	1947	1967	1992	2012	2041	2064	2087	2116	2141	2166	2189
	50154	50622	51142	51792	52312	53066	53664	54262	55016	55666	56316	56914
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2212	2242	2269	2296	2323	2354	2381	2408	2436			
	57512	58292	58994	59696	60398	61204	61906	62608	63336			

Préposé(e)s à l'administration scolaire 3*	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)
	1593	1613	1635	1652	1676	1696	1713	1734	1754	1770	1793	1815
	41418	41938	42510	42952	43576	44096	44538	45084	45604	46020	46618	47190
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	1820	1843	1868	1889	1910	1937	1955	1982	2000	2023	2053	2074
	47320	47918	48568	49114	49660	50362	50830	51532	52000	52598	53378	53924
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2104	2126	2151	2177	2199	2226	2253	2282	2310	2336	2366	2392
	54704	55276	55926	56602	57174	57876	58578	59332	60060	60736	61516	62192
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2418	2446	2479	2509	2539	2569	2600	2628	2660			
	62868	63596	64454	65234	66014	66794	67600	68328	69160			

*DIRECTIVES POUR LE PERSONNEL DES SYSTÈMES INFORMATISÉS

DIPLÔMÉS D'UN COLLÈGE COMMUNAUTAIRE

DIPLÔME UNIVERSITAIRE - TAUX DE RECRUTEMENT AU NIVEAU D'EMBAUCHE

ÉCHELLE SALARIALES 1 à 3

ÉCHELLE SALARIALE 3

NIVEAU D'EMBAUCHE - ÉCHELLE SALARIALE 1, ÉCHELON 1

ÉCHELON (a) DIPLÔME UNIVERSITAIRE SANS SPÉCIALISATION (EX., DIPLÔME EN ARTS)

APRÈS UN AN - PEUVENT RECEVOIR JUSQU'À HUIT (8) ÉCHELONS DANS L'ÉCHELLE SALARIALE 1 (ÉCHELON 9)

ÉCHELON (e) à (i) DIPLÔME UNIVERSITAIRE AVEC SPÉCIALISATION (DIPLÔME EN SCIENCES DANS LA DISCIPLINE REQUISE)

APRÈS DEUX ANS - PEUVENT RECEVOIR JUSQU'À HUIT (8) ÉCHELONS DANS L'ÉCHELLE SALARIALE 3 [ÉCHELON i)]

ÉCHELON (i) DIPLÔME UNIVERSITAIRE AVEC MAÎTRISE DANS LA DISCIPLINE REQUISE

REMARQUE: L'ÉCHELON SALARIAL INDIQUÉ EN CARACTÈRES GRAS EST LE POINT DE CONTRÔLE MAXIMUM DE L'ÉCHELLE SALARIALE. LE DERNIER ÉCHELON DANS L'ÉCHELLE SALARIALE EST LE MAXIMUM DISCRÉTIONNAIRE.

Préposé(e)s à l'administration scolaire 4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	1997	2020	2050	2071	2100	2123	2147	2174	2196	2222	2250	2277	
	51922	52520	53300	53846	54600	55198	55822	56524	57096	57772	58500	59202	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	2306	2330	2362	2389	2415	2443	2476	2505	2535	2564	2596	2624	
	59956	60580	61412	62114	62790	63518	64376	65130	65910	66664	67496	68224	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)				
	2655	2687	2720	2752	2786	2820	2852	2885	2918				
	69030	69862	70720	71552	72436	73320	74152	75010	75868				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	2285	2312	2340	2368	2394	2420	2450	2481	2511	2542	2572	2603	
	59410	60112	60840	61568	62244	62920	63700	64506	65286	66092	66872	67678	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
2630	2662	2694	2728	2762	2793	2826	2859	2894	2929	2963	3001		
68380	69212	70044	70928	71812	72618	73476	74334	75244	76154	77038	78026		
(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)					
3035	3072	3109	3145	3184	3223	3258	3297	3338					
78910	79872	80834	81770	82784	83798	84708	85722	86788					

Préposé(e)s à l'administration scolaire 6	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	2650	2680	2713	2747	2780	2814	2845	2878	2912	2949	2985	3020
	68900	69680	70538	71422	72280	73164	73970	74828	75712	76674	77610	78520
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	3055	3090	3126	3167	3203	3241	3281	3317	3357	3397	3440	3477
	79430	80340	81276	82342	83278	84266	85306	86242	87282	88322	89440	90402
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)							
	3523	3565	3605	3651	3692							
	91598	92690	93730	94926	95992							

Préposé(e)s à l'administration scolaire 7	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	3176	3214	3249	3289	3330	3368	3410	3450	3490	3534	3574	3619
	82576	83564	84474	85514	86580	87568	88660	89700	90740	91884	92924	94094
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)			
	3664	3702	3748	3794	3836	3885	3931	3978	4027			
	95264	96252	97448	98644	99736	101010	102206	103428	104702			

ANNEXE A

**TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 1 OCTOBRE 2020**

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	1510	1527	1543	1560	1578	1595	1611	1630	1650	1672	1692	1710
scolaire 1	39260	39702	40118	40560	41028	41470	41886	42380	42900	43472	43992	44460
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	1735	1754	1775	1796	1813	1831	1856	1876	1899	1925	1946	1969
	45110	45604	46150	46696	47138	47606	48256	48776	49374	50050	50596	51194
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)		
	1995	2013	2041	2059	2084	2113	2135	2165	2188	2213		
	51870	52338	53066	53534	54184	54938	55510	56290	56888	57538		
Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	1723	1745	1761	1783	1803	1820	1842	1865	1886	1913	1936	1956
scolaire 2	44798	45370	45786	46358	46878	47320	47892	48490	49036	49738	50336	50856
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	1986	2004	2024	2050	2070	2100	2123	2147	2176	2202	2227	2251
	51636	52104	52624	53300	53820	54600	55198	55822	56576	57252	57902	58526
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2274	2305	2333	2360	2388	2419	2447	2474	2503			
	59124	59930	60658	61360	62088	62894	63622	64324	65078			

Préposé(e)s à l'administration scolaire 3*	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)
	1643	1663	1686	1703	1728	1748	1765	1787	1807	1824	1847	1869
	42718	43238	43836	44278	44928	45448	45890	46462	46982	47424	48022	48594
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	1875	1898	1923	1945	1966	1994	2012	2040	2058	2082	2112	2134
	48750	49348	49998	50570	51116	51844	52312	53040	53508	54132	54912	55484
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2164	2187	2212	2239	2261	2289	2316	2346	2374	2401	2431	2458
	56264	56862	57512	58214	58786	59514	60216	60996	61724	62426	63206	63908
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2484	2513	2547	2577	2608	2639	2670	2699	2731			
	64584	65338	66222	67002	67808	68614	69420	70174	71006			

*DIRECTIVES POUR LE PERSONNEL DES SYSTÈMES INFORMATISÉS

DIPLÔMÉS D'UN COLLÈGE COMMUNAUTAIRE

DIPLÔME UNIVERSITAIRE - TAUX DE RECRUTEMENT AU NIVEAU D'EMBAUCHE

ÉCHELLE SALARIALES 1 à 3

ÉCHELLE SALARIALE 3

NIVEAU D'EMBAUCHE - ÉCHELLE SALARIALE 1, ÉCHELON 1

ÉCHELON (a) DIPLÔME UNIVERSITAIRE SANS SPÉCIALISATION (EX., DIPLÔME EN ARTS)

APRÈS UN AN - PEUVENT RECEVOIR JUSQU'À HUIT (8) ÉCHELONS DANS L'ÉCHELLE SALARIALE 1 (ÉCHELON 9)

ÉCHELON (e) à (i) DIPLÔME UNIVERSITAIRE AVEC SPÉCIALISATION (DIPLOME EN SCIENCES DANS LA DISCIPLINE REQUISE)

APRÈS DEUX ANS - PEUVENT RECEVOIR JUSQU'À HUIT (8) ÉCHELONS DANS L'ÉCHELLE SALARIALE 3 [ÉCHELON i)]

ÉCHELON (i) DIPLÔME UNIVERSITAIRE AVEC MAÎTRISE DANS LA DISCIPLINE REQUISE

REMARQUE: L'ÉCHELON SALARIAL INDIQUÉ EN CARACTÈRES GRAS EST LE POINT DE CONTRÔLE MAXIMUM DE L'ÉCHELLE SALARIALE. LE DERNIER ÉCHELON DANS L'ÉCHELLE SALARIALE EST LE MAXIMUM DISCRÉTIONNAIRE.

Préposé(e)s à l'administration scolaire 4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	2055	2079	2109	2131	2160	2184	2208	2236	2258	2285	2313	2341	
	53430	54054	54834	55406	56160	56784	57408	58136	58708	59410	60138	60866	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	2370	2395	2427	2455	2481	2510	2544	2573	2604	2633	2666	2695	
	61620	62270	63102	63830	64506	65260	66144	66898	67704	68458	69316	70070	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)				
	2726	2759	2793	2825	2860	2895	2927	2961	2994				
	70876	71734	72618	73450	74360	75270	76102	76986	77844				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	2349	2376	2405	2433	2460	2487	2517	2549	2579	2611	2642	2673	
	61074	61776	62530	63258	63960	64662	65442	66274	67054	67886	68692	69498	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
2701	2733	2766	2801	2835	2867	2901	2934	2970	3006	3040	3079		
70226	71058	71916	72826	73710	74542	75426	76284	77220	78156	79040	80054		
(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)					
3114	3152	3189	3226	3266	3306	3341	3381	3423					
80964	81952	82914	83876	84916	85956	86866	87906	88998					

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	2721	2752	2785	2820	2854	2888	2920	2954	2988	3026	3063	3099
scolaire 6	70746	71552	72410	73320	74204	75088	75920	76804	77688	78676	79638	80574
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	3134	3170	3207	3248	3285	3324	3365	3401	3442	3483	3527	3565
	81484	82420	83382	84448	85410	86424	87490	88426	89492	90558	91702	92690
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)							
	3612	3654	3695	3742	3784							
	93912	95004	96070	97292	98384							

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	3258	3296	3332	3373	3415	3453	3496	3537	3578	3623	3664	3710
scolaire 7	84708	85696	86632	87698	88790	89778	90896	91962	93028	94198	95264	96460
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)			
	3755	3794	3841	3888	3931	3981	4028	4076	4126			
	97630	98644	99866	101088	102206	103506	104728	105976	107276			

ANNEXE A

**TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 1 OCTOBRE 2021**

Préposé(e)s à l'administration scolaire 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	1558	1576	1592	1609	1628	1645	1661	1681	1701	1724	1744	1762	
	40508	40976	41392	41834	42328	42770	43186	43706	44226	44824	45344	45812	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	1788	1807	1829	1850	1867	1886	1911	1932	1955	1982	2003	2027	
	46488	46982	47554	48100	48542	49036	49686	50232	50830	51532	52078	52702	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)			
	2053	2071	2100	2118	2144	2173	2196	2226	2250	2275			
	53378	53846	54600	55068	55744	56498	57096	57876	58500	59150			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	Préposé(e)s à l'administration scolaire 2	1776	1798	1814	1837	1857	1875	1897	1920	1942	1969	1993	2013
		46176	46748	47164	47762	48282	48750	49322	49920	50492	51194	51818	52338
(13)		(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
2044		2062	2083	2109	2130	2160	2184	2208	2238	2264	2290	2314	
53144		53612	54158	54834	55380	56160	56784	57408	58188	58864	59540	60164	
(25)		(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)				
2338		2369	2398	2425	2454	2486	2514	2542	2571				
60788		61594	62348	63050	63804	64636	65364	66092	66846				

Préposé(e)s à l'administration scolaire 3*	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)
	1694	1714	1738	1755	1781	1801	1818	1841	1861	1879	1902	1925
	44044	44564	45188	45630	46306	46826	47268	47866	48386	48854	49452	50050
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	1931	1954	1980	2002	2023	2052	2070	2099	2117	2142	2172	2195
	50206	50804	51480	52052	52598	53352	53820	54574	55042	55692	56472	57070
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2225	2249	2274	2302	2324	2353	2380	2411	2440	2467	2498	2525
	57850	58474	59124	59852	60424	61178	61880	62686	63440	64142	64948	65650
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2552	2581	2616	2647	2678	2710	2742	2771	2804			
	66352	67106	68016	68822	69628	70460	71292	72046	72904			

*DIRECTIVES POUR LE PERSONNEL DES SYSTÈMES INFORMATISÉS

DIPLÔMÉS D'UN COLLÈGE COMMUNAUTAIRE

DIPLÔME UNIVERSITAIRE - TAUX DE RECRUTEMENT AU NIVEAU D'EMBAUCHE

ÉCHELLE SALARIALES 1 à 3

ÉCHELLE SALARIALE 3

NIVEAU D'EMBAUCHE - ÉCHELLE SALARIALE 1, ÉCHELON 1

ÉCHELON (a) DIPLÔME UNIVERSITAIRE SANS SPÉCIALISATION (EX., DIPLÔME EN ARTS)

APRÈS UN AN - PEUVENT RECEVOIR JUSQU'À HUIT (8) ÉCHELONS DANS L'ÉCHELLE SALARIALE 1 (ÉCHELON 9)

ÉCHELON (e) à (i) DIPLÔME UNIVERSITAIRE AVEC SPÉCIALISATION (DIPLOME EN SCIENCES DANS LA DISCIPLINE REQUISE)

APRÈS DEUX ANS - PEUVENT RECEVOIR JUSQU'À HUIT (8) ÉCHELONS DANS L'ÉCHELLE SALARIALE 3 [ÉCHELON i])

ÉCHELON (i) DIPLÔME UNIVERSITAIRE AVEC MAÎTRISE DANS LA DISCIPLINE REQUISE

REMARQUE: L'ÉCHELON SALARIAL INDICÉ EN CARACTÈRES GRAS EST LE POINT DE CONTRÔLE MAXIMUM DE L'ÉCHELLE SALARIALE. LE DERNIER ÉCHELON DANS L'ÉCHELLE SALARIALE EST LE MAXIMUM DISCRÉTIONNAIRE.

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	2114	2139	2169	2192	2221	2246	2270	2299	2321	2349	2377	2406
scolaire 4	54964	55614	56394	56992	57746	58396	59020	59774	60346	61074	61802	62556
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2436	2461	2494	2522	2549	2578	2613	2643	2674	2704	2737	2767
	63336	63986	64844	65572	66274	67028	67938	68718	69524	70304	71162	71942
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2799	2832	2867	2900	2935	2971	3004	3038	3072			
	72774	73632	74542	75400	76310	77246	78104	78988	79872			
Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	2414	2442	2471	2500	2527	2555	2585	2618	2649	2681	2713	2745
scolaire 5	62764	63492	64246	65000	65702	66430	67210	68068	68874	69706	70538	71370
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2773	2806	2839	2875	2910	2942	2977	3011	3048	3084	3119	3159
	72098	72956	73814	74750	75660	76492	77402	78286	79248	80184	81094	82134
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	3194	3233	3271	3309	3349	3390	3426	3467	3510			
	83044	84058	85046	86034	87074	88140	89076	90142	91260			

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	2794	2825	2859	2895	2929	2964	2997	3031	3066	3105	3142	3179
scolaire 6	72644	73450	74334	75270	76154	77064	77922	78806	79716	80730	81692	82654
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	3215	3252	3289	3331	3369	3409	3450	3487	3529	3571	3616	3654
	83590	84552	85514	86606	87594	88634	89700	90662	91754	92846	94016	95004
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)							
	3702	3745	3787	3835	3878							
	96252	97370	98462	99710	100828							

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	3341	3380	3417	3459	3501	3540	3584	3626	3668	3714	3755	3802
scolaire 7	86866	87880	88842	89934	91026	92040	93184	94276	95368	96564	97630	98852
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)			
	3848	3888	3936	3984	4028	4079	4127	4176	4227			
	100048	101088	102336	103584	104728	106054	107302	108576	109902			

ANNEXE A

**TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 1 OCTOBRE 2022**

Préposé(e)s à l'administration scolaire 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	1607	1626	1642	1659	1679	1696	1712	1733	1753	1777	1797	1815	
	41782	42276	42692	43134	43654	44096	44512	45058	45578	46202	46722	47190	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	1842	1861	1884	1905	1922	1942	1967	1989	2012	2040	2061	2086	
	47892	48386	48984	49530	49972	50492	51142	51714	52312	53040	53586	54236	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)			
	2112	2131	2160	2178	2205	2235	2258	2289	2313	2339			
	54912	55406	56160	56628	57330	58110	58708	59514	60138	60814			
	Préposé(e)s à l'administration scolaire 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		1830	1852	1868	1892	1912	1931	1953	1977	1999	2027	2051	2071
		47580	48152	48568	49192	49712	50206	50778	51402	51974	52702	53326	53846
(13)		(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
2103		2121	2143	2169	2191	2221	2246	2270	2301	2327	2354	2378	
54678		55146	55718	56394	56966	57746	58396	59020	59826	60502	61204	61828	
(25)		(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)				
2403		2435	2464	2492	2521	2554	2582	2611	2641				
62478		63310	64064	64792	65546	66404	67132	67886	68666				

Préposé(e)s à l'administration scolaire 3*	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)
	1746	1766	1791	1808	1835	1855	1872	1896	1916	1935	1958	1982
	45396	45916	46566	47008	47710	48230	48672	49296	49816	50310	50908	51532
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	1988	2011	2038	2060	2082	2111	2130	2159	2177	2203	2234	2257
	51688	52286	52988	53560	54132	54886	55380	56134	56602	57278	58084	58682
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2288	2312	2338	2366	2389	2418	2446	2477	2507	2534	2566	2594
	59488	60112	60788	61516	62114	62868	63596	64402	65182	65884	66716	67444
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2621	2651	2686	2718	2750	2782	2815	2845	2878			
	68146	68926	69836	70668	71500	72332	73190	73970	74828			

*DIRECTIVES POUR LE PERSONNEL DES SYSTÈMES INFORMATISÉS

DIPLÔMÉS D'UN COLLÈGE COMMUNAUTAIRE

DIPLÔME UNIVERSITAIRE - TAUX DE RECRUTEMENT AU NIVEAU D'EMBAUCHE

ÉCHELLE SALARIALES 1 à 3

ÉCHELLE SALARIALE 3

NIVEAU D'EMBAUCHE - ÉCHELLE SALARIALE 1, ÉCHELON 1

ÉCHELON (a) DIPLÔME UNIVERSITAIRE SANS SPÉCIALISATION (EX., DIPLÔME EN ARTS)

APRÈS UN AN - PEUVENT RECEVOIR JUSQU'À HUIT (8) ÉCHELONS DANS L'ÉCHELLE SALARIALE 1 (ÉCHELON 9)

ÉCHELON (e) à (i) DIPLÔME UNIVERSITAIRE AVEC SPÉCIALISATION (DIPLOME EN SCIENCES DANS LA DISCIPLINE REQUISE)

APRÈS DEUX ANS - PEUVENT RECEVOIR JUSQU'À HUIT (8) ÉCHELONS DANS L'ÉCHELLE SALARIALE 3 [ÉCHELON i])

ÉCHELON (i) DIPLÔME UNIVERSITAIRE AVEC MAÎTRISE DANS LA DISCIPLINE REQUISE

REMARQUE: L'ÉCHELON SALARIAL INDIQUÉ EN CARACTÈRES GRAS EST LE POINT DE CONTRÔLE MAXIMUM DE L'ÉCHELLE SALARIALE. LE DERNIER ÉCHELON DANS L'ÉCHELLE SALARIALE EST LE MAXIMUM DISCRÉTIONNAIRE.

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	2174	2200	2231	2254	2284	2309	2334	2363	2386	2414	2443	2472
scolaire 4	56524	57200	58006	58604	59384	60034	60684	61438	62036	62764	63518	64272
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2503	2528	2562	2591	2618	2648	2683	2714	2746	2776	2810	2840
	65078	65728	66612	67366	68068	68848	69758	70564	71396	72176	73060	73840
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2873	2907	2942	2976	3012	3049	3082	3117	3152			
	74698	75582	76492	77376	78312	79274	80132	81042	81952			
Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	2480	2509	2539	2568	2596	2624	2655	2688	2720	2753	2785	2818
scolaire 5	64480	65234	66014	66768	67496	68224	69030	69888	70720	71578	72410	73268
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2847	2880	2914	2951	2986	3019	3055	3089	3127	3164	3200	3240
	74022	74880	75764	76726	77636	78494	79430	80314	81302	82264	83200	84240
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	3276	3316	3355	3393	3434	3476	3513	3554	3598			
	85176	86216	87230	88218	89284	90376	91338	92404	93548			

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	2868	2900	2934	2971	3006	3041	3075	3110	3145	3185	3223	3261
scolaire 6	74568	75400	76284	77246	78156	79066	79950	80860	81770	82810	83798	84786
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	3297	3335	3373	3416	3455	3495	3537	3575	3618	3661	3706	3745
	85722	86710	87698	88816	89830	90870	91962	92950	94068	95186	96356	97370
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)							
	3794	3838	3881	3930	3974							
	98644	99788	100906	102180	103324							

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	3426	3466	3503	3546	3589	3629	3674	3717	3759	3806	3848	3896
scolaire 7	89076	90116	91078	92196	93314	94354	95524	96642	97734	98956	100048	101296
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)			
	3943	3984	4033	4082	4127	4179	4228	4278	4330			
	102518	103584	104858	106132	107302	108654	109928	111228	112580			

ANNEXE A

**TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 1 OCTOBRE 2023**

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	1657	1677	1693	1710	1731	1748	1764	1786	1806	1831	1851	1869
scolaire 1	43082	43602	44018	44460	45006	45448	45864	46436	46956	47606	48126	48594
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	1897	1916	1940	1961	1979	1999	2024	2047	2070	2099	2120	2146
	49322	49816	50440	50986	51454	51974	52624	53222	53820	54574	55120	55796
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)		
	2172	2192	2221	2240	2267	2298	2321	2353	2377	2404		
	56472	56992	57746	58240	58942	59748	60346	61178	61802	62504		
Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	1885	1907	1923	1948	1968	1988	2010	2035	2057	2086	2110	2131
scolaire 2	49010	49582	49998	50648	51168	51688	52260	52910	53482	54236	54860	55406
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2163	2182	2204	2231	2253	2284	2309	2334	2365	2392	2419	2444
	56238	56732	57304	58006	58578	59384	60034	60684	61490	62192	62894	63544
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2469	2502	2531	2560	2590	2623	2652	2681	2712			
	64194	65052	65806	66560	67340	68198	68952	69706	70512			

Préposé(e)s à l'administration scolaire 3*	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)
	1799	1819	1845	1862	1890	1910	1928	1952	1972	1992	2015	2040
	46774	47294	47970	48412	49140	49660	50128	50752	51272	51792	52390	53040
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	2046	2069	2097	2119	2142	2171	2191	2220	2239	2265	2297	2320
	53196	53794	54522	55094	55692	56446	56966	57720	58214	58890	59722	60320
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2352	2376	2403	2431	2455	2484	2513	2545	2575	2603	2635	2664
	61152	61776	62478	63206	63830	64584	65338	66170	66950	67678	68510	69264
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2692	2722	2758	2790	2823	2856	2889	2920	2954			
	69992	70772	71708	72540	73398	74256	75114	75920	76804			

*DIRECTIVES POUR LE PERSONNEL DES SYSTÈMES INFORMATISÉS

DIPLÔMÉS D'UN COLLÈGE COMMUNAUTAIRE

DIPLÔME UNIVERSITAIRE - TAUX DE RECRUTEMENT AU NIVEAU D'EMBAUCHE

ÉCHELLE SALARIALES 1 à 3

ÉCHELLE SALARIALE 3

NIVEAU D'EMBAUCHE - ÉCHELLE SALARIALE 1, ÉCHELON 1

ÉCHELON (a) DIPLÔME UNIVERSITAIRE SANS SPÉCIALISATION (EX., DIPLÔME EN ARTS)

APRÈS UN AN - PEUVENT RECEVOIR JUSQU'À HUIT (8) ÉCHELONS DANS L'ÉCHELLE SALARIALE 1 (ÉCHELON 9)

ÉCHELON (e) à (i) DIPLÔME UNIVERSITAIRE AVEC SPÉCIALISATION (DIPLOME EN SCIENCES DANS LA DISCIPLINE REQUISE)

APRÈS DEUX ANS - PEUVENT RECEVOIR JUSQU'À HUIT (8) ÉCHELONS DANS L'ÉCHELLE SALARIALE 3 [ÉCHELON i)]

ÉCHELON (i) DIPLÔME UNIVERSITAIRE AVEC MAÎTRISE DANS LA DISCIPLINE REQUISE

REMARQUE: L'ÉCHELON SALARIAL INDIQUÉ EN CARACTÈRES GRAS EST LE POINT DE CONTRÔLE MAXIMUM DE L'ÉCHELLE SALARIALE. LE DERNIER ÉCHELON DANS L'ÉCHELLE SALARIALE EST LE MAXIMUM DISCRÉTIONNAIRE.

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	2236	2262	2294	2317	2348	2373	2399	2428	2452	2480	2510	2540
scolaire 4	58136	58812	59644	60242	61048	61698	62374	63128	63752	64480	65260	66040
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2571	2597	2631	2661	2688	2719	2755	2786	2819	2850	2884	2915
	66846	67522	68406	69186	69888	70694	71630	72436	73294	74100	74984	75790
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	2949	2983	3019	3054	3090	3128	3162	3197	3233			
	76674	77558	78494	79404	80340	81328	82212	83122	84058			

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	2548	2577	2608	2637	2666	2695	2726	2760	2793	2826	2859	2892
scolaire 5	66248	67002	67808	68562	69316	70070	70876	71760	72618	73476	74334	75192
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	2922	2956	2990	3028	3064	3098	3134	3169	3208	3245	3282	3323
	75972	76856	77740	78728	79664	80548	81484	82394	83408	84370	85332	86398
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)			
	3360	3400	3440	3479	3521	3564	3601	3643	3688			
	87360	88400	89440	90454	91546	92664	93626	94718	95888			

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	2943	2976	3011	3049	3084	3120	3155	3190	3226	3267	3306	3344
scolaire 6	76518	77376	78286	79274	80184	81120	82030	82940	83876	84942	85956	86944
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	3381	3420	3459	3502	3542	3583	3626	3665	3708	3752	3798	3838
	87906	88920	89934	91052	92092	93158	94276	95290	96408	97552	98748	99788
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)							
	3888	3933	3977	4027	4072							
	101088	102258	103402	104702	105872							

Préposé(e)s	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
à l'administration	3513	3553	3591	3635	3679	3720	3766	3809	3852	3900	3943	3992
scolaire 7	91338	92378	93366	94510	95654	96720	97916	99034	100152	101400	102518	103792
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)			
	4040	4082	4132	4182	4228	4281	4331	4382	4435			
	105040	106132	107432	108732	109928	111306	112606	113932	115310			

LETTRE D'ENTENTE – OBJET : Conditions d'emploi des employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois continus

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

ET : La section locale 60702 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

1. Un « employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois de service continu » est un employé engagé sur une base temporaire en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail ou de remplacer un employé absent, et qui n'est donc pas employé pour une période continue de plus de six (6) mois et qui, lorsqu'il est employé, bénéficie des droits et avantages énoncés dans la présente lettre d'entente.

2. Statut d'emploi

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

Conformément à ce qui précède, il est entendu qu'un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois continus n'occupe pas d'emploi permanent dans les services publics.

3. Ancienneté

L'ancienneté d'un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois continus 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 comprend seulement les heures effectivement travaillées par l'employé occasionnel.

Un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois continus perd son ancienneté s'il y a une interruption de plus de dix-huit (18) mois dans l'emploi occasionnel.

L'Employeur prépare une liste des employés occasionnels en date du 31 mars et met cette liste à la disposition du Syndicat au plus tard le 1^{er} avril de chaque année.

4. Taux de rémunération

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

- a) Le même taux de rémunération que les employés permanents, conformément à l'Annexe A la convention collective pour la classification dans laquelle il travaille; ou
- b) au taux qu'il recevait immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente entente.

5. Jours fériés

Les huit (8) jours fériés sont le jour de l'An, le jour de la famille, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour du Souvenir et le jour de Noël et comprennent tout jour qui leur est substitué en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs reçoit une indemnité de jours fériés

conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

6. Congés annuels

En plus du taux de rémunération applicable :

(a) un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois continus qui compte moins de huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur reçoit une indemnité de congés annuels correspondant à six pour cent (6 %) de son taux de rémunération horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.

(b) un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois continus qui compte au moins huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur reçoit une indemnité de congés annuels correspondant à huit pour cent (8 %) de son taux de rémunération horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.

7. Congés

Les employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois continus ont droit à des congés non payés, tel qu'il est mentionné dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

8. Applicabilité de la convention collective

Les parties conviennent que les articles suivants de la convention collective actuellement en vigueur entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (les agents d'administration scolaire) s'appliqueront aussi aux employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois continus à leur premier jour de travail:

PRÉAMBULE

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 3 – SÉCURITÉ PROVINCIALE

ARTICLE 4 – LES LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 5 – DÉFINITIONS

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

ARTICLE 7 – AUCUNE DISCRIMINATION, AUCUN HARCÈLEMENT

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT

ARTICLE 9 – ADHÉSION AU SYNDICAT ET PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

ARTICLE 10 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

ARTICLE 11 – COMMUNICATIONS

ARTICLE 12 – AFFICHAGE DE LA CONVENTION

ARTICLE 13 – COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL

ARTICLE 14 – COMITÉ DE LIAISON AVEC LE DISTRICT

ARTICLE 41 – CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE

ARTICLE 43 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

ARTICLE 46 – DÉMISSION

ARTICLE 48 – FRAIS DE DÉPLACEMENT

ARTICLE 51 – DURÉE ET CESSATION

9. Autres dispositions pour les employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois continus

Les parties conviennent par ailleurs que les articles suivants de la convention collective actuellement en vigueur entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (pour le Syndicat du personnel d'administration scolaire) ne s'appliquent pas aux employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs, sauf dans les cas et dans la mesure où une autre disposition a été formulée ci-dessous:

a) ARTICLE 15 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

Ne s'applique pas aux employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs. Cependant, un employé occasionnel 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 entente.

b) ARTICLE 16 – ARBITRAGE

Ne s'applique pas aux employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs. Cependant, un employé occasionnel a le droit d'avoir recours 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 entente.

c) ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

Ne s'applique pas aux employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs. Attendu qu'un employé occasionnel est employé à titre temporaire ou intermittent et qu'il n'occupe pas un emploi ordinaire ou permanent dans les services publics, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un employé occasionnel pour quelque raison que ce soit et à tout moment, et l'employé n'a pas accès à la procédure de règlement des griefs.

d) ARTICLE 22 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Ne s'applique pas aux employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs. Il est entendu que les employés occasionnels n'occupent pas d'emploi permanent dans les services publics. Aucune garantie n'est fournie aux employés occasionnels concernant leur nombre d'heures de travail.

e) Heures de travail et heures excédentaires des employés occasionnels:

Lorsque l'Employeur exige qu'un employé occasionnel en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs travaille plus de quarante-quatre (44) heures par semaine, cet employé a le droit de compenser ces heures par des heures de congé correspondantes.

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

10. Les articles suivants s'appliquent aux employés occasionnels en fonction depuis moins de six (6) mois consécutifs :

ARTICLE 18 – ANCIENNETÉ

ARTICLE 19 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

ARTICLE 20 – PÉRIODE DE PROBATOIRE

ARTICLE 21 – SÉCURITÉ D'EMPLOI, RÉAFFECTATION, MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL

ARTICLE 24 – AUGMENTATIONS AU MÉRITE

ARTICLE 25 – CLASSIFICATIONS

ARTICLE 26 – CONGÉS ANNUELS

ARTICLE 27 – JOURS FÉRIÉS

ARTICLE 28 – CONGÉS DE MALADIE

ARTICLE 29 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN OU LE DENTISTE

ARTICLE 30 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 31 - CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET POUR SOIN D'ENFANTS ET D'ADOPTION

ARTICLE 32 – CONGÉ DE SOIGNANT, CONGÉ DE GRAVE MALADIE CHEZ UN ENFANT, CONGÉ DE GRAVE MALADIE CHEZ UN ADULTE

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

ARTICLE 34 – CONGÉ DE DEUIL

ARTICLE 35 – CONGÉ DE PORTEUR

ARTICLE 36 – CONGÉ D'AUDIENCE

ARTICLE 37 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

ARTICLE 38 – CONGÉS DIVERS

ARTICLE 39 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

ARTICLE 42 – ASSURANCE COLLECTIVE DESOINS MÉDICAUX, DE SOINS DENTAIRES ET D'ASSURANCE VIE

ARTICLE 44 – ALLOCATION DE MISE EN DISPONIBILITÉ

ARTICLE 45 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

ARTICLE 47 – ACCIDENT DE TRAVAIL

ARTICLE 49 – TRANSFÉRABILITÉ DES AVANTAGES

Signée le 18 avril 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Minister Ernie Steeves

Erin Sirett

LETTRE D'ENTENTE - OBJET : Droit de rappel à un poste temporaire pour d'anciens employés permanents actuellement employés de façon temporaire

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

ET : section locale 60702 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (groupe des préposés à l'administration scolaire), partie d'autre part.

Il est entendu par les parties que certains employés ont été mis en disponibilité à l'issue de la réorganisation des districts scolaires en juillet 2012 et que certains de ces employés ont par la suite accepté un poste temporaire.

Les parties conviennent d'accorder des droits de rappel à des postes temporaire aux préposés à l'administration scolaire permanents qui travaillent actuellement comme employés temporaires sous réserve des conditions suivantes:

1. La présente entente s'applique uniquement aux personnes suivantes

Michèle Routier, district scolaire francophone Sud Eric Kennedy, district scolaire francophone Sud Nicole Gagnon, district scolaire francophone Sud

2. L'employé a le droit d'être rappelé à son ancien poste temporaire dans le même district pourvu qu'il ait fourni un rendement satisfaisant et qu'il ait informé l'Employeur par écrit, à la fin de son emploi temporaire, de son intérêt à être rappelé.

3. Le droit de rappel sera en vigueur pendant dix-huit (18) mois suivant la fin du poste temporaire.

4. Pendant la période de rappel de dix-huit (18) mois, ces employés ont le droit de poser leur candidature à des postes vacants comme employés membres de l'unité de négociation travaillant dans un district différent (alinéa 19.03 (2) de la convention collective), c'est donc dire qu'ils auront la priorité par rapport aux autres candidats appartenant ou non à l'unité de négociation (alinéa 19.03 (3)).

5. Le droit de rappel ne s'applique pas aux employés qui :

a) ont volontairement quitté le service de l'Employeur;

b) ont été congédiés;

c) ont accepté un autre poste.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé les présentes le 18 avril 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Minister Ernie Steeves

Erin Sirett

LETTRE D'ENTENTE - OBJET : Processus mixte de révision de la classification

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

ET : la section locale 60702 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (groupe des préposés à l'administration scolaire), partie d'autre part.

À la signature de la présente convention collective, les parties conviennent d'établir un processus mixte de révision de la classification.

Pendant que la présente convention collective sera en vigueur, les employés qui demandent une reclassification de leur poste verront leur questionnaire sur la description de poste (QDP) examiné par le Comité mixte de classification (CMC). Le CMC est autorisé à examiner et à trancher les demandes de classification présentées par les employés.

Avant d'entamer le processus mixte de classification, l'Employeur fournira une formation sur l'utilisation du Guide de la méthode d'évaluation Hay par profils aux membres du CMC et du Comité consultatif mixte.

1. Les conditions du processus mixte de révision de la classification seront les suivantes :

- (a) Le CMC sera composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.
- (b) Le Comité consultatif mixte (CCM) sera composé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant du Syndicat.
- (c) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les parties se réuniront afin d'élaborer un cadre de référence.
- (d) Une fois le cadre de référence approuvé, le CMC sera responsable de maintenir l'intégrité de la mise en œuvre de la classification des postes.
- (e) Lorsqu'il évaluera une nouvelle classification de poste ou les demandes de reclassification, le CMC appliquera la méthodologie d'évaluation des postes.
- (f) Le CMC se réunira au besoin à une date et à un lieu convenu de part et d'autre (réunions en personne ou en virtuel). Chaque partie sera responsable de ses dépenses.
- (g) Le CMC examinera le QDP et prendra une décision au sujet de la notation dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la réception de la reclassification par Finances et Conseil du Trésor.
- (h) Toutes les décisions du CMC sont finales et exécutoires.
- (i) Si le CMC ne peut arriver à un consensus sur toute question de classification, il la soumettra au CCM.
- (j) Le CCM doit prendre en considération toute question qui lui est confiée par le CMC et prendra une décision dans les trente (30) jours ouvrables. Toutes les décisions du CCM doivent être prises par consensus. Elles seront finales et exécutoires.

2. Pendant la durée de la présente convention collective, les parties conviennent que le libellé des paragraphes 25.04 et 25.06 sera remplacé par ce qui suit :

24.04 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit exclusif d'assigner des fonctions. Le Comité mixte de classification (CMC) ou le Comité consultatif mixte (CCM) classifiera les postes des employés.

24.06 Établissement d'un nouveau poste

Pendant la durée de la présente convention collective, lorsque l'Employeur établira un nouveau poste, le taux de rémunération sera fixé par le CMC par rapport aux points alloués en fonction de l'outil d'évaluation des emplois. L'Employeur peut établir une rémunération provisoire pour cette classification. Le paragraphe 24.09 s'appliquera.

3. Pendant la durée de la présente convention collective, les parties conviennent que le paragraphe 24.08 (processus d'appel en matière de classification) ne s'appliquera pas.

4. La présente entente sera en vigueur pendant deux (2) ans après la signature de la convention collective. Sur accord mutuel, les parties peuvent prolonger la durée de l'entente. Si les parties la prolongent, la durée de l'entente sera réévaluée chaque année. La présente entente peut demeurer en vigueur après la date d'expiration de la présente convention collective, jusqu'à ce que les parties concluent une nouvelle convention collective.

5. Si les parties ne parviennent pas à un accord mutuel pour prolonger la durée de la présente entente, celle-ci deviendra nulle et non avenue à la fin de la période de deux (2) ans et le processus décrit à l'article 25 (Classifications) s'appliquera.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé les présentes le 18 avril 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Minister Ernie Steeves

Erin Sirett