

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

LE CONSEIL DES SYNDICATS DES DISTRICTS SCOLAIRES DU NOUVEAU-BRUNSWICK,

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1253

GROUPE : MANŒUVRES, MÉTIERS ET SERVICES, PARTIE II

DATE D'EXPIRATION : 31 MARS 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	1
ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION ET SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	2
ARTICLE 3 - DISCRIMINATION.....	2
ARTICLE 4 - AFFILIATION SYNDICALE ET RETENUES DES COTISATIONS SYNDICALES	2
ARTICLE 5 - CORRESPONDANCE.....	4
ARTICLE 6 - COMITÉS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	4
ARTICLE 7 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS	5
ARTICLE 8 - ARBITRAGE.....	7
ARTICLE 9 - GRÈVES OU LOCK-OUT.....	8
ARTICLE 10 - DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENTS	8
ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 12 – POSTES VACANTS.....	12
ARTICLE 13 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS.....	14
ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL	16
ARTICLE 15 - SURTEMPS	17
ARTICLE 16 - PRIMES DE QUART.....	19
ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS.....	19
ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS	20
ARTICLE 19 - CONGÉS DE MALADIE.....	23
ARTICLE 20 - AUTRES CONGÉS	24
ARTICLE 21 - SALAIRES ET INDEMNITÉS	28
ARTICLE 22 - DÉFINITIONS.....	32
ARTICLE 23 - CLASSES	32
ARTICLE 24 - RETRAITE ET PENSION	37
ARTICLE 25 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE	39
ARTICLE 26 - RÉGIME COLLECTIF DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES	40
ARTICLE 27 - INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	41
ARTICLE 28 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	41
ARTICLE 29 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	42
ARTICLE 30 – EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES	43
ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	45
ARTICLE 32 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS.....	46
ARTICLE 33 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....	46
ARTICLE 34 - <u>CONGÉ DE MATERNITÉ / CONGÉ DE PATERNITÉ / CONGÉ POUR SOINS D'ENFANT /</u> <u>CONGÉ D'ADOPTION</u>	46
ARTICLE 35 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	49
ARTICLE 36 - DURÉE ET CESSATION.....	49
ANNEXE CONCERNANT LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE	52
LETTRE D'ENTENTE - OBJET : FONCTIONS D'ENTRAINEUR RELATIVEMENT AUX CHAUFFEURS D'AUTOBUS.....	54
LETTRE D'INTENTION - OBJET : DESCRIPTIONS D'EMPLOI POUR CLASSIFICATIONS INOCCUPÉES À LA SIGNATURE	55
LETTRE D'ENTENTE - OBJET : PAS DE SOUS-TRAITANCE	56
<u>LETTRE D'ENTENTE - OBJET : CLASSE DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS FLEX.....</u>	57
<u>LETTRE D'ENTENTE - OBJET : GARDERIES ÉDUCATIVES DANS LES ÉCOLES.....</u>	58
<u>LETTRE D'ENTENTE - OBJET : PROJET DE RECHERCHE – MODÈLE DE NETTOYAGE DE L'ASSOCIATION OF PHYSICAL PLANT ADMINISTRATORS (APPA).....</u>	60
ANNEXE « A » - TAUX DE PAIE	62

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 17 juillet 2025.

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

ET LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Conseil des syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les deux parties à la présente convention désirent maintenir des relations harmonieuses et des conditions d'emploi stables entre l'Employeur et le Syndicat, favoriser la coopération et la compréhension entre l'Employeur et le Syndicat, reconnaître l'avantage mutuel des discussions paritaires et des négociations dans toutes les affaires ayant trait aux conditions de travail, aux heures de travail et au barème des traitements, encourager l'efficacité du service et favoriser le bon moral, le bien-être et la sécurité des employés de l'unité de négociation du Syndicat;

À CES FINS, SUR LA FOI DE LA PRÉSENTE CONVENTION, les parties aux présentes, eu égard aux conventions mutuelles ci-après contenues, concluent l'une et l'autre les accords suivants :

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

1.01 Reconnaissance du Syndicat et unité de négociation

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 028 SC 5a.

1.02 Seule entente

Nul employé ne sera tenu ni permis de conclure avec l'Employeur ou ses représentants une entente écrite ou verbale susceptible d'entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

1.03 Lois à venir

Lorsqu'une disposition de la présente convention entre en conflit avec les dispositions d'une loi ou d'un règlement public de la province, les dispositions de la loi ou du règlement public doivent prévaloir. Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux employés visés par la présente convention rend nulle et non avenue l'une quelconque des dispositions de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent rester en vigueur pendant la durée de la présente convention, et les parties à la présente convention doivent négocier une disposition acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue. Si aucune entente ne peut être conclue, les parties pourront soumettre la question à l'arbitrage.

1.04 Application de la convention

- a) La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur et à ses représentants.
- b) Les chauffeurs d'autobus employés par un district scolaire ou le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance au cours des mois de juillet et août (cours d'été et autres raisons) doivent recevoir les avantages prévus par la convention tout comme pour le travail ordinaire pendant l'année scolaire.

1.05 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 réglementaires d'une employée ou un employé ou d'entraîner la mise en disponibilité d'une employée ou un employé actuel.

Lorsqu'un poste actuel occupé par une employée ou un employé de la présente unité de négociation devient vacant, l'Employeur consent à ne pas utiliser des personnes bénévoles pour remplir les fonctions du poste vacant. La présente disposition ne s'applique pas aux postes dans les cafétérias.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION ET SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

2.01 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à l'Employeur de diriger les opérations du district scolaire et son effectif ouvrier sous réserve des dispositions de la présente convention. L'Employeur conserve tous les droits de la direction, à moins qu'ils ne soient expressément restreints par la présente convention.

2.02 Sécurité de la province

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

ARTICLE 3 - DISCRIMINATION

3.01 Aucune discrimination

- a) Les parties conviennent qu'aucune discrimination, interférence, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée pour quelque raison que ce soit.
- b) Les parties reconnaissent que les employées et employés ont le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et que toute forme de harcèlement au lieu de travail ne sera pas tolérée.
- c) Une employée ou un employé a le droit d'être accompagné par une personne de son choix au cours de l'entretien dans le cadre du processus énoncé dans la Directive sur le harcèlement au travail du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 4 - AFFILIATION SYNDICALE ET RETENUES DES COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Comme condition d'emploi, ceux qui sont devenus employés après le 9 décembre 1977 devaient, dans un délai de trente (30) jours ouvrables du début de l'emploi, devenir membres du Syndicat et ils ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée du présent contrat.

4.02 Retenues

L'Employeur doit retenir du traitement de tous les employés de l'unité de négociation, un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du syndicat local.

4.03 Montant des cotisations syndicales

Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir des cotisations en application du présent article, le syndicat local doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant exact de la cotisation ou le pourcentage du salaire mensuel qui est prélevé pour cette cotisation. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant de cotisation à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis écrit à l'Employeur signé par la présidente ou le président et la secrétaire-trésorière ou le secrétaire-trésorier du syndicat local, après quoi le montant ainsi changé constitue le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. Les parties conviennent que pas plus d'une modification des cotisations sera traitée au cours d'une année civile, à moins d'une entente mutuelle. Lorsque le montant des cotisations est changé, l'Employeur doit commencer à retenir le nouveau montant au plus tard trois mois après réception de l'avis du syndicat local.

4.04 Contribution aux dépenses du Syndicat

Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat

- a) comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou doivent devenir membres du syndicat local;
- b) cotisations rétroactives versées par l'Employeur à partir de la somme globale du salaire;

et les sommes ainsi retenues des non-membres du syndicat local doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien du syndicat local.

4.05 Retenues à remettre

- a) Les retenues doivent se faire sur la feuille de paye chaque mois pour un montant fixe, et sur chaque paye pour le taux en pourcentage. Les cotisations et doivent être remises chaque mois au secrétaire-trésorier du syndicat local au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant, accompagnées d'une liste, qui sera publiée sur un site Web sécurisé, de tous les employés sur le salaire desquels les retenues ont été effectuées et de leur salaire régulier. Le syndicat local doit tenir l'Employeur au courant du nom, et de l'adresse et du courriel de son secrétaire-trésorier, du trésorier provincial de la section locale 1253 du SCFP et, si nécessaire, du secrétaire-trésorier national du SCFP.
- b) Il faut publier sur un site Web sécurisé, une fois par année, les listes des noms, adresses, numéros de téléphone, classifications, lieux de travail, genre et primes mensuelles des régimes d'assurance-vie collective, d'assurance-santé et de soins dentaires de tous les employés membres de l'unité de négociation afin que la présidente ou le président du syndicat local puisse les consulter.

4.06 Employeur dégagé de toute responsabilité

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

4.07 Reçus des cotisations

Au moment où les feuillets (T-4) de l'impôt sur le revenu sont rendus disponibles, l'Employeur doit inscrire le montant des cotisations syndicales payées par chaque membre du Syndicat au cours de l'année précédente.

4.08 Nouveaux employés

Lorsqu'une nouvelle employée ou lorsqu'un nouvel employé entre en fonction dans un poste au sein de l'unité de négociation, sa surveillante immédiate ou son surveillant immédiat ou une autre représentante ou un autre représentant de l'Employeur le présentera à sa déléguée syndicale ou à son délégué syndical ou à sa représentante ou à son représentant syndical dans l'établissement, tel que désigné par le Syndicat, ou si elle ou s'il est à l'extérieur de l'établissement, lui donnera les coordonnées des personnes en question.

La représentante désignée ou le représentant désigné par le Syndicat local se fera offrir l'occasion de rencontrer en privé chaque nouvelle employée ou nouvel employé au cours du premier mois d'emploi afin de la ou de le familiariser avec la structure, les avantages et les obligations des membres du Syndicat. Trente minutes au maximum seront accordées à cette fin pendant les heures de travail réglementaires et sans perte de salaire pour les deux employés.

4.09 Séances de formation

À la suite d'un avis raisonnable et sur demande écrite, le Syndicat peut se faire offrir la possibilité de tenir une réunion avec les employées et employés membres de l'unité de négociation à la fin d'une séance de formation ayant lieu pendant un jour autre qu'un jour d'école. Une (1) heure au plus sera accordée à cette fin, sans perte de salaire pour les employées et employés présents ainsi que pour les employées et employés surnuméraires dont la présence est exigée par l'Employeur, jusqu'à concurrence de leur journée de travail réglementaire respective. Les employées et employés devant travailler à la fin de la séance n'assisteront pas à cette réunion. Les employées et employés à l'extérieur de l'unité de négociation ne seront pas dans la salle pendant la réunion du Syndicat.

4.10 Accès au lieu de travail

La représentante désignée ou le représentant désigné par le Syndicat aura accès aux lieux de travail, conformément à la politique de sécurité applicable, afin de pouvoir rencontrer les employées et employés visés par la présente convention collective au cours de leur repas et des autres pauses prévues.

4.11 Tableaux d'affichage

Chaque district scolaire doit mettre à la disposition du Syndicat un nombre raisonnable de tableaux d'affichage de dimensions convenables pour l'affichage exclusif d'avis du Syndicat.

ARTICLE 5 - CORRESPONDANCE

5.01 Correspondance et voie hiérarchique

Toute correspondance entre le Conseil du Trésor et le Conseil, découlant ou résultant de la présente convention, doit se faire le directeur général ou la directrice générale, Relations avec les employés, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Conseil du Trésor, et le secrétaire-trésorier du Conseil.

Toute correspondance entre le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et le Conseil découlant ou résultant de la présente convention, doit se faire entre le responsable des Ressources humaines, ou son représentant désigné ou sa représentante désignée, et le secrétaire-trésorier du Conseil.

Toute correspondance entre le district scolaire et le syndicat local, découlant ou résultant de la présente convention, doit se faire entre le directeur général du district scolaire ou son représentant désigné ou sa représentante désignée, le secrétaire-archiviste du syndicat local et le Conseil

5.02 Représentant du district scolaire

Le district scolaire doit communiquer par écrit au Syndicat le nom du représentant désigné par le district scolaire.

5.03 Rôle de la surveillance

Chaque concierge employé doit être avisé de ses tâches et des méthodes à suivre par une personne désignée par le district scolaire. Chaque employé sera avisé du nom de la personne désignée.

ARTICLE 6 - COMITÉS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

6.01 Création de comités

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les avantages mutuels à retirer d'une consultation paritaire et approuvent par les présentes la création de comités Employeur-employés dans les unités de travail pertinentes et d'un Comité Employeur-employés au niveau de la province. Le district constitue l'unité de travail locale appropriée pour les réunions des comités Employeur-employés. Les parties conviennent d'adopter les mandats des comités Employeur-employés de district et provinciaux.

6.02 Questions non régies par la convention collective

Les parties conviennent que les comités doivent servir de tribune de consultation sur les changements envisagés quant aux conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la présente convention et sur d'autres questions d'intérêt commun.

6.03 Rôle consultatif

Les comités doivent se limiter à un rôle consultatif et n'ont pas le pouvoir d'apporter des retouches, corrections, additions ou modifications aux dispositions de la présente convention.

6.04 Réunions des comités

Le comité Employeur-employés du district doit se composer d'une (1) personne membre de chaque syndicat local du district ainsi que d'un nombre égal de représentantes ou représentants de l'Employeur. Tout vice-présidente régionale de la section locale 1253 du SCFP et un nombre égal de représentantes ou représentants de l'Employeur sont autorisés à assister aux réunions du comité Employeur-employés du district. Le comité provincial doit se composer de quatre représentantes ou représentants de l'équipe de négociation de chaque partie. Le comité doit se réunir au moment et à l'endroit mutuellement convenus sur demande de l'une ou l'autre des parties. Les membres du comité doivent recevoir un avis et un ordre du jour de la réunion au moins une semaine avant la réunion.

6.05 Temps libre payé pour assister aux réunions

Les membres du comité ne doivent pas subir de perte de traitement pour avoir assisté aux réunions du comité.

6.06 Procès-verbaux

Le procès-verbal de chaque réunion du comité provincial et du comité de district doit être établi en deux (2) exemplaires et signé conjointement par une représentante ou un représentant de chaque partie aussitôt que possible après la fin de la réunion. Il incombe aux parties d'en distribuer des copies à leurs représentants respectifs.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

Lorsqu'un différend survient entre les parties concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention, l'employé a le droit d'avoir l'aide des représentants du Syndicat canadien des employés de la Fonction publique, y compris des délégués d'atelier, lorsqu'il rencontre l'Employeur.

7.01 Définition d'un grief

Un grief est un différend ou une divergence d'opinions concernant l'un ou plusieurs des éléments suivants :

- a) l'interprétation ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention;
- b) des mesures disciplinaires entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire;
- c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un règlement administratif, d'une directive ou d'un autre instrument établi ou émis par l'Employeur et portant sur les conditions d'emploi;
- d) tout événement ou problème concernant les conditions d'emploi visées par les trois paragraphes précédents et pour lesquelles il n'existe pas de procédure administrative de recours prévue en vertu d'une loi de l'Assemblée législative.

7.02 Nom des délégués d'atelier

Le syndicat « local » signalera par écrit à l'Employeur le nom du président et des membres du comité des griefs du Syndicat et tout changement qui pourra s'y produire. L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître les membres du comité tant que le syndicat « local » ne lui aura pas signalé par écrit le nom des personnes choisies.

7.03 Comité des griefs

Le syndicat local doit nommer dans chaque district scolaire un comité des griefs composé d'employés, et l'un d'entre eux doit en être le président. Il ne doit pas y avoir plus de deux (2) représentants locaux lors des réunions portant sur le règlement des griefs en vertu de l'article 7.08.

7.04 Représentants du Syndicat

Un représentant attitré du Syndicat doit avoir accès aux locaux de l'Employeur dans le but d'aider à la signification d'un grief, à un moment et à un endroit mutuellement convenu. Le Syndicat avisera l'Employeur du nom des représentants locaux qui doivent administrer les affaires du syndicat local.

7.05 Permissions de s'absenter du travail

L'Employeur reconnaît que les délégués d'atelier ne doivent pas être empêchés, forcés, restreints ou contraints d'aucune façon dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils font enquête sur des différends et qu'ils soumettent des rajustements tel qu'il est prévu dans le présent article. Le Syndicat reconnaît que chaque délégué d'atelier est employé par l'Employeur et qu'il ne quittera pas son travail pendant les heures de travail, sauf pour exercer ses fonctions aux termes de la présente convention. Par conséquent, un délégué d'atelier ne doit pas quitter son travail sans en obtenir la permission de son surveillant, s'il ou elle est disponible, et cette permission doit être accordée. Si la personne désignée comme surveillant n'est pas disponible, le délégué d'atelier doit obtenir la permission du personnel de gestion touché par le grief et cette permission doit être accordée. Le Syndicat fournira une lettre d'entente indiquant qu'il est souhaitable, mais pas nécessaire, que les délégués d'atelier représentent le district scolaire dans lequel ils sont employés.

7.06 Discussions non officielles

Une plainte de quelque nature qu'elle soit devra normalement faire l'objet d'une discussion avec le surveillant immédiat de l'employée ou l'employé ou un membre de l'équipe de gestion du district scolaire avant qu'un grief ne soit présenté. Tous les efforts possibles seront déployés afin de régler les plaintes sans avoir recours à la procédure applicable aux griefs prévue ci-après.

7.07 Intimidation interdite concernant les griefs

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

7.08 Règlement des griefs

- a) Lorsqu'il survient entre l'Employeur et l'employée ou l'employé ou un groupe d'employés un problème concernant l'application, l'interprétation ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention et lorsque l'employé possède le consentement écrit du syndicat local ou du Conseil, la procédure suivante doit s'appliquer :

Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la naissance du prétendu grief, l'employé, accompagné d'un membre du comité des griefs et d'un représentant du Syndicat s'il le désire, peut porter l'affaire à l'attention du directeur général ou une personne désignée, en présentant le grief par écrit sur les formules adoptées par l'Employeur et le Syndicat. Le directeur général ou une personne désignée doit répondre par écrit sur cette formule dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la présentation du grief. À défaut d'une réponse écrite ou d'un règlement satisfaisant dans ce délai de quinze (15) jours, le problème peut être soumis à l'arbitrage prévu à l'article 8 (Arbitrage) ci-dessous dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de l'expiration de ce délai de quinze (15) jours.

- b) À tout moment au cours de ce processus, les parties peuvent, d'un commun accord, solliciter des services de médiation pour les aider à trouver une solution au problème. Les parties comprennent qu'il s'agit d'un processus volontaire et n'est en aucun cas une obligation.

7.09 Griefs Syndicat-Employeur

- a) Si le district scolaire l'exige par un avis envoyé par écrit au président du comité des griefs, ce comité doit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'envoi de cet avis, rencontrer le district scolaire, un comité ou tout autre représentant du district scolaire désigné par celui-ci, en vue d'étudier et de régler tout problème ayant trait à l'application, à l'interprétation ou à une prétendue violation de la présente convention par le Syndicat, par un membre du Syndicat ou par une employée ou un employé de l'unité de négociation.

- b) Si un problème, ayant dûment fait l'objet d'un avis envoyé par le district au Syndicat conformément à l'alinéa 7.08a) ci-dessus, n'est pas réglé à la satisfaction des deux (2) parties dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de l'envoi d'un avis à un membre du comité des griefs conformément à l'alinéa 7.08a) ci-dessus, le district peut soumettre le problème à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration de cette période d'un mois.

7.10 Griefs collectifs

Lorsque deux (2) employés ou plus ont un grief en commun, ils peuvent présenter un seul grief. Un grief collectif signé par tous les employés s'estimant lésés peut être présenté à la première étape dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la prétendue violation.

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

Les griefs relatifs aux mises en disponibilité et aux rappels doivent être présentés à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs. Une (1) copie du grief doit être envoyée au directeur des Ressources humaines.

7.12 Aide lors d'enquête sur les griefs

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

7.13 Défaut d'agir dans les délais prévus

Il sera possible, d'un commun accord entre le district et le Syndicat, de prolonger ou d'abrèger l'un quelconque ou l'ensemble des délais fixés par le présent article. Si l'on ne profite pas des dispositions du présent article dans les délais ici fixés ou prolongés en application du paragraphe 7.12, la question en litige est réputée avoir été abandonnée et l'on ne pourra plus la remettre en cause.

7.14 Oppositions aux griefs fondées sur des technicalités

Sous réserve du paragraphe 7.12, le défaut de se conformer à toutes les exigences de la procédure applicable aux griefs établie par le présent article ne constitue pas un empêchement en ce qui concerne l'arbitrage du grief, si l'arbitre auquel le grief a été soumis est d'avis que l'autre partie en cause n'a subi aucun préjudice par suite de ce défaut et qu'il serait injuste d'empêcher l'arbitrage du grief.

7.15 Changements convenus d'un commun accord

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

7.16 Correspondance portant sur les griefs

Le Syndicat enverra au district scolaire pertinent une copie conforme de toute la correspondance portant sur les griefs qui est adressée au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou au Conseil du Trésor.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 Application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

Les parties conviennent que les dispositions concernant l'arbitrage prévues dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* s'appliquent.

8.02 Décisions de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage

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

8.03 Pouvoir de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage

Dans tous les cas, y compris ceux qui résultent de toute forme de mesure disciplinaire ou de la perte de toute rémunération, de tout avantage ou privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a plein pouvoir d'ordonner le versement d'une indemnité, de modifier la peine, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon que l'arbitre ou le conseil peut le juger à propos pour régler définitivement le litige entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

8.04 À tout moment au cours de ce processus, mais avant une audience, les parties peuvent, d'un commun accord, demander des services de médiation pour les aider à trouver une solution à l'affaire. Les parties comprennent qu'il s'agit d'un processus volontaire et en aucun cas d'une obligation.

ARTICLE 9 - GRÈVES OU LOCK-OUT

9.01 Grèves ou lock-out

Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, lock-out ni autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENTS

10.01 Définition de discipline

- a) On entend par discipline toute mesure disciplinaire prise par l'Employeur à l'encontre d'une employée ou d'un employé et qui se traduit par un congédiement, une suspension, une peine pécuniaire ou une lettre de réprimande.
- b) Aucune employée ou aucun employé ayant terminé son stage ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire, sauf pour une raison valable.
- c) La confirmation d'une réprimande verbale versée au dossier d'une employée ou d'un employé est traitée conformément aux dispositions du paragraphe 10.05.
- d) Les mesures disciplinaires doivent être adaptées à leur cause et être conformes aux principes des mesures disciplinaires progressives.

10.02 Procédure de congédiement

Nul employée ou employé ne doit faire l'objet d'une suspension ou d'un congédiement sauf pour raison valable. Lorsqu'une employée ou un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la suspension ou du congédiement, aviser l'employé par courrier électronique, écrit par courrier recommandé ou par signification à la personne en indiquant le motif de la suspension ou du congédiement et une copie de cet avis de suspension ou de congédiement sera envoyée au secrétaire du syndicat local.

10.03 Omission d'étapes de la procédure applicable aux griefs

Lorsqu'une employée ou un employé prétend avoir fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 10.01, il ou elle peut, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la date à laquelle il ou elle a été avisée par écrit de la raison de sa suspension ou de son congédiement, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage et, aux fins d'un grief prévu à l'article 7 (Procédure applicable aux griefs), il faudra omettre la première étape. Une copie du grief doit être envoyée au directeur des Ressources humaines.

10.04 Suspensions ou congédiements injustes

Lorsqu'il est déterminé qu'une employée ou un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 10.01, cette employée ou cet employé doit immédiatement être réintégré dans son ancien poste sans perdre le service ininterrompu ni aucun autre avantage qui lui serait revenu s'il ou elle n'avait pas été frappé de suspension ou congédié. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration.

10.05 Preuves

Il est interdit à l'Employeur de déposer à titre de preuve, dans la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage prévue dans la présente convention, un document ayant trait à une mesure disciplinaire dont l'employée ou l'employé ignorait l'existence.

10.06 Rapports défavorables

Quand une employée ou un employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire autre que la suspension ou le congédiement et qu'une note dérogatoire est portée à son dossier, cette note sera rédigée en trois (3) exemplaires : un exemplaire est remis à l'employée ou l'employé, un exemplaire est transmis au secrétaire du syndicat local et un exemplaire est versé au dossier de l'employée ou l'employé dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de l'action ayant donné lieu à la plainte. L'employée ou l'employé et l'Employeur doivent signer les exemplaires pour indiquer qu'ils les ont reçus, mais ces signatures n'indiquent pas que l'on reconnaît que la note est justifiée. Si la présente procédure n'est pas suivie, le rapport défavorable ne pourra pas être versé au dossier de l'employée ou l'employé et ne pourra pas être subséquentement utilisé au détriment de l'employée ou l'employé. Toute note de suspension ou de mesure disciplinaire, lettre de réprimande ou rapport défavorable doit être éliminé vingt-quatre (24) mois après la suspension ou la mesure disciplinaire.

10.07 Accès au dossier personnel

Sur demande, il faut donner à une employée ou un employé, quatre fois par année, l'occasion de lire son dossier personnel. Lorsqu'une mesure disciplinaire a été prise à son égard, l'employée ou l'employé pourra voir, sur demande, les documents de son dossier personnel qui traitent d'une évaluation de son comportement ou de son rendement au travail.

10.08 Droit à la présence d'un représentant syndical

Lorsqu'un surveillant a l'intention de se réunir avec une employée ou un employé pour des fins disciplinaires, l'Employeur fournira à l'employée ou l'employé les raisons de cette réunion à l'avance et l'informerá de son droit d'être accompagné par un représentant syndical à la réunion.

Un représentant du SCFP ne se verra pas refuser le droit d'assister à des réunions avec le directeur général, ou à tout autre palier de la direction.

10.09 Surveillance ou écoute électronique

L'Employeur peut installer du matériel de surveillance ou d'écoute électronique pour protéger ses locaux et ses biens, et pour améliorer la sécurité personnelle des employés et des élèves. Le Syndicat doit être avisé, et un avis doit être affiché dans tous les lieux de travail où l'Employeur a installé le matériel de surveillance ou d'écoute électronique. Il est interdit d'utiliser le matériel pour la surveillance générale régulière des employés. Lorsque des incidents présumés surviennent autres que les problèmes réguliers de rendement au travail et impliquent soit des élèves, soit des membres du personnel, les parties acceptent que l'Employeur utilise l'enregistrement électronique afin d'enquêter sur l'incident.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 Définition de l'ancienneté

Sous réserve du paragraphe 11.11, l'ancienneté est la durée du service pour le compte d'un district scolaire (ou de n'importe lequel des conseils scolaires faisant anciennement partie du district scolaire, ou maintenant compris dans celui-ci) où l'employé travaille actuellement.

11.02 Unité d'ancienneté

L'unité d'exécution pour l'application de l'article 11 doit être le district scolaire, sauf dans le cas du paragraphe 11.11.

11.03 Liste d'ancienneté

L'Employeur doit maintenir une liste d'ancienneté pour les employés permanents et une liste d'ancienneté pour les employés surnuméraires, ces listes devant indiquer la date marquant le début du service de chaque employé à titre surnuméraire et la date marquant le début du service de chaque employé à titre permanent. L'ancienneté accumulée d'un employé ou d'une employée doit comprendre le service à titre surnuméraire et permanent. Les listes d'ancienneté doivent indiquer l'ancienneté accumulée, auxquels chaque employé a droit. Des listes d'ancienneté en vigueur à la fin de décembre doivent être envoyées au syndicat local et affichées sur tous les tableaux d'affichage au mois de février de chaque année. L'ancienneté d'un employé permanent ou d'une employée permanente sera considérée avant celle de n'importe quel employé ou employée surnuméraire.

L'article 11 ne s'applique pas au calcul des congés annuels, si ce n'est que pour la date initiale d'emploi de l'employé ou de l'employée.

11.04 Calcul de l'ancienneté - Employés permanents

Quand un/une employé(e) permanent(e) a terminé son stage, son ancienneté doit remonter à la date du début de son emploi.

11.05 Calcul de l'ancienneté - Employés surnuméraires

L'ancienneté des employés surnuméraires doit être calculée en jours de la façon suivante :

- a) À une période quelconque de chaque année civile, il faut diviser le total du traitement de l'employée ou l'employé pour cette année-là (en excluant la rétribution du surtemps) par son taux horaire pour obtenir le nombre d'heures de travail. Le chiffre ainsi obtenu sera divisé par huit (8) pour obtenir le nombre de jours ouvrables que représente ce nombre total d'heures. Aux fins de précision, chaque calcul est cumulatif. En ce qui concerne le calcul de l'ancienneté des chauffeurs d'autobus, un jour ouvrable équivaut à une journée d'ancienneté, peu importe le temps passé au travail. Pour plus de précision, deux cent cinquante-deux (252) jours ouvrables constitueront un an d'ancienneté.
- b) Une employée permanente ou un employé permanent mis en disponibilité, qui n'a pas obtenu un poste permanent au cours de la période de mise en disponibilité de 18 mois, conserve l'ancienneté qu'elle ou qu'il a accumulée précédemment SI elle/S'il a travaillé de façon occasionnelle au cours de cette période. Après l'expiration de la période de mise en disponibilité, l'employée ou l'employé est considéré comme une nouvelle employée ou un nouvel employé conformément au sous-alinéa 11.08a) (ii). Le travail occasionnel effectué par la suite sera calculé conformément à l'alinéa 11.05a) et ajouté à l'ancienneté accumulée précédemment.

11.06 Stages - Employés permanents et surnuméraires

a) Période de stage - Employés permanents

Conformément à l'alinéa 22.01e), les employés permanents seront considérés comme stagiaires pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de travail de leur emploi à titre permanent.

Pendant ce stage, la décision de l'Employeur quant à l'attribution du travail ou quant à la mise en disponibilité de l'employé en question doit être prise suivant les dispositions de la convention collective.

b) Période de stage – Employée ou Employé surnuméraire

Les employés surnuméraires seront considérés comme ayant terminé le stage après les cent vingt (120) premiers jours travaillés dont vingt (20) jours dans le cadre d'une affectation temporaire conformément à l'alinéa 11.07a) ou c), ou d'une seule affectation de longue durée. Après avoir accumulé cinq (5) jours d'absence approuvés pendant le stage, les jours supplémentaires d'absence approuvés entraîneront la prolongation du stage du nombre correspondant de jours. Si une employée ou un employé surnuméraire obtient un poste permanent à la fin du stage, les dispositions du paragraphe 12.03 s'appliqueront.

c) L'Employeur et le Syndicat peuvent accepter mutuellement de prolonger un stage.

11.07 Travaux occasionnels ou temporaires

a) Tous les travaux occasionnels ou temporaires qui, selon les prévisions de l'Employeur, auront une durée d'un mois ou plus seront assignés à l'employée permanente ou l'employé permanent mis en disponibilité qui compte le plus d'ancienneté et ensuite aux employés permanents à temps partiel dans le district par ordre d'ancienneté, pourvu que ces employés aient indiqué par écrit être disposés à accepter ces travaux et qu'ils répondent aux exigences minimales du poste. Si ces employés refusent, les travaux doivent être offerts à l'employée ou l'employé surnuméraire qui compte le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences minimales du poste.

b) La préférence relative aux employés mis en disponibilité dont il est question à l'alinéa a) s'applique seulement pendant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date de mise en disponibilité. Après cette période, l'ancienneté accumulée de l'employé doit être comparée à celle d'autres employés surnuméraires pour tous les cas où le principe de l'ancienneté s'applique.

c) Tous les travaux occasionnels ou temporaires de trente (30) heures ou plus par semaine

(i) qui, selon les prévisions de l'Employeur, auront une durée de trois (3) mois ou plus; ou

(ii) d'une durée de trois (3) mois qui, selon les prévisions, devraient se poursuivre pendant au moins un (1) mois de plus

seront affichés conformément à l'article 12 et assignés par ordre d'ancienneté, pourvu que les employés répondent aux exigences minimales du poste.

Un poste libéré par une employée ou un employé qui accepte ces travaux sera offert à la première employée ou au premier employé surnuméraire ayant le plus d'ancienneté, puis à la deuxième ou au deuxième, pourvu que l'employée ou l'employé surnuméraire ayant le plus d'ancienneté réponde aux exigences minimales du poste. Si l'employée ou l'employé surnuméraire ayant le plus d'ancienneté, ou la deuxième employée ou le deuxième employé surnuméraire ayant le plus d'ancienneté, refuse les travaux ou n'est pas disponible, la vacance peut être pourvue à la discrétion de l'Employeur.

d) Une directive du district scolaire concernant les travaux occasionnels ou temporaires ayant fait l'objet d'une entente entre les parties doit s'appliquer au lieu des alinéas 11.07a) et b) ci-dessus.

11.08 Perte d'ancienneté

a) Une employée ou un employé qui

(i) a été embauché comme surnuméraire et n'a pas travaillé pendant une période de plus de dix-huit (18) mois consécutifs;

(ii) a été mis en disponibilité pendant une période continue de plus de dix-huit (18) mois;

(iii) a été congédié pour raison valable et n'a pas été réintégré dans son ancien poste;

- (iv) a volontairement quitté l'emploi du district,

doit perdre toute ancienneté qu'il ou elle aura acquise et ne doit être réembauché qu'à titre de nouvelle employée ou nouvel employé.

- b) Une employée ou un employé qui

- (i) est en congé approuvé conformément à l'article 20;
- (ii) est absent du travail et reçoit des indemnités en application du paragraphe 27.01 (Réparation des accidents du travail); ou
- (iii) est absent du travail et reçoit une paye de maladie,

doit conserver et continuer d'accumuler son ancienneté.

- c) Une employée ou un employé qui a obtenu un congé non payé en application du paragraphe 20.12 pour une raison autre que pour les affaires du Syndicat conserve son ancienneté, mais n'en accumule pas pendant la durée du congé. Les employés en congé pour affaires du Syndicat conservent leur ancienneté et continuent d'en accumuler pendant la durée du congé.

11.09 Mutations et ancienneté en dehors de l'unité de négociation

Nul employée ou employé ne doit faire l'objet d'une mutation ou d'un avancement en dehors de l'unité de négociation s'il n'y consent pas. Lorsqu'une employée ou un employé accepte volontairement une mutation ou un avancement en dehors de l'unité de négociation, il ou elle conserve l'ancienneté qu'il ou elle aura acquise à la date de son départ de l'unité, mais il ou elle n'en accumule pas d'autre. Cette employée ou cet employé a le droit de retourner à son poste au sein de l'unité de négociation dans un délai de quarante (40) jours ouvrables. Après quarante (40) jours ouvrables, un tel employé ou employée peut seulement retourner plus tard à l'unité de négociation en vertu de l'alinéa 12.02b).

11.10 Protection de l'ancienneté lors d'un fusionnement

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

11.11 Une employée permanente ou un employé permanent peut faire valoir ses droits d'ancienneté lorsqu'elle ou lorsqu'il postule un emploi vacant annoncé dans un district autre que celui où il travaille. Toutefois, l'ancienneté des employés permanents du district où le poste vacant existe l'emporte sur l'ancienneté du postulant d'un district. Lorsqu'une employée permanente ou un employé permanent d'un district obtient un poste conformément au paragraphe 12.02, son ancienneté sera transférée au nouveau district et cette ancienneté fera partie de son ancienneté accumulée. Il ne doit y avoir aucune exigence pour que l'avis concernant un poste vacant soit affiché dans un district autre que celui où se trouve le poste à combler.

ARTICLE 12 – POSTES VACANTS

12.01 a) Affichage des postes

Quand il survient une vacance ou la possibilité d'un avancement relatif à un poste de l'unité de négociation ou lors de la création d'un nouveau poste dans l'unité de négociation, il faut afficher ce poste en indiquant les renseignements complets dans un délai de vingt (20) jours ouvrables et pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables dans Fusion et sur les tableaux d'affichage de tous les bâtiments d'où les employés travaillent. Le poste affiché doit également être accessible à partir des kiosques informatiques réservés à l'utilisation de Fusion. Un exemplaire de l'avis doit être envoyé au syndicat local. Pour les districts scolaires qui n'utilisent pas Fusion, un exemplaire de l'avis doit accompagner les relevés de chèques de paye des chauffeurs d'autobus, accessibles au moyen d'un système de messagerie téléphonique ou d'une autre méthode convenue par les deux parties au niveau local

Lorsque plus de trente (30) minutes de plus par jour sont allouées à un trajet d'autobus, ce qui donne lieu à une rémunération supplémentaire, le trajet doit être affiché à nouveau. Si, à la suite de l'affichage de ce poste, une employée ou un employé, autre que la personne titulaire, se fait attribuer le poste, les parties conviennent que la personne titulaire doit être mise en disponibilité pour exercer ses droits en vertu de l'article 13. Aux fins de précision, les employés touchés n'auront pas droit à la garantie de salaire de douze (12) mois, conformément au paragraphe 29.04.

Si, à la suite d'une reclassification, une employée ou un employé, autre que la personne titulaire, se fait attribuer le poste, les parties conviennent que la personne titulaire doit être mise en disponibilité et qu'elle a droit d'exercer ses droits en vertu de l'article 13. La dernière employée déplacée ou le dernier employé déplacé doit continuer d'être rémunérée ou rémunéré en fonction de ses heures et de son taux de rémunération actuel au cours de la première période de douze (12) mois de la période de mise en disponibilité de dix-huit (18) mois.

Lorsque les exigences du service le permettent, aucune annonce ne doit se faire à l'extérieur en vue d'obtenir des employés additionnels avant l'expiration de la période d'affichage de cinq (5) jours ouvrables.

b) Renseignements contenus dans les avis

Les avis doivent contenir les renseignements suivants :

- 1) fonctions du poste;
- 2) qualités requises et souhaitables;
- 3) lieu de travail, heures de travail et régime de quart;
- 4) taux de salaire ou de traitement;
- 5) dans le cas des chauffeurs d'autobus, l'itinéraire d'autobus au moment de l'affichage de l'avis;
- 6) date de fermeture du concours.

12.02 Ancienneté lors d'avancements et de mutations

- a) Dans les cas d'affectations à des postes nouveaux, d'avancements, de reclassifications et de mutations, le poste doit être comblé par l'employée ou l'employé qui compte le plus d'ancienneté dans un délai de quarante (40) jours ouvrables de l'ouverture du poste, pourvu que cette employée ou cet employé soit capable d'effectuer le travail. Il est entendu que, le cas échéant, des rajustements de salaire seront finalisés dans le mois suivant la nomination et rétroactifs à la date de la nomination.
- b) Si aucun employée ou employé n'est retenu au sein de l'unité de négociation, le poste vacant doit être comblé dans un délai de trente (30) jours ouvrables de l'application de la procédure énoncée à l'alinéa 12.02a), par une personne à l'extérieur de l'unité de négociation qui sera ensuite reconnue comme un membre de cette unité de négociation.

12.03 Périodes d'essai

- a) Lorsqu'une employée ou un employé obtient un avancement ou une mutation latérale ou passe à une autre classification conformément aux dispositions des paragraphes 12.01 ou 12.02 au sein de l'unité de négociation, elle ou il doit accomplir un stage de vingt (20) jours ouvrables. Seuls les jours effectivement travaillés dans le nouveau poste peuvent être considérés pour la réalisation du stage. Sous réserve d'une entente mutuelle du District et du syndicat local, la période d'essai peut être prolongée d'une période de durée raisonnable pouvant atteindre trente (30) jours ouvrables ; et
 - i) si elle ou s'il n'est pas confirmé dans son nouveau poste pendant la période de vingt (20) jours, ou
 - ii) sous réserve de l'alinéa i) ci-dessus, si elle ou s'il ne souhaite pas terminer son stage ;

elle ou il doit retourner à son ancien poste et les autres employés doivent retourner au besoin à leur poste. Lorsque l'employée ou l'employé retourne à son ancien poste au cours de son stage, la vacance doit être comblée à partir de la liste originale de candidates et candidats conformément à l'article 12.

Période d'essai - Employés surnuméraires obtenant un poste permanent

- b) Une employée ou un employé surnuméraire qui a terminé son stage, comme le prévoit l'alinéa 11.06b) et qui obtient un poste permanent est soumis à une période d'essai de vingt (20) jours de travail et ne doit pas être soumis à un deuxième stage. Si l'employée ou l'employé n'est pas confirmé dans son nouveau poste pendant la période d'essai, elle ou il doit alors revenir à son ancien statut.

12.04 Avancements exigeant des qualités supérieures

Le candidat comptant le plus d'ancienneté qui ne possède pas les qualités requises mais qui travaille en vue de les obtenir avant de remplir le poste vacant sera considéré pour l'avancement. À la discrétion de l'Employeur, cette employée ou cet employé peut être soumis à une période d'essai pour se qualifier dans un délai raisonnable et retournera à son ancien poste s'il ou elle ne répond pas aux exigences dans ce délai.

12.05 Mesures d'adaptation à l'égard des employés

Conformément à la *Loi sur les droits de la personne*, l'Employeur et le Syndicat mettront tout en œuvre pour offrir un autre emploi à une employée ou un employé qui n'est pas capable de remplir ses fonctions ordinaires en raison d'une invalidité, d'une maladie ou d'un avancement en âge, pourvu qu'un tel emploi soit disponible et que cette employée ou cet employé ne déplace pas une employée ou un employé comptant plus d'ancienneté.

12.06 a) Lorsqu'il est nommé à un poste vacant, le candidat choisi doit être avisé de sa nomination à un poste vacant et son nom doit être indiqué sur tous les tableaux d'affichage qui conviennent dans le cas.

b) Le Syndicat doit être avisé des nominations, des congés non payés d'une durée de deux (2) mois ou plus, de l'embauchage de nouveaux employés, des mises en disponibilité, mutations, départs à la retraite, rappels et cessations d'emploi.

ARTICLE 13 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS

13.01 a) Procédures de mise en disponibilité

- (i) Les employés doivent être mis à pied dans l'ordre inverse d'ancienneté par classe, telle qu'elle est calculée en vertu de l'article 11 (Ancienneté).
 - (ii) En cas d'élimination ou de réorganisation d'un ou de plusieurs trajets d'autobus scolaire, l'élimination ou la réduction des heures de travail réglementaires doit s'appliquer aux chauffeurs d'autobus scolaire comptant le moins d'ancienneté dont les trajets sont touchés par la réorganisation.
 - (iii) En cas de réduction ou d'élimination des heures de travaux de concierge, le concierge comptant le moins d'ancienneté dans l'école doit être touché.
 - (iv) Sous réserve du sous-alinéa (ii) ci-dessus, les employés embauchés pour dix (10) mois n'ont pas le droit de déplacer d'autres employés à la suite de fermetures régulières d'école, car ils réintégreront leurs postes à la réouverture de l'école.
- b) À l'exception des chauffeurs d'autobus, tout employé permanent mis en disponibilité peut déplacer tout employée ou employé de l'unité de négociation qui compte moins d'ancienneté dans le district, pourvu qu'il possède les qualités requises pour accomplir le travail et qu'il ne déplace pas un chauffeur d'autobus.

- c) Dans le cas de la mise en disponibilité d'un chauffeur d'autobus, l'employée ou l'employé permanent mis en disponibilité peut déplacer tout chauffeur d'autobus qui compte moins d'ancienneté dans le district, pourvu qu'il possède les qualités requises pour accomplir le travail. Aux fins de la mise en disponibilité, toutes les classes de chauffeur d'autobus seront réputées former qu'une seule classe.
- d) Les modalités de déplacement décrites aux alinéas a) et b) ne pourront toucher plus de quatre (4) employés et il ne sera pas nécessaire de donner un avis de mise en disponibilité aux employés susceptibles d'être déplacés. Tous les déplacements doivent avoir lieu pendant la période initiale de préavis de mise en disponibilité prévue à l'alinéa 13.04a). Pour plus de précision, il est entendu que les deux (2) premiers déplacements toucheront les employés qui comptent moins d'ancienneté dans le district et que le troisième déplacement touchera l'employée ou l'employé qui compte le moins d'ancienneté dans la section locale dont l'employée touchée ou l'employé touché par le deuxième déplacement est membre. S'il y a lieu, le quatrième déplacement touchera l'employée ou l'employé comptant le moins d'ancienneté dans le district scolaire. Dans tous les cas, les déplacements se confineront aux limites du district scolaire.

Les employés doivent exercer leurs options en vertu du présent article dans les quarante-huit (48) heures suivant l'avis de mise en disponibilité ou de déplacement, excluant les fins de semaine et les jours fériés.

- e) Il est entendu que si le Syndicat local et le District scolaire conviennent d'utiliser des modalités différentes de celles décrites à l'alinéa d) précité, l'entente locale s'appliquera.
- f) La mise en disponibilité se définit comme l'élimination ou la réduction des heures normales de travail d'employés permanents afin de permettre à l'Employeur de satisfaire à ses besoins de dotation en personnel aux termes de la convention collective.
- g) Le trajet d'un chauffeur d'autobus ne peut être échangé avec celui d'un autre chauffeur sans consultation préalable entre les parties. À défaut d'un commun accord, l'Employeur assignera les trajets.

Les employés touchés pourront exercer les droits que leur confère l'alinéa 13.01c). Les employés ne pourront toutefois pas se prévaloir de ces droits pour reprendre leurs trajets initiaux.

13.02 Procédure de rappel

Les employés doivent être rappelés suivant l'ordre de leur ancienneté par classe calculée conformément à l'article 11 (Ancienneté).

13.03 Aucun nouvel employé lors d'une mise en disponibilité

Aucun nouvel employé ne doit être embauché par un district scolaire avant que tous les employés de la classe visée qui ont été mis en disponibilité aient bénéficié de l'occasion de rappel, de déplacer d'autres employés en vertu du paragraphe 13.01 ou de combler un poste vacant en vertu de l'article 12.

13.04 Préavis de mises en disponibilité

- a) L'Employeur donnera aux employés qui doivent être mis en disponibilité un préavis écrit d'un (1) mois au maximum et de deux (2) semaines au minimum avant l'entrée en vigueur de la mise en disponibilité. Si l'employée ou l'employé mis en disponibilité n'a pas eu l'occasion de travailler pendant les jours de travail prévus au cours de la durée du préavis, il ou elle doit être rémunéré en remplacement de ces jours. Le présent article ne s'appliquera pas aux employés surnuméraires et stagiaires.
- b) Les employés qui sont normalement mis à pied à la fin de l'année scolaire (pendant le mois de juin) recevront des relevés de fin d'emploi, conformément au règlement d'Emploi et Immigration Canada. Ces relevés tiendront lieu d'avis de mise en disponibilité en application du présent article et l'Employeur ne sera pas tenu de donner un préavis aux termes de l'alinéa 13.04a).

13.05 Conservation de l'ancienneté lors d'une mise en disponibilité

Si une employée est mise en disponibilité ou un employé ou un employé est mis en disponibilité, elle ou il ne perdra pas son ancienneté et continuera de l'accumuler conformément à l'article 11 durant la période de mise en disponibilité.

Aux fins de précision, l'employée mise en disponibilité ou l'employé mis en disponibilité doit continuer de pouvoir postuler aux postes vacants qui sont affichés conformément à l'article 12 et aux travaux occasionnels ou temporaires conformément au paragraphe 11.07.

13.06 L'Employeur consent à continuer de verser sa contribution à l'assurance-vie collective, à l'assurance-santé et à l'assurance pour soins dentaires pour les employés mis en disponibilité, pendant le reste du mois au cours duquel la mise en disponibilité a été effectuée et pendant le mois suivant. Si une employée ou un employé est mis en disponibilité au cours du mois de juin, l'Employeur consent à verser sa contribution aux régimes susmentionnés pendant les mois de juin, de juillet et d'août. Pour que les dispositions précitées s'appliquent, l'employée ou l'employé doit verser sa quote-part des primes.

L'Employeur consent à continuer de verser sa contribution à l'assurance-vie collective, à l'assurance-santé et à l'assurance pour soins dentaires pour les employés visés par une cessation d'emploi non rémunérée durant le congé d'été. Le consentement ci-dessus est subordonné au maintien par l'employée ou l'employé du versement de sa contribution.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 a) Heures de travail par semaine

La semaine de travail réglementaire applicable à toutes les classes, sauf celle des chauffeurs d'autobus, sera de quarante (40) heures par semaine. L'horaire normal de travail doit comprendre cinq (5) jours de travail consécutifs, huit (8) heures par jour, et deux (2) jours libres consécutifs, à moins d'un commun accord à l'effet contraire. L'Employeur établira l'horaire de travail du lundi au vendredi lorsque les exigences du service le permettront.

b) Semaine de travail réduite

Sous réserve d'un commun accord entre le district scolaire et le syndicat de chaque district, les employés pourront obtenir un horaire condensé pendant les congés de Noël et de mars ainsi qu'à partir 1^{er} juillet à la semaine de reprise des classes, au retour du personnel enseignant.

14.02 Heures de travail par semaine - Chauffeurs d'autobus

a) La semaine de travail réglementaire applicable aux employés au sein de la classe des chauffeurs d'autobus A est déterminée d'après le temps requis pour accomplir leurs tâches normales de chauffeur ainsi que d'autres tâches de chauffeur conformément aux alinéas 23.05a) et d) de la présente convention.

b) La semaine de travail réglementaire applicable aux employés au sein de la classe des chauffeurs d'autobus B est déterminée d'après le temps requis pour accomplir leurs tâches normales de chauffeur ainsi que d'autres fonctions conformément aux alinéas 23.05 b) et d) de la présente convention.

c) La semaine de travail réglementaire applicable aux employés au sein de la classe des chauffeurs d'autobus C est déterminée d'après le temps requis pour accomplir leurs tâches normales de chauffeur et d'autres tâches de chauffeur conformément à l'alinéa 23.05c) et d) de la présente convention.

14.03 Aucune garantie

Le présent article vise à définir les heures de travail réglementaires quand il y a lieu et ne doit pas s'interpréter comme garantissant un nombre d'heures de travail par jour ou par semaine ni un nombre de jours de travail par semaine.

14.04 Périodes de repos

Tout employé à temps plein a le droit de prendre deux pauses de quinze (15) minutes chaque jour au moment approuvé par l'agent responsable qu'aura désigné l'Employeur. Les employés à temps partiel ont droit à une pause de quinze (15) minutes par jour, pour chaque période de quatre (4) heures passées au travail.

14.05 Réunions du Syndicat

Une employée ou un employé soumis à un quart de travail qui normalement l'empêcherait d'assister à des réunions du Syndicat doit commencer à travailler plus tôt, ou doit obtenir un congé non payé, en vue d'assister à ces réunions du Syndicat, pourvu qu'il avise son surveillant de ses intentions avant le début du quart de travail. Le présent article ne s'applique pas aux chauffeurs d'autobus ni aux mécaniciens de machines fixes. Une directive du district scolaire approuvée par les deux parties remplacera ce qui précède.

14.06 Transport des chauffeurs d'autobus

- a) L'Employeur doit désigner un endroit où le chauffeur d'autobus doit garer son autobus pour la nuit. Il faudra assurer au chauffeur un moyen de transport après son trajet du matin pour se rendre à l'endroit où il gare son autobus pour la nuit et un moyen de transport à son autobus pour son trajet de l'après-midi. Après avoir terminé le trajet de l'après-midi, le chauffeur doit garer son autobus à l'endroit désigné pour la nuit.
- b) Un chauffeur d'autobus peut demander la permission de garer son autobus pour la nuit à un endroit qui lui convient. S'il obtient cette permission, une directive convenue entre les parties s'appliquera au lieu de l'alinéa a) ci-dessus.

14.07 a) Le nombre total d'heures de travail réglementaires pour ce qui a trait aux travaux de conciergerie dans une école doit être réparti de façon à créer le nombre le plus élevé possible de postes à temps plein. La présente disposition ne touche pas les employés actuels.

b) Lorsque les exigences du service le permettent et si l'Employeur n'encourt pas de frais supplémentaires pour les salaires, les avantages ou les indemnités, le nombre d'heures de travail réglementaires en ce qui a trait aux travaux de conciergerie dans un district doit être réparti de façon à créer le plus grand nombre possible de postes à temps plein. Aucun employé ne doit être mis en disponibilité par l'application de cet article.

14.08 Utilisation supplémentaire des écoles

Lorsqu'une école a été utilisée par un groupe en vue de l'utilisation des installations et que le travail de nettoyage et d'entretien occasionné par cette utilisation entraîne des heures de travail supplémentaires, les dispositions des articles 15 et 23 doivent s'appliquer.

Le « travail supplémentaire » sera offert aux employés à temps partiel et les dispositions sur le surtemps seront appliquées pour toutes les heures travaillées après huit (8) heures d'une journée donnée ou après quarante (40) heures dans une semaine.

Lorsqu'un employé à temps partiel ne peut effectuer le travail supplémentaire, la préférence sera accordée à un employé surnuméraire ayant des droits d'ancienneté.

Rien dans la présente clause ne doit empêcher le district scolaire d'attribuer le « travail supplémentaire » aux concierges réguliers à temps plein au taux de surtemps.

ARTICLE 15 - SURTEMPS

15.01 Tout le travail que les employés visés par la présente convention, à l'exception des chauffeurs d'autobus, accomplissent en plus de leur semaine de travail réglementaire de quarante (40) heures par semaine, ou en plus de leurs huit (8) heures réglementaires par jour, tel qu'il est prévu au paragraphe 14.01 de l'article 14 (Heures de travail), doit être rétribué à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire réglementaire de l'employée ou l'employé.

15.02 Sauf dans les cas prévus au paragraphe 15.08 (Courses supplémentaires), tout le travail que les chauffeurs d'autobus accomplissent en plus de leur journée ou leur semaine de travail réglementaire prévue à l'article 14 (Heures de travail) et au paragraphe 23.05, doit être rétribué comme suit :

Toutes les heures de travail dépassant la journée ou la semaine de travail réglementaire doivent être rétribuées à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire applicable aux chauffeurs d'autobus A, B et C.

15.03 Les employés qui ont droit à la paye de surtemps en application du paragraphe 15.01 ci-dessus et qui sont rappelés au travail avant ou après leur journée de travail réglementaire doivent être rétribués à raison d'une fois et demie (1½) leur taux horaire réglementaire pour les quatre (4) premières heures travaillées et au taux double pour toutes les heures dépassant quatre (4) heures, mais en tout cas, on doit leur garantir un minimum de quatre (4) heures de paye à leur taux horaire normal, qu'il y ait ou non du travail à faire.

15.04 Repas payés ou fournis

Sous réserve du paragraphe 21.07, un employé tenu de travailler plus de quatre (4) heures consécutives en temps supplémentaire doit obtenir un repas ou une somme précisée dans les décisions du Conseil de Trésor ou modifiée ultérieurement.

15.05 Lorsque les exigences du service le permettent, les heures de surtemps et de rappel doivent être réparties également entre les employés au sein de la classe appropriée qui ont avisé l'Employeur par écrit qu'ils étaient disposés et disponibles pour accepter ce travail.

15.06 Tout le surtemps doit être autorisé à l'avance par l'agent responsable qu'aura désigné l'Employeur.

15.07 Surtemps non réclamé

La rétribution du surtemps ne doit pas être réclamée pour une période de travail supplémentaire ne dépassant pas quinze (15) minutes à la fin d'un quart de travail. Lorsque le surtemps dépasse quinze (15) minutes à la fin d'un quart de travail, les quinze (15) premières minutes de travail supplémentaire doivent être incluses au calcul du surtemps.

15.08 Lorsqu'un chauffeur d'autobus est tenu d'effectuer une course supplémentaire pendant une journée de classe ordinaire, et qu'il ou elle doit passer la nuit ailleurs que chez lui, les huit (8) premières heures travaillées ce jour-là sont rémunérées au taux normal et toutes les heures de travail suivant assignées par l'Employeur au taux de salaire de surtemps.

Lorsqu'un chauffeur d'autobus est tenu d'effectuer une course pendant une journée autre qu'une journée de classe ordinaire, toutes les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire de surtemps, jusqu'à concurrence de douze (12) heures.

15.09 Il ne doit pas y avoir de surtemps de prévu lorsqu'il y a des employés qui ont été mis en disponibilité et qui sont capables d'effectuer le travail. Il est entendu que l'Employeur peut tout de même donner du travail en surtemps dans le cas d'imprévus ou d'urgences.

15.10 Congé tenant lieu de temps supplémentaire

- a) Lorsqu'une employée ou un employé demande par écrit un congé tenant lieu de temps supplémentaire, ce congé sera pris à une date dont conviennent l'employée ou l'employé et l'Employeur, dans les six (6) mois civils suivant la date à laquelle les heures supplémentaires ont été travaillées; autrement l'employée ou l'employé sera rémunéré au taux de travail de surtemps. Lorsque le congé tenant lieu de temps supplémentaire est pris, il ou elle sera accordée au taux de travail de surtemps.
- b) Une employée ou un employé qui choisit cette option ne sera pas rémunéré pour les heures de travail supplémentaires après qu'un relevé d'emploi a été émis; il ou elle doit prendre ces heures sous la forme de congés dans le délai ci-dessus.

ARTICLE 16 - PRIMES DE QUART

16.01 Prime de relais de nuit

Une prime de quart de cinq dollars (5,00 \$) par quart de travail sera versée à tous les employés permanents à temps plein qui travaillent pendant un quart où 50 % ou plus des heures sont travaillées entre 16 heures et 8 heures. Cette prime s'applique au prorata dans le cas des employés à temps partiel. Les districts doivent tenir un dossier de tous les quarts travaillés conformément au présent article pour tous les employés permanents visés et doivent verser à ces employés permanents la prime de quart une (1) fois par an. Cette prime de quart doit être payée à la deuxième période de paye de novembre de chaque année pour tous les quarts travaillés au cours des douze (12) mois précédents. Un employé permanent ou une employée permanente qui est mis en disponibilité avant le mois de novembre d'une (1) année doit recevoir à sa dernière période de paye la prime de quart qu'il ou elle a accumulé.

16.02 Prime de quart fractionné

Lorsqu'un concierge permanent est tenu de travailler un quart fractionné, il ou elle recevra une prime de cinq dollars (5,00 \$) par quart travaillé. Un « quart fractionné » désigne un quart où il y a interruption de travail de plus d'une heure pendant les heures de travail réglementaires par jour du concierge. À des fins de précision, les périodes de repas ne sont pas considérées comme des heures de travail et ne doivent pas dépasser une heure par jour. Les districts scolaires doivent tenir un registre des quarts fractionnés travaillés conformément au présent paragraphe pour tous les concierges permanents visés et doivent verser à ces concierges permanents la prime de quart fractionné une (1) fois par an. Cette prime doit être payée à la deuxième période de paye de novembre de chaque année pour tous les quarts fractionnés travaillés au cours de la période précédente de douze (12) mois. Un concierge permanent dont l'emploi prend fin avant le mois de novembre d'une année doit recevoir à sa dernière période de paye la prime de quart fractionné qu'il ou elle a accumulé.

Lorsqu'un concierge demande des heures de travail quotidiennes qui résultent en un quart fractionné et que ces heures de travail sont accordées, aucune prime de quart fractionné ne doit être versée pour ce quart de travail.

ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS

17.01 a) Jours fériés payés

Tous les employés visés par la présente convention doivent avoir congé aux jours fériés suivants sans perte de traitement, pourvu que ces jours fériés coïncident avec un (1) jour de travail réglementaire :

le jour de l'An

le jour de la famille

le Vendredi saint

le lundi de Pâques

la fête de la Reine

la fête du Canada

la fête du Nouveau-Brunswick

la fête du Travail

le jour d'Action de grâces

la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

le jour du Souvenir

le jour de Noël

le lendemain de Noël; ou

tout autre jour que le gouvernement fédéral, provincial, municipal ou civil demandera de célébrer à leur place.

b) i) Lorsqu'une employée ou un employé est normalement tenu de travailler le 24 décembre et (ou) le 31 décembre, il ou elle doit obtenir ses quatre (4) dernières heures ouvrables en temps libre payé. Cependant, lorsqu'une employée ou un employé n'est pas tenu de travailler le 24 décembre et que le 25 décembre tombe un dimanche ou un lundi, un employé tenu de travailler le vendredi précédant le 25 décembre doit obtenir ses quatre (4) dernières heures ouvrables en temps libre payé ce vendredi-là. Lorsque, en raison des exigences du service, il est impossible d'accorder ces quatre (4) heures en temps libre, l'employée ou l'employé doit obtenir, en remplacement de ces heures, quatre (4) heures libres à une date ultérieure devant être fixée d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé. Il incombe au chauffeur d'autobus de transporter les élèves à l'école avant la journée scolaire et de l'école à la fin de la journée scolaire.

ii) Une employée ou un employé à temps partiel qui travaille moins de quatre (4) heures régulières par jour selon l'horaire prévu doit recevoir un congé payé correspondant à ses heures de travail régulières au cours d'une (1) journée aux fins de l'application du sous-alinéa 17.01b) (i).

17.02 Rémunération pour travail lors d'un (1) jour férié

Tout employé tenu de travailler l'un des jours fériés susmentionnés doit être rémunéré pour le temps passé au travail au taux du surtemps applicable en plus de son traitement pour ce jour-là.

17.03 Remplacement d'un jour férié coïncidant avec un jour libre prévu

- 1) Sous réserve des alinéas (2) et (3), lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos d'une employée ou un employé, cette employée ou cet employé a droit à un congé payé à son premier jour de travail qui suit immédiatement le jour férié.
- 2) Lorsqu'un employé est tenu d'exercer les fonctions de son poste à son premier jour de travail suivant immédiatement un jour férié qui coïncide avec un jour de repos, il faut accorder à l'employé un congé payé à un autre jour de travail fixé d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé.
- 3) Le présent article ne s'applique pas à une employée ou un employé pendant toute période où il ou elle est en congé non payé, absent sans permission ou frappé de suspension.

17.04 La veille de Noël et la veille du Jour de l'an

- a) Lorsqu'une employée ou un employé est normalement tenu de travailler le 24 décembre et (ou) le 31 décembre, il ou elle doit obtenir ses quatre (4) dernières heures ouvrables en temps libre payé. Cependant, lorsqu'une employée ou un employé n'est pas tenu de travailler le 24 décembre et que le 25 décembre tombe un dimanche ou un lundi, un employé tenu de travailler le vendredi précédant le 25 décembre doit obtenir ses quatre (4) dernières heures ouvrables en temps libre payé ce vendredi-là. Lorsque, en raison des exigences du service, il est impossible d'accorder ces quatre (4) heures en temps libre, l'employée ou l'employé doit obtenir, en remplacement de ces heures, quatre (4) heures libres à une date ultérieure devant être fixée d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé. Il incombe au chauffeur d'autobus de transporter les élèves à l'école avant la journée scolaire et de l'école à la fin de la journée scolaire.
- b) Une employée ou un employé à temps partiel qui travaille moins de quatre (4) heures régulières par jour selon l'horaire prévu doit recevoir un congé payé correspondant à ses heures de travail régulières au cours d'une (1) journée aux fins de l'application du sous-alinéa 17.04a).

ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS

18.01 Durée des congés annuels - Employés engagés pendant douze (12) mois

L'année ouvrant droit aux congés annuels sera du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année. Tout employé autre qu'un surnuméraire qui est engagé pendant les douze (12) mois de l'année obtiendra des congés annuels payés en fonction de ses années de service et selon le calcul suivant :

- a) moins d'un (1) an civil de service, a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, calculés à raison d'un jour et quart (1¼) par mois civil de service ininterrompu complété au 30 juin d'une (1) année;

- b) un (1) an civil de service, mais moins de huit (8) ans civils, a droit à trois (3) semaines de congés annuels payés à son taux réglementaire;
- c) huit (8) ans civils de service, mais moins de vingt (20) ans civils, a droit à quatre (4) semaines de congés annuels payés à son taux réglementaire;
- d) vingt (20) ans civils de service ou plus, a droit à cinq (5) semaines de congés annuels payés à son taux réglementaire.

Aux fins du présent article, un (1) an civil est douze (12) mois à compter de la date d'embauchage de l'employé, c'est-à-dire qu'une employée ou un employé embauché le 1^{er} septembre 1990 aurait droit, à compter du 1^{er} septembre 1998, à quatre (4) semaines de congés annuels payés à son taux réglementaire pour cette année de référence.

Un employé dont l'emploi prend fin, ou un employé mis en disponibilité pendant une période de dix-huit (18) mois ou plus, perd tout droit relatif aux congés annuels.

Les employés doivent recevoir tous les congés annuels auxquels ils ont droit, c'est-à-dire, trois (3) semaines, quatre (4) semaines, cinq (5) semaines, à moins :

- a) qu'ils ne travaillent pas du tout pendant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- b) de périodes de mise en disponibilité;
- c) qu'elles ne soient en congé de maternité;
- d) qu'ils ne soient en congé autorisé et non payé pendant plus de quinze (15) jours civils.

Dans de tels cas, le nombre total de congés annuels auxquels une employée ou un employé a droit sera réduit au prorata comme suit : un douzième (1/12) pour chaque mois civil complet d'absence du travail. Aux fins de précision, les congés pour affaires du Syndicat, à l'exclusion des congés prévus à l'alinéa 20.09a), ne doivent pas avoir pour effet de réduire le nombre total de congés annuels auxquels une employée ou un employé a droit.

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

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

- a) s'il compte moins d'un (1) an civil de service, une indemnité de congé à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) de paye à son taux réglementaire pour chaque mois civil de service pendant les douze (12) mois se terminant le 30 juin;
- b) s'il compte un (1) an civil ou plus de service, mais moins de huit (8) ans civils de service, une indemnité de congé à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) de paye à son taux réglementaire pour chaque mois civil de service pendant les douze (12) mois se terminant le 30 juin, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours;
- c) s'il compte huit (8) ans civils de service ou plus, mais moins de vingt (20) ans civils de service, une indemnité de congé à raison d'un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) de paye à son taux réglementaire pour chaque mois civil de service pendant les douze (12) mois se terminant le 30 juin, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours.
- d) s'il compte vingt (20) ans civils de service ou plus, une indemnité de congé à raison de deux jours et un douzième ($2\frac{1}{12}$) de paye à son taux réglementaire pour chaque mois civil de service pendant les douze (12) mois se terminant le 30 juin, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours.

Aux fins du présent article, le service d'un (1) an civil (un (1) an civil de service) correspond à douze (12) mois civils à compter de la date d'embauchage de l'employé.

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

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

Une employée ou un employé dont l'emploi prend fin, ou une employée ou un employé mis en disponibilité pendant une période continue de dix-huit (18) mois ou plus, perd tout droit relatif aux congés annuels.

Les seuls mois civils (janvier, février, etc.) pour lesquels une employée ou un employé ne reçoit pas le nombre total de congés annuels auxquels il a droit, c'est-à-dire un et un quart (1 ¼), un et deux tiers (1 2/3) ou deux et un douzième (2 1/12), sont les mois ou une partie des mois où l'employée ou l'employé est en disponibilité, en congé de maternité ou en congé non payé autorisé pendant plus de quinze (15) jours civils. Aux fins de précision, les congés pour affaires du Syndicat, à l'exclusion des congés prévus à l'alinéa 20.09a), ne doivent pas avoir pour effet de réduire le nombre total de congés annuels auquel une employée ou un employé a droit.

18.03 Jours fériés durant les congés annuels

Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 17.01 ci-dessus survient ou est célébré lors d'un (1) jour de travail réglementaire durant les congés annuels d'un employé, il faut lui accorder pour ce jour férié un (1) jour supplémentaire de congé annuel au premier jour de travail réglementaire qui suit, en plus de sa période réglementaire de congés annuels.

18.04 Indemnités de congés annuels lors de la cessation d'emploi

Une employée ou un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir, en même temps que son dernier chèque de paye, toute indemnité de congé qui pourra s'être accumulée en sa faveur au taux fixé aux paragraphes 18.01 et 18.02.

18.05 Calendrier des congés annuels

Les congés annuels doivent se prendre durant la période commençant le lundi après la fermeture de l'école en juin et finissant la semaine avant l'ouverture des classes, ainsi que pendant les congés de Noël et de mars. Sur demande et lorsque les exigences de service le permettent, les employés peuvent se faire accorder jusqu'à cinq (5) jours de leurs congés annuels, qui peuvent être pris de façon consécutive, durant une période autre que celle mentionnée ci-dessus. L'Employeur doit agencer les calendriers des congés annuels de façon à nuire le moins possible au service du district scolaire, compte tenu de l'ancienneté et de la préférence des employés.

18.06 Banque de congés annuels

Une employée ou un employé ayant droit à trois semaines de congés annuels ou plus a le droit de réserver jusqu'à dix (10) jours ouvrables de congés annuels. Le nombre de jours qu'une employée ou un employé peut accumuler dans la banque de congés annuels ne doit pas dépasser vingt (20) jours. Les congés annuels mis en réserve doivent être pris au cours des cinq (5) années suivantes ouvrant droit aux congés annuels, et ce, au taux de traitement en vigueur au moment où les congés annuels sont pris.

18.07 Indemnités de congés annuels pour employés surnuméraires

L'employée ou l'employé surnuméraire n'a pas droit à des congés annuels, mais il ou elle doit recevoir une indemnité de congés annuels au taux prévu dans la *Loi sur les normes d'emploi* de la province du Nouveau-Brunswick. Sauf lorsqu'il ou elle s'agit d'une cessation d'emploi ou d'une nomination à un poste permanent, l'indemnité de congés annuels doit être versée à l'employée ou l'employé surnuméraire au cours du mois de juillet de chaque année. Au moment de sa nomination à un poste permanent, le surnuméraire doit recevoir quatre pour cent (4 %) de ses gains ou la proportion à laquelle il a droit en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, la somme la plus élevée devant être choisie, et ce, par rapport à tous les gains entre le 30 juin et la date de la nomination au poste permanent. L'emploi surnuméraire ne doit pas être compris dans tout droit aux congés annuels ou calcul prévu au paragraphe 18.01 ou 18.02. L'article 18 ne doit servir à aucune fin ou renvoi en vertu de l'article 11.

18.08 Deuil durant les congés annuels

Lorsqu'une employée ou un employé obtient un congé de deuil en application du paragraphe 20.01 de la convention pendant sa période de congés annuels, il ou elle faut lui redonner les crédits de congés annuels ainsi remplacés par le congé de deuil auquel il ou elle a droit. Le calendrier relatif à ces crédits de congés annuels ainsi recouverts est soumis aux dispositions du paragraphe 18.05 (Calendrier des congés annuels) de la convention.

18.09 Maladie pendant les congés annuels

Toute employée ou tout employé qui tombe malade lors de ses congés annuels peut utiliser des crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. En pareils cas, lorsque l'on réclame un congé de maladie, il faut présenter un certificat médical en guise de maladie.

ARTICLE 19 - CONGÉS DE MALADIE

19.01 Définition de congé de maladie

Un congé de maladie désigne une période pendant laquelle une employée ou un employé est autorisé à s'absenter du travail avec plein salaire par suite de maladie ou d'incapacité, d'exposition à une maladie contagieuse ou en raison d'un accident pour lequel aucune indemnité n'est payable en application de la *Loi sur les accidents du travail*.

19.02 Nombre de congés de maladie

- a) Employés à temps plein - Les employés à temps plein accumulent des crédits de paye de maladie à raison d'un jour et demi (1 ½) par mois pour chaque mois civil de service jusqu'à un maximum de deux cent quarante (240) jours. Dans le cas des chauffeurs d'autobus, le district doit calculer les crédits de paye de maladie à raison d'un jour et demi pour chaque série de vingt (20) jours ouvrables de service jusqu'au maximum susmentionné.
- b) Employés à temps partiel
 - 1) Les employés à temps partiel qui travaillent régulièrement chaque jour ouvrable accumulent des crédits de paye de maladie de la même manière que les employés à temps plein et leur paye de maladie par jour doit s'élever au salaire quotidien réglementaire qu'ils reçoivent.
 - 2) Les employés à temps partiel qui ne travaillent pas chaque jour ouvrable accumulent des crédits de paye de maladie à raison d'un jour et demi pour chaque série de vingt jours ouvrables de service jusqu'à un maximum de cent cinquante (150) jours et leur paye de maladie par jour doit s'élever au salaire quotidien réglementaire qu'ils reçoivent.
 - 3) Sous réserve du sous-alinéa 19.02b)2), les employés surnuméraires comptant de l'ancienneté accumulent des crédits de paye de maladie.

19.03 Calcul des congés de maladie

- a) Emploi en juillet 1968 ou après - Une employée ou un employé actuel qui a commencé le 1^{er} juillet 1968 ou après à travailler pour le compte du district ou de l'organisme qui a précédé le district accumule des crédits de paye de maladie conformément à l'alinéa 19.02a) ou b), selon le cas, à compter de la date du début de son emploi ininterrompu.
- b) Emploi avant juillet 1968 - Une employée ou un employé actuel qui a été de façon ininterrompue au service du district ou de l'organisme qui a précédé le district depuis une date antérieure au 1^{er} juillet 1968 doit compter la moitié des crédits de paye de maladie auxquels l'alinéa 19.02a) ou b) lui aurait donné droit, s'il avait toujours été en vigueur pendant la période de son emploi ininterrompu pour le compte du district ou de l'organisme qui l'a précédé jusqu'au 30 juin 1968 inclusivement, quitte à calculer les crédits de paye de maladie conformément à l'alinéa 19.02a) ou b) pour la période de son emploi ininterrompu par la suite.

- c) Futurs employés - Les futurs employés accumuleront des crédits de paye de maladie conformément à l'alinéa 19.02a) ou b), selon le cas.

19.04 Déductions des congés de maladie

Il faut déduire des crédits de paye de maladie accumulés tous les jours de travail réglementaires (sauf les jours fériés) où quelqu'un est absent en congé de maladie aux termes du paragraphe 19.02. Une absence de moins d'une demi-journée (½) pour cause de maladie peut être déduite à raison d'une demi-journée (½); une absence de plus d'une demi-journée (½) mais de moins d'une journée complète peut être déduite à raison d'une journée complète.

19.05 Certificat médical

L'Employeur peut demander, au moment où l'employée ou l'employé est malade, un certificat médical d'un médecin ou d'un médecin ou d'une infirmière praticienne ou d'un infirmier praticien applicable au temps perdu pour cause de maladie en application du présent article et si l'employée ou l'employé ne souscrit pas à cette demande, le temps perdu sera déduit du salaire de l'employée ou l'employé.

19.06 Preuves de maladie

Une employée ou un employé qui s'absente du travail par suite de maladie et qui désire utiliser ses crédits de paye de maladie pour cette absence doit signaler son absence le plus tôt possible à son supérieur immédiat.

19.07 Avances de congés de maladie

Une employée ou un employé ayant terminé sa période de probation qui a épuisé ses crédits de congés de maladie doit recevoir une avance de congés de maladie payés pendant une période maximale de quinze (15) jours, moyennant la déduction de cette avance de congés sur les crédits de congés de maladie qu'elle ou il accumulera par la suite.

19.08 Remboursement pour congés de maladie non recouverts

Une employée ou un employé qui aura reçu une avance de congés de maladie en application du paragraphe 19.07 ci-dessus doit, à la cessation de son emploi, indemniser l'Employeur de l'avance de congés de maladie qui aura été accordée et non recouverte, et le montant de l'indemnité doit se calculer au taux quotidien de rémunération de l'employée ou l'employé au moment de la cessation de son emploi.

19.09 Banque de congés de maladie

Les parties conviennent des dispositions prévues à l'annexe concernant la banque de congés de maladie.

ARTICLE 20 - AUTRES CONGÉS

20.01 Congés de deuil

- a) Il faut accorder à une employée ou un employé, dans le cas du décès de sa mère, son père, sa belle-mère, son beau-père, son conjoint ou sa conjointe, son conjoint ou sa conjointe de fait, son conjoint ou sa conjointe de même sexe, le conjoint de son père et de sa mère, un fils, une fille, un frère, une sœur, sa belle-mère, son beau-père, un grand-parent, un petit-enfant, une belle-sœur, un beau-frère, un gendre ou une belle-fille, un congé de deuil sans perte de traitement de cinq (5) jours civils consécutifs prenant fin au plus tard deux (2) jours civils après les funérailles, et sous réserve que nulle rémunération ne soit donnée pour l'un quelconque de ces cinq jours qui coïncide avec un jour férié ou qui ne coïncide pas avec un jour de travail réglementaire.
- b) Il faut accorder à une employée ou un employé, dans le cas du décès d'un oncle ou d'une tante de l'employé ou de l'employée, un congé de deuil sans perte de traitement de quatre (4) jours civils consécutifs prenant fin au plus tard deux (2) jours civils après les funérailles, et sous réserve que nulle rémunération ne soit donnée pour l'un quelconque de ces quatre jours qui coïncide avec un jour férié ou qui ne coïncide pas avec un jour de travail réglementaire.

- c) Dans le cas du décès d'une nièce, d'un neveu ou d'un parent demeurant sous le même toit, l'employé doit obtenir un (1) jour ouvrable de congé, sans perte de rémunération ni d'avantages. Un tel parent doit comprendre toute personne dans la parenté par alliance, la parenté adoptive ou par mariage consensuel.
- d) Si l'enterrement ne suit pas immédiatement les funérailles, l'employée ou l'employé peut demander par écrit d'utiliser l'un (1) des congés, sans perte de traitement, qui est offert en vertu des alinéas 20.01 a), b) ou c), à une autre date pour assister à l'enterrement.

20.02 Congés de porteur

Un (1) jour de congé, y compris le temps de déplacement, doit être accordé au salaire réglementaire à une employée ou un employé qui assistera à des funérailles à titre de porteur.

20.03 Fonctions de juré ou de témoin

Une employée ou un employé qui est sommé de faire partie d'un jury ou de comparaître comme témoin devant un tribunal doit recevoir la différence entre l'indemnité de juré ou de témoin et sa rémunération réglementaire de la journée. Cette différence ne doit être versée que si l'employée ou l'employé produit un certificat de présence au sein d'un jury ou comme témoin à la date en question. Si une employée ou un employé est tenu de se présenter à une date quelconque pour faire partie d'un jury ou comparaître à titre de témoin sans être tenu de remplir ces fonctions pendant la journée entière, cette employée ou cet employé doit ensuite se présenter au travail.

20.04 Rencontres avec l'Employeur

Lorsque l'Employeur oblige une employée ou un employé à quitter temporairement son travail en vue de le rencontrer, cette employée ou cet employé ne doit subir aucune perte de rémunération pour le temps de son absence temporaire de son travail à la demande de l'Employeur et il ou elle doit être rémunéré conformément à la directive pertinente sur les voyages qui est établie par Finances et Conseil du Trésor et qui est modifiée de temps à autre. Lorsque les exigences du service le permettent, ces rencontres auront lieu pendant les heures de travail.

20.05 Congés d'examen

- a) Lorsque le district oblige une employée ou un employé à passer des examens visant à évaluer la compétence de l'employée ou l'employé et que celui-ci est obligé de s'absenter de son travail en vue de passer les examens, l'employée ou l'employé ne doit subir aucune perte de rémunération ni d'ancienneté pour le temps de son absence du travail en vue de passer les examens.
- b) Les cours ou la formation qu'une employée ou un employé est tenu de suivre pour accomplir ses tâches doivent être prévus pendant les heures de travail réglementaires et l'employée ou l'employé ne doit subir aucune perte de rémunération ni d'ancienneté pour le temps de son absence du travail. Les Règlements sur les voyages du Conseil du Trésor, tels que modifiés de temps à autre, s'appliquent à de telles absences.

20.06 Congés d'études

Une employée ou un employé peut se voir accorder sur demande, un congé d'études non payé. Un tel congé ne lui sera pas refusé sans raison valable.

20.07 Congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle

- a) Les employées et 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*, tels que modifiés de temps à autre :

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

- i. un congé maximal de dix (10) jours, que l'employée ou l'employé peut prendre de façon intermittente, y compris une fraction d'une journée, ou de façon continue;
 - ii. un congé maximal de seize (16) semaines de façon continue.
2. Les cinq (5) premiers jours du congé accordé en application du présent paragraphe pour chaque année civile sont des jours de congé payé. Le reste du congé auquel l'employée ou l'employé a droit en application du présent paragraphe sera un congé non payé.
3. L'employée ou l'employé qui a l'intention de prendre un congé en application du présent paragraphe 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 familiale, à la violence entre partenaires intimes ou à la violence sexuelle, ou en résultant, sont les suivants :
 - i. obtenir des soins médicaux pour l'employée ou l'employé ou pour son enfant en raison soit de lésions corporelles ou d'une incapacité physique, soit de blessures ou d'une déficience psychologiques, causées par la violence familiale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle;
 - ii. obtenir des services aux victimes pour l'employée ou l'employé ou pour son enfant auprès d'une personne ou d'un organisme qualifiés;
 - iii. obtenir pour l'employée ou l'employé ou pour son enfant une consultation psychologique ou autre forme d'intervention 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 violence familiale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle ou en résultant, ou y participer;
 - vi. tout autre motif lié à la violence familiale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle ou en résultant.
4. Si des circonstances indépendantes de la volonté de l'employée ou de l'employé exigent une modification de la durée du congé, l'employée ou l'employé doit en aviser l'Employeur par écrit dès que possible.
5. Tous les documents ou autres matériels que reçoit l'Employeur relativement au congé de l'employée ou de l'employé sont confidentiels et ne peuvent être communiqués à quiconque, sauf dans les cas suivants :
 - i. l'employée ou l'employé consent par écrit à leur communication;
 - ii. les documents sont communiqués à un administrateur ou une administratrice, à une employée ou à un employé ou à un ou une mandataire de l'Employeur, cette personne ayant besoin du dossier dans l'exercice de ses fonctions; ou
 - iii. la communication des documents est autorisée ou exigée par la loi.
- b) Les parties reconnaissent que, si les dispositions du paragraphe 20.15 et celles de 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 ont préséance.
- c) L'Employeur doit offrir de travailler avec une employée ou 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'employée ou de l'employé. Il vise à améliorer la sécurité personnelle de l'employée ou de l'employé au travail, à l'intérieur comme à l'extérieur du lieu de travail, dans le contexte d'activités liées au travail.

20.08 Congrès et colloques

À la demande écrite du Syndicat et lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur doit accorder un congé payé aux employés au plus au nombre maximum d'employés indiqué ci dessous, en vue d'assister à l'assemblée annuelle de l'unité de négociation, par district scolaire en même temps, les employés que le Syndicat aura désignés en vue d'assister à l'assemblée annuelle de l'unité de négociation, aux conventions ou séminaires de travail, sous réserve que le Syndicat doit avoir demandé un tel congé au moins deux (2) semaines avant le congé envisagé. La paye accordée par l'Employeur pour le congé lui sera remboursée par le syndicat local.

DSF- S	Quatorze (14) employés en même temps, et jusqu'à vingt (20) employés une fois par an
DSF-NE	Quatorze (14) employés en même temps, et jusqu'à vingt (20) employés une fois par an
DSF-NO	Sept (7) employés en même temps, et jusqu'à dix (10) employés une fois par an
ASD-S	Vingt et un (21) employés en même temps, et jusqu'à trente (30) employés une fois par an
ASD-N	Quatorze (14) employés en même temps, et jusqu'à vingt (20) employés une fois par an
ASD-W	Vingt et un (21) employés en même temps, et jusqu'à trente (30) employés une fois par an
ASD-E	Sept (7) employés en même temps, et jusqu'à dix (10) employés une fois par an

20.09 Congés pour affaires du Syndicat

- a) Une employée ou un employé qui est élu ou nommé à un poste à temps plein au sein du Syndicat ou de tout organisme auquel le Syndicat est affilié ou qui est élu à un poste public doit recevoir du district, sans perte d'ancienneté, un congé non payé pour une période allant jusqu'à un (1) an. Il faut demander ce congé à l'Employeur chaque année subséquente.
- b) L'Employeur devra accorder un congé payé pour les affaires du Syndicat sur avis écrit du secrétaire du Syndicat. L'avis devra être remis au district scolaire dans un délai raisonnable avant le début du congé et pas plus de sept (7) employés d'un même district scolaire ne peuvent être absents à la fois n'importe quel jour ouvrable en vertu du présent paragraphe. Le syndicat local devra rembourser au district scolaire tous les salaires payés à une employée ou un employé en vertu du présent paragraphe plus un supplément de quinze point six pour cent (15,6 %) des salaires payés. Lorsqu'un congé est accordé à une employée ou un employé en vertu du présent paragraphe pour des fins de négociations ou de présence à une séance d'arbitrage, le syndicat local devra rembourser au district scolaire les salaires payés, et ne sera pas tenu de payer les quinze point six pour cent (15,6 %) supplémentaires à moins que l'employée ou l'employé soit absent pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

20.10 Dispositions concernant la paye lors d'un grief et de l'arbitrage

Le plaignant et un (1) représentant du syndicat local ne doivent pas subir de perte de traitement ou d'avantages pour le temps engagé dans des procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage.

20.11 Congés pour soins médicaux

Un congé payé peut être accordé pour que l'employée ou l'employé se rende chez le médecin, ~~ou~~ le dentiste ou un autre professionnel de la santé pour un rendez-vous prévu pourvu que l'employée ou l'employé ait fait tout son possible pour fixer ce rendez-vous en dehors des heures normales de travail. Ce congé ne doit pas être demandé ou refusé sans raison valable.

20.12 Congés divers

L'Employeur peut accorder à une employée ou un employé un congé payé ou non payé.

20.13 Congés d'urgence

Le district peut accorder à une employée ou un employé un congé d'urgence payé ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables

- i) lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'employée ou l'employé souffre d'une maladie grave,
- ii) lorsque des circonstances indépendantes de la volonté de l'employée ou l'employé l'empêchent de se présenter au travail, ou
- iii) dans toute autre circonstance que l'Employeur pourra approuver.

Aux fins du paragraphe 20.13, « urgence » désigne un événement soudain, généralement imprévu ou un ensemble de circonstances exigeant une attention immédiate.

20.14 Cours de recyclage pour chauffeur d'autobus

Une employée ou un employé en congé approuvé pendant que se donnent les cours de recyclage pour chauffeur d'autobus conformément à la *Loi sur l'éducation*, ne perdra pas son privilège de conduire. Lorsque cette employée ou cet employé retournera au travail, on devra lui faire suivre le cours de recyclage pour chauffeur d'autobus de sorte qu'il ou elle puisse continuer à jouir de son privilège de conduire.

20.15 Journées de tempête

- a) Une employée ou un employé qui ne peut se présenter au travail par suite de mauvaises conditions de route résultant des conditions atmosphériques doit signaler son absence à l'Employeur et ne doit subir aucune perte de rémunération à cause de cette absence.
- b) Lorsqu'une école ferme pendant la journée de travail d'une employée ou d'un employé à cause de mauvais temps, cette dernière ou ce dernier a droit de quitter son lieu de travail sans perte de salaire, après avoir consulté sa surveillante immédiate ou son surveillant immédiat. Ce droit à un congé ne doit pas être refusé sans motif valable.

20.16 Sur demande, l'Employeur peut autoriser une employée ou un employé à se présenter plus tôt au travail un jour où l'école est fermée aux élèves ou aux activités en soirée.

20.17 Congés prévu à la *Loi sur les normes d'emploi*

Sur demande, une employée ou un employé doit recevoir un congé non payé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*.

ARTICLE 21 - SALAIRES ET INDEMNITÉS

21.01 Salaires

Les taux de salaire applicables à chaque classe de l'unité de négociation sont les taux de salaire prévus pour cette classe à l'annexe « A » jointe à la présente convention et demeurent en vigueur pendant la durée de la présente convention.

21.02 a) Tous les employés seront payés tous les deux jeudis. Si un jour férié coïncide avec un jour de paye, les employés seront payés le jour précédent.

b) Tout travail supplémentaire effectué par une employée ou un employé sera rémunéré au plus tard, le quinzième (15^e) jour du mois suivant le mois au cours duquel le travail a été accompli.

21.03 Paye de suppléance

Quand une employée ou un employé est temporairement affecté à un poste afin d'assurer la suppléance ou de remplir les principales fonctions d'un poste à rémunération plus élevée pendant une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, il ou elle doit recevoir le taux applicable au poste et le taux doit être rétroactif au premier jour où il ou elle a assuré la suppléance ou rempli les principales fonctions du poste à rémunération plus élevée. Quand une employée ou un employé est temporairement affecté à un poste rémunéré à un taux moins élevé, son taux ne doit pas être réduit.

21.04 Indemnités de parcours

Les employés auxquels l'Employeur demande d'utiliser leur propre véhicule à moteur pour voyager dans l'accomplissement de leurs fonctions régulières devront être rétribués conformément aux directives applicables du Conseil du Trésor modifiées de temps à autre. L'Employeur avisera le Syndicat de tout changement apporté aux directives.

21.05 Chauffe-moteurs

Lorsque le district oblige un chauffeur d'autobus à utiliser un chauffe-moteur électrique pour brancher son autobus chez lui pendant la saison froide, une indemnité de trois cents dollars (300,00 \$) doit lui être versée au début d'avril de chaque année, pour chaque chauffe-moteur que l'Employeur l'oblige à utiliser.

21.06 Permis d'ingénieur spécialisé en force motrice

Un employé au service du district le 1^{er} juillet 1968 ou auparavant qui détient un permis d'ingénieur spécialisé en force motrice valable au Nouveau-Brunswick et qui n'est pas affecté à la classe d'ingénieur spécialisé en force motrice doit recevoir un supplément de trente dollars (30 \$) par mois en plus de son salaire réglementaire. Les employés qui, en tout temps après le 1^{er} juillet 1968, obtiennent sur la demande du district un permis d'ingénieur spécialisé en force motrice valable au Nouveau-Brunswick ou qui sont embauchés par le district parce qu'ils détiennent ce permis doivent également recevoir un supplément de trente dollars (30 \$) par mois en plus de leur salaire. Les employés recevant ce supplément de trente dollars (30 \$) par mois pourront à l'occasion être tenus d'effectuer certains travaux relatifs aux chaudières sans être affectés à la classe d'ingénieur spécialisé en force motrice. Ce supplément ne doit pas être versé aux employés affectés à la classe d'ingénieur spécialisé en force motrice ou de surveillant de complexe scolaire.

21.07 Indemnités de repas accordées aux chauffeurs d'autobus

Un chauffeur tenu de faire des courses supplémentaires doit être indemnisé conformément aux directives du Conseil du Trésor modifiées de temps à autre. L'Employeur avisera le Syndicat de tout changement apporté aux directives.

21.08 Examens de conduite et examens médicaux

Le district scolaire consent à rembourser les débours des employés tenus de subir un examen de conduite ou un examen médical. Ce remboursement doit comprendre les honoraires versés pour ces examens et les dépenses connexes effectuées par l'employée ou l'employé. Les chauffeurs d'autobus doivent avoir la permission d'utiliser un autobus scolaire pour faire renouveler un permis de conduire, moyennant un préavis raisonnable et pourvu que la demande soit pour une période où l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que les autobus soient disponibles. Aux fins de précision, les droits pour l'obtention ou le renouvellement d'un permis de conduire ne seront pas remboursés aux chauffeurs d'autobus. L'Employeur ne sera pas responsable du remboursement des droits relatifs à l'examen de conduite obligatoire après que l'employée ou l'employé reprend un examen écrit ou un examen de conduite qu'il ou elle a échoué au-delà d'une reprise.

21.09 Allocations de retraite

- a) Quand une employée ou un employé comptant une ancienneté de cinq ans ou plus prend sa retraite par suite de maladie, d'accident, ou d'âge ou encore qu'il ou elle décède ou qu'il ou elle est mise en disponibilité, le district doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égalant cinq (5) jours de rémunération pour chaque année complète d'ancienneté, mais ne dépassant pas cent vingt-cinq (125) jours de rémunération. La rémunération applicable à cette fin doit se calculer au taux de rémunération de l'employée ou l'employé au moment de sa retraite ou de son décès et doit être versée en une somme globale.
- b) Si une employée ou un employé demande l'allocation de retraite par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur peut obliger l'employée ou l'employé à se soumettre à un examen médical par un médecin qu'aura choisi l'Employeur.

- c) Nonobstant qu'une employée ou un employé soit jugé admissible à la retraite suivant les alinéas a) ou b) ci-dessus dans une classe particulière, il ou elle peut demander et obtenir un emploi dans une autre classe pour laquelle il ou elle peut avoir la compétence voulue en raison de sa santé, de sa formation et de son expérience.
- d) Quand une employée ou un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale dix-huit (18) mois après la date de sa mise en disponibilité.
- e) Sur demande de l'employée ou l'employé, l'allocation de retraite doit être :
 - 1) versée en une somme globale lorsque l'employée ou l'employé y a droit, ou
 - 2) retenue jusqu'à l'année d'imposition suivante, ou toute autre année suivant l'année où l'employée ou l'employé a droit à la retraite, ou
 - 3) utilisée par l'employée ou l'employé comme revenu personnel équivalent en moyenne à la pension payable à l'âge normal de la retraite, ou
 - 4) utilisée comme congé avant la retraite.
- f) Nonobstant toute disposition du présent paragraphe, une employée ou un employé qui normalement aurait droit à une allocation de retraite peut, dans les cinq (5) années précédant son départ à la retraite et sous réserve de la signification d'un avis satisfaisant à l'Employeur, lorsqu'un remplaçant est disponible, prendre de congés annuels payés préalable à la retraite, mais non plus d'un durant une année scolaire donnée, congés qui seront déduits de son allocation de retraite. Aucun crédit de congé annuel ne s'accumulera durant un tel congé préalable à la retraite.
- g) Lorsqu'elle couvrira une période de moins d'un (1) an, l'allocation de retraite à laquelle un employé comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté a droit sera calculée au prorata (ex. une demie (½) année égale deux et un demi (2 ½) jours).

21.10 Disponibilité immédiate

Lorsqu'une employée ou un employé est désigné par écrit comme étant « en disponibilité immédiate », c'est-à-dire pouvant être contacté immédiatement par téléphone ou par télécasseur, il ou elle sera rémunérée à un taux fixe selon le barème suivant :

lundi au vendredi inclusivement – 1,50 \$ l'heure
 samedi, dimanche et jours fériés
 énumérés au paragraphe 17.01 – 2,00 \$ l'heure

L'Employeur désignera les heures où l'employée ou l'employé est tenu d'être « en disponibilité immédiate » et l'employée ou l'employé sera avisé de ces heures par écrit avant la période de disponibilité immédiate. Aux fins de précision, une employée ou un employé qui n'est pas désigné comme étant « en disponibilité immédiate » ne sera pas considéré comme étant « en disponibilité immédiate ». L'Employeur peut modifier la distribution des heures de disponibilité immédiate de temps à autre selon les exigences du service.

Toutes les heures travaillées par une employée ou un employé « en disponibilité immédiate » seront rémunérées au taux de surtemps prévu au paragraphe 15.01 de la présente entente.

Une employée ou un employé peut quitter son travail et retourner chez lui lorsqu'il ou elle a terminé les tâches pour lesquelles il ou elle avait été appelée.

Le temps de disponibilité immédiate doit être réparti également entre les employés qualifiés qui accomplissent ordinairement ce travail.

21.11 Indemnité pour outils

Les employés dans les classes de réparateur(trice) d'entretien I et II, de menuisier(ère), de contremaître de l'entretien des édifices I et II (non-compagnon ou compagnon travaillant dans son domaine), et personne de métier I et II qui gardent des trousseaux à outils doivent obtenir une indemnité annuelle de cent dollars (100 \$) dans le but de

remplacer les outils de leur métier qui sont usés, brisés ou qui ont été volés. L'indemnité doit être versée en avril chaque année.

21.12 Indemnité de nettoyage à sec

- a) Tous les employés recevront une indemnité de nettoyage à sec de trois cents dollars (300 \$) payable le 15 janvier de chaque année.
- b) L'indemnité de nettoyage à sec doit être versée par chèque distinct, le 15 janvier de chaque année, et puisque ce paiement n'est pas imposable conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu*, il ne doit faire l'objet d'aucune déduction.
- c) Aucun reçu ne doit être demandé ou exigé pour le versement de ladite indemnité.
- d) L'indemnité doit être versée en une somme globale à tous les employés, sans tenir compte du temps travaillé avant le 15 janvier de chaque année.
- e) Les employés surnuméraires recevront, en une somme globale, l'indemnité de nettoyage à sec le 15 janvier de chaque année calculée à raison de vingt-trois dollars (23 \$) par mois (jusqu'à concurrence de deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) pour douze (12) mois) chaque mois travaillé ou pour chaque fraction d'un mois travaillée à partir du 15 janvier de l'année précédente.

21.13 Virement automatique

Le salaire de tous les employés sera versé par virement automatique. En cas d'erreur dans un virement, l'Employeur procédera à une rectification avant la période de paye suivante, et ce, dès la date de signalement du manque.

21.14 Directive sur les frais de déplacement

La Directive sur les frais de déplacement du gouvernement du Nouveau-Brunswick (AD-2801), modifiée de temps à autre, s'applique aux employées et employés de l'unité de négociation.

21.15 Honoraires professionnels et de licence

L'Employeur doit rembourser le coût des cotisations professionnelles annuelles des employées et employés qui présentent un reçu et qui doivent renouveler leur licence pour exercer les fonctions liées à leur poste.

21.16 Reconnaissance et maintien en poste

- a) Une employée ou un employé de l'unité de négociation a droit, après 25 ans de service ininterrompu, à un rajustement de 3 % de son taux de traitement réglementaire. L'Employeur doit mettre ce rajustement en œuvre au cours de la première période de paye qui suit le 25^e anniversaire de la date de début d'emploi de l'employée ou de l'employé.
- b) Une employée ou un employé de l'unité de négociation a droit, après 20 ans de service ininterrompu, à un rajustement de 2 % de son taux de traitement réglementaire. L'Employeur doit mettre ce rajustement en œuvre au cours de la première période de paye qui suit le 20^e anniversaire de la date de début d'emploi de l'employée ou de l'employé.
- c) Une employée ou un employé de l'unité de négociation a droit, après 15 ans de service ininterrompu, à un rajustement de 1 % de son taux de traitement réglementaire. L'Employeur doit mettre ce rajustement en œuvre au cours de la première période de paye qui suit le 15^e anniversaire de la date de début d'emploi de l'employée ou de l'employé.
- d) Aux fins de la mise en œuvre initiale de la prime de reconnaissance et de maintien en poste, tous les employées et employés qui ont déjà atteint le nombre d'années de service requis auprès de l'Employeur à la date de signature de la présente convention collective ont droit à la prime de maintien en poste à compter de la date de signature.

ARTICLE 22 - DÉFINITIONS

22.01 a) Une employée ou un employé « permanent » est une employée ou un employé engagé soit pour l'année entière soit pour la période de l'année durant laquelle les écoles sont ouvertes pour leurs semestres réguliers.

b) Une employée ou un employé « à temps plein » est une employée ou un employé permanent qui travaille suivant un horaire réglementaire de trente-cinq heures ou plus par semaine et comprend les chauffeurs d'autobus qui sont employés permanents.

c) Une employée ou un employé « à temps partiel » est une employée ou un employé permanent qui travaille suivant un horaire réglementaire de moins de trente-cinq heures par semaine.

d) Une employée ou un employé « surnuméraire » est une employée ou un employé engagé au jour le jour ou de manière temporaire qui, lorsqu'il ou elle est employée pendant une période continue de plus de cent vingt (120) jours travaillés dans le District, doit avoir titre à tous les droits et avantages de la convention collective à moins qu'une disposition, sauf si un article :

(i) indique le contraire; ou

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

Une employée ou un employé surnuméraire qui a été employé pendant une période continue de plus de cent vingt (120) jours travaillés dans le District continuera d'avoir droit à tous les droits et avantages de la convention collective, conformément aux sous-alinéas 22.01d(i) et (ii) ci-dessus, sauf si elle ou s'il perd de l'ancienneté suite à l'application du paragraphe 11.08.

Une employée ou un employé surnuméraire qui n'a pas été employé pendant une période continue de plus de cent vingt (120) jours travaillés dans le District continuera d'avoir droit à tous les droits et avantages de la convention collective, conformément à l'article 30.

e) Une employée ou un employé « stagiaire » peut être employé soit à temps plein soit à temps partiel. Les employés nouvellement embauchés seront considérés comme stagiaires pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours. Durant le stage, les employés auront titre à tous les droits et privilèges de la convention.

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

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

h) Pour l'administration et l'application de la présente convention, « Employeur » désigne et comprend le Conseil du Trésor, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et les districts scolaires.

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

ARTICLE 23 - CLASSES

23.01 Classes actuelles

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

23.02 Classes des concierges

- a) La classe des concierges II comprend :
- i) les concierges ayant la surveillance d'au moins deux (2) personnes à plein temps ou d'un nombre équivalent de personnes à temps partiel; ou
 - ii) sous réserve de toute révision que fait le district à la suite d'une recommandation du comité d'étude établi en vertu du paragraphe 23.06 et sous réserve de l'alinéa 23.02c) du présent article, un concierge chargé d'une école comptant vingt (20) classes ou plus pendant toute période de travail.

Aux fins de l'alinéa 23.03a), lorsqu'un concierge II remplit des fonctions de surveillance (inventaire, vérification des charges de travail, affectation des tâches, réparations d'urgence, etc.), on lui accordera suffisamment de temps à cet effet et ce temps alloué sera déduit de sa charge de travail.

- b) La classe des concierges I comprend tous les autres concierges.
- c) Aux fins de l'application de l'article 23, l'équivalent en salles de classe pour chaque école sera déterminé comme suit :
- i) Équivalent d'une classe :
 - classes d'enseignement
 - locaux pour l'enseignement ménager
 - laboratoires
 - gymnases (gymnases doubles comptent pour deux (2))
 - locaux de cuisine de cinq cents (500) pieds carrés ou plus qui sont séparés de la cafétéria
 - trente-cinq (35) accessoires de toilette (le bassin Bradley représente quatre (4) accessoires)
 - locaux pour l'enseignement industriel
 - bibliothèques (plus de sept cent cinquante (750) pieds carrés, grandeur normale d'une salle de classe, il faut calculer selon la formule applicable aux « locaux fermés »
 - ii) Équivalent de plus d'une classe :
 - piscines - quatre (4) classes
 - chaque classe mobile compte comme une classe et demie (1 ½)
 - iii) L'équivalent pour tout autre endroit de nettoyage sera déterminé comme suit :
 - 1) Équivalent d'une (1) classe - sept cent cinquante (750) pieds carrés d'espace en locaux fermés (nécessitant le nettoyage à l'intérieur ou autour d'accessoires, de matériel et autres obstacles) tels que bureaux, cabinets de toilette, magasins, salles de professeurs, salles de douches, cafétérias, salles de spectacles, balcons, etc.
 - 2) Équivalent d'une (1) classe – mille cinq cents (1 500) pieds carrés d'espace ouvert (endroits non obstrués) tels que couloirs, corridors, escaliers, passerelles, entrées, paliers, estrades, etc.
 - 3) Équivalent de 2 (2) classes - une (1) heure de travail qui consiste à tondre le gazon, à déneiger les entrées, à enlever la glace des entrées des écoles, etc.
 - 4) Lorsqu'un concierge est affecté à une charge de travail telle qu'il ou elle est définie à l'alinéa 23.02 c) et qu'il juge qu'il ou elle est déraisonnable, la section locale et le district doivent se rencontrer pour régler la plainte, en tenant compte des habitudes de travail, des besoins en nettoyage, du matériel et des produits de nettoyage disponibles. Si le litige ne peut être résolu, la question peut être renvoyée au Comité provincial d'étude des tâches en vertu du paragraphe 23.06.

- d) Les bureaux d'un district scolaire d'un district, situés dans l'édifice scolaire, ne doivent pas faire partie de la tâche normale d'un concierge. Lorsqu'un concierge est tenu de nettoyer ces locaux, les calculs précédents s'appliquent à l'établissement de sa charge de travail.

23.03 Groupe des concierges

- a) Sous réserve de l'article 14 (Heures de travail), les employés du groupe des concierges conserveront la même classe et continueront d'effectuer le même travail qu'au moment de la mise en vigueur de la présente convention, compte tenu des modifications que le district pourra y apporter de temps à autre, sauf que, sous réserve de toute révision qui pourra résulter des recommandations du comité d'étude prévu au paragraphe 23.06 (Comité provincial d'étude), aucun concierge ne sera affecté quotidiennement au nettoyage et à l'entretien de plus de seize (16) classes, ou de l'équivalent assigné par le district. Le présent article s'applique au prorata aux employés à temps partiel, deux (2) classes ou l'équivalent égalant une (1) heure de travail. L'Employeur accepte d'assumer la responsabilité de tout changement dans le degré de propreté et d'entretien résultant de l'augmentation du nombre de classes ou de l'équivalent.
- b) Aucun concierge employé à titre permanent à la date de signature de la présente convention ne sera mis en disponibilité, sauf dans le cas de la fermeture complète ou partielle d'une école pour un semestre scolaire.
- c) Sous réserve du paragraphe 14.04, des employés à temps partiel ou surnuméraires pourront être embauchés sans qu'il soit nécessaire d'embaucher des employés à plein temps pour les services de conciergerie dans toute école comptant moins de seize (16) classes. Des employés à temps partiel ou surnuméraires peuvent également être embauchés pour aider les employés à plein temps dans les écoles comptant plus de seize (16) classes.
- d) Le paragraphe 23.02 (Classes des concierges) s'applique au calcul du nombre de classes prévu aux alinéas 23.03a) et c) ci-dessus.
- e) Lorsque du travail supplémentaire de conciergerie s'impose par suite de la tenue de cours du soir, le district retiendra, en vue de se conformer à l'article 14 (Heures de travail), les services de concierges à plein temps ou à temps partiel pour faire ce travail supplémentaire.
- f) Aux fins de précision, toute charge de travail supplémentaire au nettoyage de seize (16) classes ou de l'équivalent par jour, constitue du surtemps et devra être rémunérée au taux approprié.

23.04 Ingénieurs spécialisés en force motrice

- a) Sous réserve des recommandations du Comité provincial d'étude des tâches, la classe des ingénieurs spécialisés en force motrice comprend les employés qui occupent un emploi exigeant un permis d'ingénieur spécialisé en force motrice comme condition d'emploi et doit comprendre l'exécution de toutes les fonctions de concierge que le district assigne à une employée ou un employé de cette classe, pourvu que ces fonctions ne dépassent pas deux tiers (2/3) des fonctions ordinaires d'un concierge et ne soient pas contraires à la *Loi sur les chaudières et appareils à pression* ou à son règlement.
- b) Nonobstant l'alinéa 23.04a), lorsqu'un employé, à la mise en vigueur de la présente convention, occupe un emploi comportant la commande ou la surveillance d'une chaudière qui n'exige pas un permis d'ingénieur spécialisé en force motrice et que cet employé est détenteur d'un permis d'ingénieur spécialisé en force motrice parce que ce permis était exigé lors de sa première affectation à cet emploi, il faudra le placer dans la classe appropriée d'ingénieur spécialisé en force motrice pendant qu'il ou elle occupe cet emploi.

23.05 Chauffeurs d'autobus

- a) La classe des chauffeurs d'autobus « A » comprend les chauffeurs engagés pour conduire un autobus scolaire en vue du transport des étudiants à destination de l'école au début de la journée de classe, en provenance de l'école à la fin de la journée de classe, et à tout autre moment de la journée entre la fin du trajet du matin et le début du trajet de l'après-midi. Six (6) heures par jour au maximum sont consacrées à ces tâches.

Les chauffeurs d'autobus « A » doivent être rémunérés pour au moins six (6) heures par jour.

Les journées de classe ordinaires, les affectations totalisant plus de six (6) heures à l'intérieur du cadre de travail décrit précédemment sont rémunérées au taux normal pour les deux (2) premières heures et au taux de salaire de surtemps pour les heures suivantes. Les affectations données hors du cadre de travail décrit précédemment, les journées de classe ordinaires, sont rémunérées au taux normal pour les deux (2) premières heures et au taux de salaire de surtemps par la suite, sauf si le nombre d'heures travaillées ce jour-là est tel que le taux de salaire de surtemps doit être accordé avant la fin des deux (2) premières heures.

- b) La classe des chauffeurs d'autobus « B » comprend les chauffeurs qui assurent le même service que les employés de la classe des chauffeurs « A » et, en outre, les chauffeurs d'autobus « B » doivent être prêts à remplir d'autres fonctions de chauffeur, des fonctions de concierge ou toute autre fonction assignée par le district jusqu'à concurrence de trois (3) heures supplémentaires par journée de classe, jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.

Les chauffeurs d'autobus « B » doivent être rémunérés pour au moins huit (8) heures par jour.

- c) La classe des chauffeurs d'autobus « C » comprend les chauffeurs qui assurent les mêmes services que les employés de la classe des chauffeurs d'autobus « A » et, en outre, les chauffeurs d'autobus « C » doivent être prêts à remplir d'autres fonctions de chauffeur, notamment transporter les élèves de la maternelle et de 1^{er} et 2^e années plus tôt à la maison pendant une journée de classe, jusqu'à concurrence de sept heures par jour. Les journées de classe ordinaires, les affectations totalisant plus de sept (7) heures, à l'intérieur du cadre de travail décrit précédemment sont rémunérées au taux normal pour la première heure et au taux de salaire de surtemps par la suite.

Les chauffeurs d'autobus « C » doivent être rémunérés pour au moins sept (7) heures par jour.

Les affectations données hors du cadre de travail décrit précédemment, les journées de classe ordinaires, sont rémunérées au taux normal pour la première heure et au taux de salaire de surtemps par la suite, sauf si le nombre d'heures travaillées ce jour-là est tel que le taux de salaire de surtemps doit être accordé avant la fin de la première heure.

- d) Les chauffeurs d'autobus doivent observer en tous points la *Loi scolaire* et les règlements d'application en vigueur, et il est entendu que le temps ainsi passé est considéré comme du temps de travail. Il est également entendu que tous les chauffeurs d'autobus ont droit à une (1) heure par jour pour inspecter et nettoyer le véhicule scolaire conformément au présent article, le temps consacré à ces tâches étant aussi considéré comme du temps de travail.
- e) Tous les chauffeurs d'autobus engagés après le 1^{er} septembre 1994 seront rémunérés pour toutes les heures de travail, le nombre minimum d'heures rémunérées étant de six (6), au taux normal pour la première tranche de huit (8) heures de travail effectuées pendant une journée de classe, et au taux de salaire de surtemps pour les heures suivantes.

Aucun chauffeur d'autobus de classe « A », « B » ou « C » employé à la date de la signature de la convention, ne subira de réduction du nombre d'heures de travail (six (6) heures pour la classe « A », huit (8) heures pour la classe « B » et sept (7) heures pour la classe « C ») en raison des modifications apportées aux alinéas 23.05a), b) ou c).

- f) Il est entendu que si un poste de chauffeur d'autobus de classe « C » devient vacant, l'Employeur peut demander à une employée ou un employé de classe « A » de transporter les élèves de la maternelle et de 1^{er} et 2^e années au début de l'après-midi. Si, malgré ces tâches supplémentaires, l'employée ou l'employé suppléant n'effectue pas plus de six (6) heures par jour, il ou elle conserve son titre de chauffeur d'autobus de classe « A ».
- g) Le salaire du chauffeur est payable pendant une période d'au moins trente-neuf (39) semaines qui sera prévue à l'horaire durant une période de quarante-trois (43) semaines consécutives au cours de l'année scolaire. L'Employeur a l'intention de planifier les trente-neuf (39) semaines de travail du lundi au vendredi. Lorsque ce n'est pas possible et que cela a des effets désavantageux sur les

prestations d'assurance-emploi de l'employée ou l'employé, l'Employeur doit payer au chauffeur en cause un montant égal à la perte encourue.

23.06 Comité provincial d'étude

- a) Il faudra établir un comité provincial d'étude des tâches composé d'un maximum de trois personnes qui doivent représenter le Syndicat et d'un maximum de trois (3) personnes qui doivent représenter l'Employeur afin de déterminer la méthode la plus équitable d'assigner le travail. Les représentants en question doivent être choisis de n'importe quelle manière que l'Employeur et le syndicat jugeront appropriée. Le comité doit faire part de ses recommandations, à la suite de son étude, aux districts scolaires et aux syndicats locaux particuliers. Les dépenses du comité d'étude doivent être assumées par les parties respectives.

À compter du 1^{er} avril 2012 : lorsqu'une employée ou un employé doit quitter son lieu de travail pour assister à une réunion du Comité provincial d'étude des tâches en tant que représentant syndical, il ne doit subir aucune perte de traitement durant son absence temporaire. L'Employeur doit assumer les dépenses reliées à la participation de cette employée ou cet employé à une réunion du Comité provincial d'étude des tâches, conformément à la directive pertinente sur les déplacements qui est établie par le Conseil du Trésor et qui est modifiée de temps à autre, jusqu'à concurrence de dix mille dollars (10 000 \$) par année financière.

- b) Lorsqu'une discussion au niveau local ainsi que toutes les autres possibilités ont été épuisées, le syndicat local ou le district scolaire peut demander l'aide du Comité provincial d'étude des tâches. Le comité se réunira dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception d'une demande ou dans un plus long délai convenu d'un commun accord, sous réserve que le comité soit convaincu que tous les autres moyens ont été épuisés. Le comité doit remettre son rapport et ses recommandations aux parties dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réunion.

23.07 Établissement et suppression de classes

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

23.08 Révision des classes

Quand une employée ou un employé demande la reclassification de son poste, cette demande sera transmise au directeur général du district avec copies au directeur des Ressources humaines du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, Fredericton (N.-B.), et au Dirigeant principal des ressources humaines, Conseil du Trésor, Fredericton (N.-B.). Dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la réception d'une telle demande, l'employée ou l'employé sera avisé par écrit des résultats de sa demande avec indication des raisons motivant la décision. Les délais fixés peuvent être prolongés d'un commun accord. On peut obtenir les formules de demande de reclassification au bureau du district scolaire.

23.09 Appels en matière de classification

Lorsqu'une employée ou un employé n'est pas satisfait des résultats après avoir suivi les étapes prévues au paragraphe 23.08, il ou elle peut dans un délai de dix jours de la réception de ces résultats, soumettre le grief en matière de classification à un arbitre dont conviendront les deux parties à une date ultérieure.

Le renvoi à l'arbitrage doit être transmis au Dirigeant principal des ressources humaines, Conseil du Trésor, avec copie au directeur des ressources humaines, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

Aux fins des deux paragraphes précédents seulement (paragraphes 23.07 et 23.08), l'arbitre doit détenir tous les pouvoirs prévus dans la présente convention, y compris le pouvoir d'interpréter les descriptions d'emploi et les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 24 - RETRAITE ET PENSION

Les parties conviennent d'implanter les modifications au régime de pension qui sont énoncées ci-dessous. Les modifications apportées aux alinéas 24.03a) 1 à 5 ci-dessous doivent s'appliquer à tous les participants actifs au 1^{er} avril 1998 et à tous les nouveaux participants qui ont adhéré après cette date.

Toute révision au document du régime qui est nécessaire pour atteindre le but visé par les modifications précitées sera présentée par l'Employeur au Syndicat, à l'état d'ébauche, pour les faire approuver par ce dernier avant la rédaction du texte final.

Les coûts réalisés par le Syndicat pour obtenir des services d'actuariat relativement à la ronde de négociation actuelle doivent être réglés par l'Employeur à même la caisse à titre de dépense liée à l'administration du régime.

De plus, il est entendu que l'article 24 sera modifié de la façon suivante :

24.01 Retraite

Les employées et employés peuvent prendre leur retraite conformément au régime de pension actuellement en vigueur.

24.02 Définitions

Aux fins du présent article, les mots utilisés ont le même sens que dans le régime de pension.

24.03 Le régime de pension actuellement en vigueur doit continuer de s'appliquer à tous les employés à temps plein de l'unité de négociation. À compter du 1^{er} avril 1998, il sera modifié de la façon suivante :

- a) 1) Âge de la retraite fixé à 60 ans (volontaire) sans pénalité.
- 2) Retraite entre l'âge de 55 et de 60 ans (volontaire) avec pénalité de 3 % pour chaque année en deçà de l'âge de 60 ans, laquelle s'appliquera à la pension viagère et aux prestations de raccordement. À partir du 1^{er} janvier 2001, la pénalité ne s'appliquera qu'à la pension viagère.
- 3) Prestations de raccordement par année de service ouvrant droit à pension calculées de la façon suivante :
 - a) 10 \$ par mois de l'âge de 60 à 65 ans;
 - b) 15 \$ par mois de l'âge de 55 à 60 ans.

À compter du 1^{er} janvier 2001, la prestation de raccordement par année de service ouvrant droit à pension sera de :

 - a) 11 \$ par mois de l'âge de 60 à 65 ans;
 - b) 15,50 \$ par mois de l'âge de 55 à 60 ans.
- 4) Taux des prestations correspondant à 1,75 % de la moyenne des gains annuels au cours de la période de cinq années consécutives pour laquelle ses gains sont les plus élevés qui ne dépasse pas le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP), et à 2 % de la moyenne des gains annuels au cours de la période de cinq années consécutives pour laquelle ses gains sont les plus élevés qui dépasse le MGAP, par année de service ouvrant droit à pension jusqu'au 31 décembre 1996.

À compter du 1^{er} janvier 2001, le taux des prestations correspond à 1,90 % de la moyenne des gains annuels au cours de la période de cinq années consécutives pour laquelle ses gains sont les plus élevés qui ne dépasse pas le MGAP, et à 2 % de la moyenne des gains annuels au cours de la période de cinq années consécutives pour laquelle ses gains sont

les plus élevés qui dépasse le MGAP, par année de service ouvrant droit à pension jusqu'au 31 décembre 1999 inclusivement.

- 5) À compter du 1^{er} janvier 2007, le taux des prestations correspond à 1,625% de la moyenne des gains annuels au cours des cinq années consécutives pour laquelle ses gains sont les plus élevés, jusqu'à concurrence du MGAP, et à 2 % de la moyenne des gains annuels au cours des cinq années consécutives pour laquelle ses gains sont les plus élevés, au-delà du MGAP, par année de service ouvrant droit à pension à partir du 1^{er} janvier 2000, inclusivement, jusqu'au 31 décembre 2005, inclusivement.

Pour le service ouvrant droit à pension accompli après le 31 décembre 2005, le taux des prestations correspond à 1,40 % de la moyenne des gains annuels au cours des cinq années consécutives pour laquelle ses gains sont les plus élevés, jusqu'à concurrence du MGAP, et à 2 % de la moyenne des gains annuels au cours des cinq années consécutives pour laquelle ses gains sont les plus élevés au-delà du MGAP.

Le taux décrit à l'article 24.03(a)(5) s'applique uniquement à un participant qui a cessé son emploi continu à partir ou ensuite du 1^{er} avril 2005 et qui a droit à une pension différée ou reçoit une pension annuelle, ou est un participant cotisant.

- b) 1) En 1998 et dans les prochaines années jusqu'à l'an 2010, y compris, le surplus pourra servir à améliorer les prestations uniquement dans la mesure où ce montant excède la valeur actuelle fixée à 1,76 % des gains ouvrant droit à pension des participants du régime pour la période allant de la date où la valeur actuelle est déterminée jusqu'au 31 décembre 2010. Tout calcul de la valeur actuelle sera fait à partir de la valeur correspondant à 1,76 % des gains ouvrant droit à pension des participants du régime à la date du calcul en question, d'un taux d'intérêt futur de 7,75 % par année et d'un taux d'augmentation prévu des gains de 4,5 % par année.

- 2) Les fonctions et les responsabilités du Comité des pensions établi en vertu du paragraphe 15.04 du régime seront étendues pour comprendre les suivantes :

i) dans la mesure autorisée par les lois et les règlements applicables, déterminer les modifications aux dispositions du régime (autre que les changements du taux de cotisation de l'Employeur, ou que ceux qui entraîneraient une augmentation ou une diminution du groupe d'employés admissibles à cotiser au régime) qui sont nécessaires pour améliorer les prestations de toute catégorie de participants, pourvu qu'il soit possible de faire face aux obligations qui découleraient de ces modifications à partir du surplus disponible au terme du régime et des taux de cotisation actuels des employés et de l'Employeur.

De telles modifications peuvent seulement être apportées après que le Comité a reçu un rapport écrit de l'actuaire qui contient une évaluation des incidences financières à long terme des modifications envisagées et un avis, selon lequel, après les modifications envisagées, il est possible de faire face aux obligations financières à long terme du régime à partir des éléments d'actif disponibles et des taux établis pour les cotisations de l'Employeur et les employés.

ii) formuler des recommandations au Conseil de Trésor relativement aux placements et à la sélection des directeurs des investissements.

- 3) Le paragraphe 21.01 du régime sera modifié de la façon suivante :

« L'Employeur ne doit jamais retirer les fonds en excédent. Le surplus sera mis de côté dans une réserve qui sera comptabilisée à part, et il ne doit faire l'objet d'aucun retrait ni d'aucune utilisation pour abaisser les cotisations de l'employeur en deçà du taux de cotisation de 95 % établi pour ce dernier. Le surplus ne sera pas pris en considération pour quelque fin que ce soit, sauf sur l'accord des deux parties.

- 4) Dans toute évaluation qui sera déposée auprès de Revenu Canada, l'Employeur peut constituer une réserve pour fluctuation des placements pour éviter de contrevenir aux exigences de l'impôt sur le revenu concernant les fonds en excédent, dans la mesure où il doit le faire pour atteindre le but établi à l'alinéa b)1 ci-dessus pour ce qui est de constituer une réserve afin de subventionner les cotisations de l'Employeur pour services futurs.
 - 5) Si elle entraîne une augmentation des coûts pour les services futurs, toute modification future aux dispositions du régime que détermine le Comité des pensions conformément aux plus grandes responsabilités qui lui incombent aux termes de l'alinéa 2. i) ci-dessus, donnera lieu à la constitution d'une autre réserve de prévoyance en suivant les mêmes principes appliqués aux termes de l'alinéa b)1 ci-dessus, sauf s'il est possible de faire face à l'augmentation des coûts pour services futurs par des augmentations déjà convenues des cotisations des employés, ou par l'établissement de cotisations minimales de l'Employeur, ou les deux.
- c) À compter du 1^{er} janvier 2007, chaque participant doit cotiser au régime durant toute année du régime, cinq pour cent et demi (5,5 %) jusqu'à concurrence du MGAP et sept pour cent (7 %) de la fraction de ses gains au-delà du MGAP.
 - d) À compter du 1^{er} janvier 2007, les participants dont l'emploi cesse et qui sont admissibles, immédiatement à la cessation d'emploi, au paiement d'une pension de retraite anticipée ou d'une pension de retraite normale n'auront désormais pas l'option de choisir le transfert de la valeur de rachat.

24.04 Comité des pensions

L'Employeur consent à modifier le régime de pension décrit dans la convention collective entre le SFCP, le Conseil des syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick et le Conseil du Trésor du Nouveau-Brunswick en vue de réviser la disposition 15(2) du texte du régime de pension de sorte que le Comité des pensions se compose de dix (10) membres, dont cinq (5) seront nommés par le Syndicat canadien de la Fonction publique.

24.05 Le texte du régime de pension est assujéti à la négociation collective. Une modification peut être apportée au texte du régime de pension par voie de la négociation collective, sur commun accord des parties, ou par l'entremise du Comité des pensions sur accord mutuel des parties. Le texte du régime de pension, les contrats de financement et tout autre document pertinent doivent être mis à la disposition des membres du Comité des pensions.

Toutes les activités liées à la mise en œuvre du régime de pension, y compris toutes les décisions associées ou complémentaires à l'interprétation, à l'application, à l'administration et à l'investissement du régime devront être signalées aux membres du Comité des pensions.

24.06 À compter du 1^{er} janvier 1995, l'Employeur permettra aux employés à temps partiel de se prévaloir d'une protection en matière de pensions, grâce à un régime facultatif à cotisations déterminées auquel l'employé cotisera selon un taux pouvant atteindre quatre point cinq pour cent (4,5 %) du salaire. La cotisation de l'Employeur sera égale à celle de l'employé. Le régime sera administré par un comité auquel pourra siéger un représentant de la section locale 1253 du SFCP.

ARTICLE 25 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

25.01 a) L'Employeur offre le régime d'assurance-vie collective suivant à tous les employés permanents :

ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

Protection de base - Obligatoire
Primes assumées entièrement par l'Employeur

soit protection de base + 1 x le salaire annuel
ou protection de base + 2 x le salaire annuel
ou aucune protection supplémentaire.

Protection pour personne à charge - Facultatif
Primes assumées à parts égales par l'Employeur et l'employé

conjoint	12 000 \$
chaque enfant	6 000 \$

GARANTIE EN CAS DE DÉCÈS OU DE MUTILATION PAR ACCIDENT

Protection de base - Obligatoire
Prime assumée entièrement par l'Employeur
1 x salaire annuel (même que pour l'assurance-vie collective)

Protection supplémentaire - Obligatoire avec l'assurance-vie supplémentaire

Prime assumée entièrement par l'employé
1 ou 2 x salaire annuel (même que pour l'assurance-vie supplémentaire)

Assurance volontaire - Prime assumée entièrement par l'employé
Protection par tranches de 10 000 \$ jusqu'à concurrence de 300 000 \$.

b) Les changements dans le montant des contributions résultant des changements dans le niveau de traitement entreront en vigueur à la date d'expiration de la police coïncidant avec ou suivant immédiatement la date du changement.

c) Les changements dans la garantie résultant de changements dans le nombre de personnes à charge entreront en vigueur à la date du changement, sous réserve des conditions suivantes :

- 1) lorsque la nature du changement exige une augmentation de la garantie, un avis écrit doit être soumis à l'Employeur dans les trente et un (31) jours suivant la date du changement, autrement l'employé doit fournir une preuve satisfaisante indiquant qu'il est assurable;
- 2) lorsque la nature du changement exige une diminution de la garantie, le changement sera effectué seulement lorsque l'Employeur aura reçu un avis écrit à cet effet.

d) Aucune modification ne sera apportée en ce qui a trait aux garanties actuelles sans le consentement des parties.

ARTICLE 26 - RÉGIME COLLECTIF DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES

26.01 a) L'adhésion aux régimes de soins médicaux et dentaires est facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employée ou l'employé au coût des primes des régimes quand l'employée ou l'employé l'y autorise à la fin de son stage probatoire.

b) Soins médicaux

Les coûts du régime d'assurance-santé actuel doivent être partagés comme suit : L'Employeur doit verser un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du coût de la prime du régime de soins de santé en vigueur.

c) Soins dentaires

Les coûts du régime de soins dentaires actuel doivent être partagés comme suit : L'Employeur doit verser un montant égal à cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime du régime de soins dentaires.

26.02 Divulgence du régime de prévoyance relatif aux employés

L'Employeur doit fournir au Syndicat un exemplaire de tous les textes et de toutes les modifications ayant trait au régime de base concernant les avantages, la santé et le bien-être des employés. De plus, l'Employeur doit fournir au Syndicat, une fois par année, un exemplaire de l'état financier/actuariel relatif à tous les régimes de

prévoyance pour les employés, de même que l'évaluation actuarielle trisannuelle pour le régime de pension, y compris une liste de tous les investissements et avoirs relatifs à la caisse de retraite, le taux de rendement et toutes les hypothèses actuarielles utilisés.

26.03 Modification des garanties

Aucune modification ne sera apportée en ce qui a trait aux garanties actuelles sans le consentement des parties.

ARTICLE 27 - INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

27.01 a) L'Employeur est tenu de verser à une employée ou un employé qui ne peut pas accomplir ses tâches normales, en raison d'une maladie ou d'une blessure liée au travail pendant une période de temps déterminée par la Commission de la santé, de la sécurité et des accidents au travail, son traitement régulier. L'obligation de l'Employeur ne s'applique pas lorsque la Commission de la santé, de la sécurité et des accidents au travail détermine que l'employée ou l'employé est admissible à des prestations pour perte de gains prolongée.

Lorsqu'il est établi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* qu'une employée ou un employé ne peut pas ou n'a pas le droit de réintégrer son poste totalement ou partiellement, cette employée ou cet employé doit être mis en disponibilité. Toute vacance ainsi créée doit être affichée et comblée conformément au paragraphe 12.01. L'Employé mis en disponibilité doit conserver les droits que lui confèrent les paragraphes 11.07 et 13.05.

b) Lorsqu'un chauffeur d'autobus ne peut pas accomplir ses tâches en raison d'une maladie ou d'une blessure liée au travail et qu'il aurait été mis en disponibilité (juillet et août) vu un manque de travail, cet employé ne doit pas recevoir sa rémunération ordinaire du district scolaire pendant cette période (c.-à-d., juillet et août).

S'il est prévu qu'un chauffeur d'autobus recevra des indemnités de la Commission de la santé, de la sécurité et des accidents au travail, l'Employeur doit en aviser la Commission à l'avance.

27.02 Aucune déduction sur les crédits de congés de maladie ou de congés annuels

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

27.03 Titulaires de pensions d'invalidité

Il faut accorder un congé spécial, sans perte de rémunération ni de crédits de congés, aux personnes titulaires de pensions d'invalidité qui sont appelées à se présenter devant un conseil de médecins pour examen ou enquête relativement à leur invalidité pendant une période ne dépassant pas trois (3) jours. Il faut soumettre à l'Employeur un certificat de présence relatif à ces examens.

ARTICLE 28 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

28.01 Collaboration en matière de sécurité et d'hygiène

Le Conseil doit fournir tous les dispositifs de sécurité et d'hygiène appropriés conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail du Nouveau-Brunswick. Tout employé ou toute employée ayant connaissance de conditions de travail dangereuses doit les signaler immédiatement à l'agent responsable désigné par le district.

28.02 Trousses de secourisme

Une ou plusieurs trousse de secourisme, d'accès facile en tout temps pour les employés non enseignants, doivent être placées à des endroits pratiques pour toutes les personnes intéressées. Il incombera aux employés de signaler à l'agent responsable désigné par le district qui s'occupe du bâtiment, tout défaut quant à l'endroit où se trouvent les trousse ou quant à la quantité disponible.

28.03 Les parties conviennent d'établir un comité d'hygiène et de sécurité comptant un nombre égal de représentants des deux parties. Nul employée ou employé membre du comité ne doit subir une perte de son traitement réglementaire pour le temps passé aux réunions du comité d'hygiène et de sécurité. Toutes les heures consacrées au travail du comité en dehors des heures réglementaires doivent être rémunérées au taux normal.

28.04 Aux fins de la sécurité des employés, l'Employeur accepte qu'aucune employée ou qu'aucun employé ne soit tenu, selon l'horaire de travail, de travailler seul entre minuit du lundi au vendredi et qu'aucune employée ou qu'aucun employé ne soit tenu, selon l'horaire de travail, de travailler seul après 18 heures les samedis ou dimanches.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux ingénieurs spécialisés en force motrice.

28.05 Un résumé des rapports relatifs aux accidents et aux indemnités seront envoyés au comité local de sécurité intéressé et au comité central.

28.06 Lorsqu'une nouvelle employée ou un nouvel employé ne sait pas comment faire fonctionner une machine qu'il ou elle sera tenu d'utiliser dans l'exercice de ses fonctions, il ou elle obtiendra une formation relative au fonctionnement sécuritaire de cette machine.

28.07 Nul employée ou employé ne sera tenu de travailler dans des conditions dangereuses ou non hygiéniques. De telles conditions devront être signalées immédiatement.

28.08 Une employée ou un employé qui est tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité doit recevoir une indemnité de chaussures de sécurité de cent soixante-quinze dollars (175 \$), montant qui est payable au début du mois d'avril chaque année. Les employés absents pendant toute l'année précédente (du 1^{er} avril au 31 mars) n'ont pas droit à l'indemnité de chaussures de sécurité.

28.09 L'Employeur s'engage à garantir un lieu de travail sûr et respectueux à toutes les employées et à tous les employés au moyen de politiques, de pratiques, de sensibilisation et de formation qui seront mises en œuvre conformément au paragraphe 374.4(1) de la partie Violence et harcèlement, Codes de directives pratiques, du Règlement général pris en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, tel qu'il est modifié de temps à autre.

ARTICLE 29 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

29.01 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) À l'exception des employés de cafétérias, nul employé autre qu'un employé surnuméraire 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 des travaux ou 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 classe du nouveau poste assigné, l'employé ne devra pas subir une diminution de salaire.

d) Nonobstant tout autre article du présent contrat, les employés ayant fait l'objet d'un déplacement se verront accorder la préférence pour la première vacance qui surviendra dans leur ancienne classe.

29.02 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. 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 visés.

29.03 Il ne sera pas permis de donner des contrats à l'extérieur pour le travail si cela entraîne une réduction dans l'unité de négociation d'un district.

29.04 Protection contre la mise en disponibilité

- a) Nul employé, à l'exception des chauffeurs d'autobus, ne doit être mis en disponibilité durant la durée de la présente convention collective, sauf dans les cas où une école est entièrement ou partiellement fermée durant un semestre de l'année scolaire. Nul employé ne doit être mis en disponibilité à la suite de la fermeture partielle d'une école sauf si :
- (i) la fermeture partielle touche des équivalents de huit (8) classes ou plus (la moitié des fonctions d'un poste à temps plein), ou
 - (ii) une employée ou un employé assumant actuellement moins de la moitié des fonctions d'un poste à temps plein est le seul employé touché.
- b) Si une école est entièrement ou partiellement fermée, les employés touchés autres que les chauffeurs d'autobus, peuvent exercer les droits que leur confère l'article 13. L'employé comptant le moins d'ancienneté qui est déplacé, ou un employé qui choisit de ne pas exercer ses droits d'ancienneté, doit continuer d'être rémunéré en fonction de ses heures et de son taux de salaire actuels pour la première tranche de douze (12) mois de la période de mise en disponibilité de dix-huit (18) mois prévus aux paragraphes 11.08 et 13.05. Durant cette période de douze (12) mois, ces employés peuvent être affectés à une autre école et peuvent être affectés à des travaux temporaires à l'intérieur de leur classe au besoin, y compris à des travaux dans d'autres écoles. S'il y a lieu, les Règlements sur les voyages du gouvernement provincial s'appliqueront à ces affectations temporaires.
- c) Lorsqu'un trajet d'autobus est éliminé et qu'un chauffeur sera déplacé, ce chauffeur peut exercer les droits que lui confère l'article 13. Le chauffeur comptant le moins d'ancienneté qui est déplacé, ou un chauffeur qui choisit de ne pas exercer ses droits d'ancienneté, doit être affecté à des travaux temporaires à l'intérieur des classes des chauffeurs d'autobus et doit continuer d'être rémunéré en fonction de ses heures et de son taux de salaire actuels pour la première tranche de douze (12) mois de la période de mise en disponibilité de dix-huit (18) mois prévus aux paragraphes 11.08 et 13.05. S'il y a lieu, les Règlements sur les voyages du gouvernement provincial s'appliqueront à ces affectations temporaires.
- d) Avant la fin de la période de maintien du salaire d'une durée de douze (12) mois dont il est question aux alinéas b) ou c), l'Employeur doit revoir les contrats actuels au sein du district et, si possible, des modifications seront apportées qui permettront à tout employé touché de continuer de travailler sans interruption.
- e) Nonobstant les dispositions aux articles 11 ou 13, les parties peuvent, sur accord mutuel, appliquer les dispositions ci-dessus à l'extérieur du district touché.

29.05 Lorsqu'un contrat de transport d'autobus arrive à échéance, et qu'il est possible d'effectuer le même travail au sein de l'unité de négociation à un coût égal ou inférieur, les tâches sont confiées à un membre de l'unité de négociation.

ARTICLE 30 – EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

30.01 Une employée ou un employé « surnuméraire » engagé de manière occasionnelle ou temporaire, qui n'a pas travaillé pendant une période contenue de plus de cent vingt (120) jours travaillés dans le District, aura droit aux droits et avantages de la convention collective suivants :

PRÉAMBULE

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS (sauf pour 1.05)

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION ET SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

ARTICLE 3 - DISCRIMINATION

ARTICLE 4 - AFFILIATION SYNDICALE ET RETENUES DES COTISATIONS SYNDICALES

ARTICLE 5 - CORRESPONDANCE

ARTICLE 6 - COMITÉS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS (sauf pour 6.05)

ARTICLE 7 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

À l'exception de ce qui suit : La discipline, la suspension et le congédiement d'une employée ou d'un employé surnuméraire qui n'a pas terminé son stage, conformément à l'alinéa 11.06b), ne doit pas être soumis à la procédure applicable aux griefs et à la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

À l'exception de ce qui : La discipline, la suspension et le congédiement d'une employée ou d'un employé surnuméraire qui n'a pas terminé son stage, conformément à l'alinéa 11.06b), ne doit pas être soumis à la procédure applicable aux griefs et à la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 9 - GRÈVES OU LOCK-OUT

ARTICLE 10 - DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENTS

Uniquement applicable aux employées et employés surnuméraires qui ont accompli avec succès le stage, conformément à l'alinéa 11.06b). Si une employée ou un employé surnuméraire devait cependant cesser son emploi ou faire l'objet de mesures disciplinaires pendant son stage, l'Employeur donnera par écrit à l'employée ou à l'employé ainsi qu'au Syndicat les raisons de la cessation d'emploi.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ (seulement 11.01, 11.02, 11.03, 11.05, 11.06 b) et c), 11.08, 11.10 et 11.07a) et 11.07 c))

ARTICLE 12 - POSTES VACANTS (sauf pour 12.04)

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL (sauf pour 14.07)

ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS (seulement 18.08)

ARTICLE 22 - DÉFINITIONS

ARTICLE 23 - CLASSES (sauf pour 23.02c), 23.03, 23.05a), b), c), f), g), 23.07, 23.08 et 23.09)

ARTICLE 28 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE (sauf pour 28.03, 28.08)

ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES (sauf pour 31.03 et 31.05)

ARTICLE 33 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

ARTICLE 34 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE (sauf pour 34.04)

ARTICLE 35 - DURÉE ET CESSATION

30.02 Une employée ou un employé « surnuméraire » engagé de manière occasionnelle ou temporaire, qui n'a pas travaillé pendant une période continue de plus de cent vingt (120) jours travaillés dans le District, n'aura pas droit aux droits et avantages de la convention collective suivants :

ARTICLE 13 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS

ARTICLE 16 - PRIMES DE QUART

ARTICLE 24 - RETRAITE ET PENSION

ARTICLE 25 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

ARTICLE 26 - RÉGIME COLLECTIF DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES

ARTICLE 27 - INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

ARTICLE 29 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 32 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

Lettre d'entente - Fonctions d'entraîneur (Chauffeurs d'autobus)

Lettre d'entente - Descriptions d'emploi pour classifications

Lettre d'entente - Attribution du travail à contrat

Banque de congés de maladie

30.03 Une employée ou un employé « surnuméraire » engagé de manière occasionnelle ou temporaire, qui n'a pas travaillé pendant une période continue de plus de cent vingt (120) jours travaillés dans le District, n'aura pas droit aux droits et avantages de la convention collective suivants; cependant, les autres dispositions suivantes s'appliqueront :

ARTICLE 15 – SURTEMPS

Ne s'applique pas.

Autre disposition : Toutefois, les employées et employés surnuméraires ayant travaillé moins qu'une période continue de cent vingt (120) jours ouvrables auront droit à du surtemps pour les heures travaillées en sus des quarante-quatre (44) heures de travail par semaine et seront rémunérés à raison d'une fois et demie leur taux de rémunération réglementaire.

ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS

Ne s'applique pas.

Autre disposition : Une employée ou un employé surnuméraire qui a été employé plus de quatre-vingt-dix (90) jours au cours des douze (12) mois civils précédents immédiatement un jour férié doit recevoir quatre pour cent (4%) de son taux horaire réglementaire pour toutes les heures travaillées au lieu des jours fériés.

ARTICLE 19 - CONGÉS DE MALADIE

Ne s'applique pas.

Autre disposition : Une employée ou un employé surnuméraire ayant travaillé moins qu'une période continue de cent vingt (120) jours travaillés, qui n'est pas disponible à cause d'une maladie, doit informer l'Employeur lorsqu'elle ou lorsqu'il est de nouveau disponible pour effectuer du travail occasionnel.

ARTICLE 20 - AUTRES CONGÉS

Ne s'applique pas.

Autre disposition : Une employée surnuméraire ayant travaillé moins qu'une période continue de cent vingt (120) jours travaillés, qui n'est pas disponible en raison d'un congé de maternité ou de garde d'enfants, ou un employé surnuméraire ayant travaillé moins qu'une période continue de cent vingt (120) jours ouvrables, qui n'est pas disponible en raison d'un congé de garde d'enfants, doit informer l'Employeur lorsqu'elle ou lorsqu'il est de nouveau disponible pour effectuer du travail occasionnel après une grossesse ou congé parental.

ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

31.01 Représentants du Syndicat

Le Syndicat ou la section locale doit avoir en tout temps le droit à l'aide des représentants du Syndicat canadien de la Fonction publique quand il négocie avec l'Employeur.

31.02 Cessations d'emploi

- a) Si l'une des parties à la présente convention envisage une cessation d'emploi, il lui faut signifier avis de cette intention à l'autre partie deux semaines avant la date d'entrée en vigueur de la cessation d'emploi.
- b) L'alinéa a) ne s'applique pas dans les cas où la cessation d'emploi sert de mesure disciplinaire.
- c) L'alinéa a) s'applique uniquement aux employés à plein temps et à temps partiel.

31.03 Locaux spéciaux

Il faut fournir aux employés des endroits propres pour prendre leurs repas et garder leurs vêtements.

ARTICLE 32 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

32.01 Jouissance d'avantages supérieurs

Lorsqu'une employée ou un employé actuel, en raison d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi écrit ou verbal, conclu auparavant par l'Employeur ou par tout ancien district scolaire maintenant compris dans le district, jouit maintenant d'avantages quant au salaire, au surtemps, aux congés annuels, aux payes de maladie, aux assurances ou à la pension qui lui sont plus profitables que ceux qui sont prévus dans la présente convention, il ou elle doit continuer de bénéficier de ces avantages supérieurs à leur niveau existant, nonobstant toute disposition de la présente convention.

32.02 Transférabilité des avantages

Une employée ou un employé qui accepte un emploi dans un district scolaire énuméré à la Partie II de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, dans un délai de dix-huit (18) mois après la date de sa démission d'un autre district scolaire énuméré à la Partie II de cette loi, est réputé avoir été en congé non payé pendant cette période. Un tel employé ou une telle employée doit conserver la transférabilité fondée sur l'ancienneté relativement à tous les avantages et droits prévus dans la présente convention collective.

32.03 Si une personne accepte un emploi dans l'unité de négociation à partir de la partie I, III ou IV de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du Nouveau-Brunswick dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils après sa démission, cette personne doit conserver les avantages suivants :

- (i) le droit à l'allocation de retraite;
- (ii) le droit aux crédits de congés;
- (iii) le droit au transfert de ses crédits de pension accumulés, pourvu qu'il existe une entente de réciprocité avec le régime de pension applicable;
- (iv) le droit aux crédits de congés de maladie accumulés provenant de son employeur précédent jusqu'à concurrence de 240 jours.

ARTICLE 33 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

33.01 a) L'Employeur doit faire en sorte que tous les membres du Syndicat puissent accéder à la convention collective en version électronique dans les deux langues officielles dès que possible après sa signature.

b) La présente convention doit être imprimée en anglais et en français et doit être officielle dans les deux langues. L'Employeur est responsable de faire traduire la convention collective.

c) Conformément au paragraphe 33.01, il est entendu que les deux versions, anglaise et française, de la présente convention seront les versions officielles. Toutefois, s'il y a une différence dans l'interprétation ou dans la rédaction, la langue employée durant les négociations de la convention collective prévaudra.

d) L'Employeur est responsable de faire imprimer la convention collective. L'Employeur doit faire tous les efforts possibles pour imprimer, à ses propres frais, un nombre suffisant d'exemplaires de la convention dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la correction d'épreuves et l'acceptation de la version française.

ARTICLE 34 - CONGÉ DE MATERNITÉ / CONGÉ DE PATERNITÉ / CONGÉ POUR SOINS D'ENFANT / CONGÉ D'ADOPTION

34.01 Congé de maternité

- a) Une employée qui est enceinte a droit, sur demande, à un congé de maternité non payé d'une durée pouvant atteindre dix-sept (17) semaines, à partir de treize (13) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Quinze (15) semaines avant la date prévue de l'accouchement, ou aussitôt que sa grossesse est confirmée, selon la date la plus avancée, 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 il ne peut commencer plus tard que la date de l'accouchement.

- b) L'Employeur peut exiger qu'une employée commence un congé, seulement si elle ne peut raisonnablement et en toute sécurité exercer les fonctions de son poste en raison de sa grossesse.
- c) 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.

34.02 Congé pour l'autre parent

- a) À l'occasion de la naissance de son enfant, un parent autre que celui qui accouche a droit, sur demande, à un congé payé jusqu'à concurrence de trois (3) jours. Ce congé doit être pris dans un délai raisonnable entourant la naissance de l'enfant.
- b) L'employée ou l'employé qui adopte un enfant et qui ne prend pas de congé d'adoption a droit, sur demande, à un congé spécial payé jusqu'à concurrence de cinq (5) jours. Ce congé doit être pris dans un délai raisonnable entourant le placement de l'enfant.

34.03 Programme de prestations supplémentaires de chômage

- a) Après un (1) an d'emploi ininterrompu, une employée ou un employé 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 ou il a demandé des prestations d'assurance-emploi (AE) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle ou il est admissible à celles-ci a le droit de toucher une indemnité de congé supplémentaire conformément au Programme de prestations supplémentaires de chômage pendant une période continue maximale de dix-sept (17) semaines comme le décrit le tableau ci-dessous :

	<u>Quand</u>	<u>Alors</u>
17 semaines	<u>Pendant le congé de maternité, durant la période d'attente d'une (1) semaine pour l'admissibilité à l'AE</u>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>l'employée ou l'employé reçoit une allocation correspondant à 75 % de son taux de traitement réglementaire, moins les autres sommes gagnées durant cette période, conformément à l'alinéa 34.03b).</u>
	<u>Pendant le congé de maternité, durant les quinze (15) prochaines semaines continues</u>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>l'employée ou l'employé reçoit des prestations d'AE;</u> • <u>l'Employeur verse à l'employée ou à l'employé une allocation équivalant à la différence entre :</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employée ou l'employé, et</u> • <u>75 % du taux de traitement réglementaire de l'employée ou de l'employé.</u>
	<u>Pendant sa première semaine de congé pour soins d'enfant</u>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>l'employée ou l'employé reçoit des prestations d'AE;</u> • <u>l'Employeur verse à l'employée ou à l'employé une allocation équivalant à la différence entre :</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employée ou l'employé, et</u> • <u>75 % du taux de traitement réglementaire de l'employée ou de l'employé.</u>
17 semaines	<u>Pendant le congé d'adoption, durant la période d'attente d'une (1) semaine pour l'admissibilité à l'AE</u>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>l'employée ou l'employé reçoit une allocation correspondant à 75 % de son taux de traitement réglementaire, moins les autres sommes gagnées durant cette période, conformément à l'alinéa 34.03b).</u>
	<u>Pendant le congé d'adoption, durant les seize (16) prochaines semaines continues</u>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>l'employée ou l'employé reçoit des prestations d'AE;</u> • <u>l'Employeur verse à l'employée ou à l'employé une allocation équivalant à la différence entre :</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employée ou l'employé, et</u> • <u>75 % du taux de traitement réglementaire de l'employée ou de l'employé.</u>

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

- b) En ce qui a trait à la période de congé de maternité, les prestations versées en vertu du Programme de prestations supplémentaires de chômage représentent des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'AE auxquelles l'employée ou l'employé est admissible et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité ou du congé d'adoption, moins toute autre somme reçue au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'AE auxquelles elle ou il aurait eu droit si elle ou il n'avait pas reçu de sommes supplémentaires au cours de cette période.
- c) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employée ou de l'employé au début de son congé de maternité, mais ne comprend pas le rajustement rétroactif du taux de traitement, la paye de suppléance, le surtemps, les primes de quart ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.
- d) Une employée ou un employé qui se prévaut des dispositions des alinéas b) et c) ci-dessus doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail.
- e) Une employée ou un employé qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser l'Employeur, au prorata, pour le montant des allocations de congé de maternité reçu.
- f) Une employée qui est absente ou un employé qui est absent du travail et qui reçoit des indemnités d'accident du travail n'est admissible à aucune prestation en vertu du présent paragraphe.

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

- a) Une employée ou un employé qui est un parent naturel ou adoptif peut obtenir, sur demande écrite, un congé pour soins d'enfants ou d'adoption non payé d'une durée maximale de soixante-deux (62) semaines ou d'une durée plus courte, selon ce que l'employée ou l'employé demande. Le congé peut être partagé entre les deux parents ou pris en totalité par un (1) parent.
- b) Ce congé doit commencer à un moment fixé d'un commun accord au plus tôt à la date où le nouveau-né ou l'enfant adopté est pris en charge par l'employé et doit se terminer 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 le début d'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 retournant au travail après un congé pour soins d'enfants ou un congé d'adoption doit être réintégré dans son poste et recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'il recevait juste avant son départ en congé pour soins d'enfants ou un poste équivalent sans perte de rémunération.
- e) Pendant la période de congé pour soins d'enfants ou d'adoption jusqu'à concurrence de soixante-deux (62) semaines seulement tel que décrit à l'alinéa 34.04a) :
 - i) Une employée ou un employé conserve son statut à temps plein et accumule de l'ancienneté; et
 - ii) Une employée ou un employé maintient, mais n'accumule pas les crédits de congé de maladie ou de congé annuel.
- f) Le nombre total de semaines auquel une employée ou un employé est admissible dans le cadre d'un congé pour soins d'enfants ou d'adoption peut être réduit ou augmenté d'un commun accord entre l'Employeur et l'employée ou l'employé.

- g) Une employée ou un employé qui bénéficie d'un congé pour soins d'enfants ou d'adoption conformément au présent article peut, en vertu des régimes d'avantages sociaux pertinents qui le permettent, continuer de participer à ces régimes en payant ses primes et celles de l'Employeur pendant ce congé.

34.05 The total number of weeks an employee may be away from the workplace under the provisions of this Article shall not exceed seventy- eight (78) weeks.

ARTICLE 35 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

35.01 Définition

Un changement dans la manière dont l'Employeur effectue ses activités reliées à l'introduction d'équipement ou de matériels qui modifie le statut d'emploi ou les conditions de travail des employés.

35.02 Introduction

Lorsqu'un changement technologique doit être introduit, l'Employeur doit trouver des moyens de minimiser les effets négatifs d'un tel changement sur les employés.

L'Employeur accepte d'introduire le changement technologique de façon à perturber le moins possible les employés et les services au public.

35.03 Avis

L'Employeur doit donner au Syndicat un avis écrit du changement technologique au moins six (6) mois avant la date d'introduction du changement sauf dans des circonstances imprévues. Les parties se rencontreront pendant cette période afin de discuter des mesures à prendre pour aider les employés qui pourraient être touchés par le changement.

35.04 Formation

Si, en raison d'un changement technologique, une employée ou un employé doit suivre un programme de formation, la formation sera donnée pendant les heures normales de travail lorsque cela sera possible aux frais de l'Employeur et sans perte de traitement pour l'employé. Si l'employée ou l'employé doit suivre un programme de formation après les heures de travail, il ou elle sera rémunérée à son taux de traitement réglementaire.

Si le programme de formation ne peut pas être mis en œuvre ou si, après une période de formation raisonnable, l'employée ou l'employé ne peut pas acquérir les compétences requises pour occuper le poste touché, il faut lui donner le choix de se recycler en vue de combler un autre poste ou un poste laissé vacant par un départ en retraite au cours de l'année scolaire, ou d'exercer ses droits en vertu de l'article 13.

ARTICLE 36 - DURÉE ET CESSATION

36.01 Continuité

Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention aura été donné, la présente convention demeurera 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, jusqu'à ce que les parties soient autorisées à proclamer une grève ou un lock-out en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du Nouveau- Brunswick, étant entendu que la présente convention peut être prolongée d'une fois à l'autre d'un commun accord.

36.02 Rétroactivité

- a) Les seuls éléments de la présente convention collective qui peuvent faire l'objet d'un rajustement rétroactif sont les taux de salaire, qui seront payés au taux normal pour toutes les heures normales travaillées et au taux de surtemps rajusté pour toutes les heures de surtemps travaillées.

- b) L'Employeur versera une indemnité monétaire rétroactive en fonction de la dernière ronde de négociations aux anciennes employées ou aux anciens employés (c'est-à-dire toute employée visée ou tout employé visé par la convention collective qui travaillait le 31 mars 2024 ou après cette date) qui sont décédées ou décédés, ont démissionné ou dont l'emploi a pris fin pour des raisons disciplinaires ou non disciplinaires.
- c) L'indemnité monétaire rétroactive sera basée sur le contenu de l'alinéa 36.02a), entre le 31 mars 2024 (date d'expiration de la convention collective) et le 17 juillet 2025 (date de signature de la nouvelle convention) (la « période de rétroactivité »).
- d) Salaire rétroactif pour les anciennes employées et les anciens employés :
- i. Lorsqu'une employée ou un employé qui a droit à une indemnité monétaire rétroactive décède, le montant dû est versé au conjoint ou, s'il n'y a pas de conjoint, à la succession de l'employée décédée ou de l'employé décédé.
 - ii. L'obligation de présenter une demande par écrit ne s'applique pas aux personnes retraitées ou décédées.
 - iii. Les anciennes employées ou les anciens employés qui ont droit au salaire rétroactif en vertu de la présente convention doivent en faire la demande par écrit au district scolaire où elles ou ils travaillaient auparavant, dans un délai de soixante (60) jours civils après la date de signature de la convention collective. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.
 - iv. Le défaut de faire une telle demande dans le délai de soixante (60) jours ou d'un délai convenu par les deux parties entraînera la renonciation de l'employée ou de l'employé à tout droit au salaire rétroactif. Il incombe exclusivement à l'ancienne employée ou à l'ancien employé de demander le salaire rétroactif.
- e) Les dispositions de la présente convention collective seront mises en œuvre dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la convention collective. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.
- f) Les allocations de retraite qui ont été versées entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et la date de signature de la présente convention collective seront recalculées et versées aux employées retraitées ou employés retraités sans qu'elles ou qu'ils aient à en faire la demande.
- g) L'Employeur prélèvera les cotisations syndicales conformément à l'article 4 sur tout paiement de salaire rétroactif effectué en vertu du présent paragraphe.

36.03 Il est entendu que seuls les salaires sont rétroactifs à moins qu'indiqué différemment. La présente convention doit être en vigueur pendant la période commençant le 1^{er} avril 2024 et prenant fin le 31 mars 2028, et se renouveler automatiquement par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 17 juillet 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Claire Johnson

William Thibodeau

Shijia Yu

Justin Spooner

Stacie Cogle

Charline Allain

Hon. René Legacy

Alain Soucy

	Patricia Yerxa
	Kathy Wilkins
	Kelly Way McCurdy
	Brian Guitard
	Jeanette M. Curtis

ANNEXE CONCERNANT LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE

Les parties conviennent d'établir une banque de congés de maladie pour les employés visés par l'ordonnance d'accréditation numéro 028 SC 5a conformément aux dispositions suivantes :

- a) Au moment de la signature de la présente convention collective, et à nouveau chaque année suivante à la même date, chaque employée et employé doit verser une demi-journée (½) de ses jours de congés de maladie accumulés, s'il lui en reste, dans une banque de congés de maladie. La banque de congés de maladie doit être divisée par district scolaire. Le nombre de jours portés au crédit de chaque district scolaire correspondra au nombre total de jours déposés par les employés de chaque district scolaire respectif.
- b) Une demande portant sur les jours de congé portés au crédit d'un district scolaire peut être faite par une employée ou un employé qui, en raison d'une maladie, a utilisé tous les crédits de congés de maladie qu'elle ou qu'il a accumulés en vertu du paragraphe 19.02, et les quinze (15) jours de congés de maladie qui lui ont été avancés en vertu du paragraphe 19.07. La personne requérante ne sera jamais obligée d'utiliser les congés annuels auxquels elle avait droit pour faire une demande d'avantages relatifs à la banque de congés de maladie.

Les employés obtiendront, de la banque, des congés à partir du nombre de jours portés au crédit du district scolaire sur présentation du certificat médical approprié et moyennant l'approbation du comité de la banque de congés de maladie.

L'octroi de congés de maladie de cette banque doit se faire à un taux quotidien qui équivaut au taux quotidien réglementaire de l'employé.

- i) Les requérants qui satisferont aux exigences précitées peuvent se faire accorder des crédits de la banque de congés de maladie jusqu'à un maximum de quinze (15) jours de congés.
- ii) Si, en raison de maladie, la personne requérante doit prolonger son absence du travail au-delà de la période de quinze (15) jours de congés de maladie qui lui a été octroyée, on avisera cette personne de présenter une demande en vue d'obtenir les prestations d'assurance-emploi en cas de maladie d'une durée de vingt-six (26) semaines
- iii) Une employée ou un employé qui a épuisé les avantages disponibles en vertu des alinéas i) et ii) ci-dessus peut présenter une nouvelle demande afin d'obtenir des crédits additionnels de quinze (15) jours de congés de maladie de la banque de congés de maladie.

À des fins de clarification, il ne sera pas permis de procéder à un renflouement pour un district scolaire, même si les autres districts scolaires ont encore des jours de congés de maladie à leur crédit dans la banque.

- c) Pour qu'une employée ou qu'un employé soit admissible, son incapacité doit l'empêcher d'accomplir les tâches normales de son poste ou de tout autre poste qui lui est offert et qu'elle ou qu'il est capable de remplir. Lorsqu'un tel poste est offert et que le taux de traitement est inférieur au taux de traitement de l'employée ou de l'employé dans son propre poste, l'employée ou l'employé doit conserver le taux de traitement du poste qu'elle ou qu'il occupait avant qu'elle ne soit frappée ou qu'il ne soit frappé d'incapacité.
- d) Dès la signature de la convention collective, l'Employeur doit aviser les administrateurs par écrit du nombre de congés de maladie accumulés dans la banque.

Les administrateurs de la banque de congés de maladie doivent aviser les parties à la présente convention collective de l'utilisation faite de la banque à la fin de chaque année civile.

- e) La banque de congés de maladie doit être administrée par un comité formé d'un (1) administrateur nommé par l'Employeur et d'un (1) administrateur nommé par le Syndicat.

Le comité a le plein pouvoir d'accorder ou de refuser un congé de maladie tel que défini en application du présent article.

Sauf dans les situations où le comité de la banque de congés de maladie est tenu de décider s'il s'agit d'un « cas nécessaire » tel que décrit au paragraphe b) ci-dessus, tous les autres différends concernant l'administration de la banque de congés de maladie telle que définie aux présentes seront soumis aux personnes soussignées, qui feront fonction d'arbitre unique ayant le pouvoir de rendre une décision exécutoire concernant un différend qui relève du présent article.

L'arbitre doit être choisi de façon équitable de façon rotative. Si la première personne nommée n'est pas en mesure d'entendre le cas, alors la prochaine personne doit remplir cette fonction. Une décision définitive pour les deux parties doit être rendue dans les soixante-douze (72) heures qui suivent la date de l'audition du cas.

Pour pouvoir remplir les fonctions d'arbitre en application de la présente clause, la personne doit être un médecin praticien reconnu qui est autorisé à exercer sa profession dans la province du Nouveau-Brunswick.

PERSONNE CHOISIE PAR LE SYNDICAT

PERSONNE CHOISIE PAR LE CONSEIL DU TRÉSOR

Aux fins de précision, l'une ou l'autre des parties peut remplacer la personne qu'elle a choisie, en envoyant un avis écrit à l'autre partie.

POUR L'EMPLOYEUR

Hon. Claire Johnson

Shijia Yu

Stacie Cogle

Hon. René Legacy

POUR LE SYNDICAT

William Thibodeau

Justin Spooner

Charline Allain

Alain Soucy

Patricia Yerxa

Kathy Wilkins

Kelly Way McCurdy

Brian Guitard

Jeanette M. Curtis

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : Sa Majesté la reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après applé « l'employeur »;

ET : Le Conseil des Syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253.

OBJET : **FONCTIONS D'ENTRAINEUR RELATIVEMENT AUX CHAUFFEURS D'AUTOBUS**

Les chauffeurs d'autobus qui sont tenus, par le district, d'accomplir des fonctions d'entraîneur relativement à des chauffeurs d'autobus seront affectés temporairement à ces fonctions pendant une période d'une durée que déterminera le district, qui ne sera pas inférieure à trois (3) mois consécutifs durant l'année scolaire.

Il faut afficher ces affectations temporaires en indiquant les renseignements complets sur les tableaux d'affichage de tous les bâtiments d'où les employés travaillent pendant une période d'au moins (5) jours ouvrables, et un exemplaire de l'avis doit être transmis au syndicat local. Un exemplaire de l'avis doit accompagner les chèques de paye des chauffeurs d'autobus, et être transmis au moyen d'un système de messagerie téléphonique ou d'une autre méthode convenue par les parties au niveau local. Les chauffeurs d'autobus peuvent présenter une demande d'affectation temporaire, qui sera accordée au candidat ayant le plus d'ancienneté, à la condition que ce dernier puisse accomplir les fonctions et qu'il ait les qualités essentielles énoncées dans l'annexe « A » de la description du poste de chauffeur d'autobus.

À compter de la date de signature de la nouvelle convention, et ce, tout au long de la présente convention, les employés affectés aux fonctions d'entraîneur relativement à des chauffeurs d'autobus devront recevoir une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées durant la période d'affectation temporaire. Le taux de surtemps s'appliquera au taux horaire réglementaire du chauffeur d'autobus, mais non pas sur la prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure pour l'affectation temporaire. Le paragraphe 21.03 (Paye de suppléance) ne s'applique pas à l'affectation temporaire visée par la présente lettre d'entente.

À compter de la date de signature de la convention collective et après cette date uniquement, la prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure sera réputée être une rémunération supplémentaire aux fins de la pension et des gains au sens du document relatif au régime de pension. Les primes gagnées avant la date de signature de la convention collective n'ouvriront pas droit à pension.

Fait le 17 juillet 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Claire Johnson

William Thibodeau

Shijia Yu

Justin Spooner

Stacie Cogle

Charline Allain

Hon. René Legacy

Alain Soucy

Patricia Yerxa

Kathy Wilkins

Kelly Way McCurdy

Brian Guitard

Jeanette M. Curtis

LETTRE D'INTENTION

- ENTRE :** Sa Majesté la reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor;
- ET :** Le Conseil des Syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253.
- OBJET :** **DESCRIPTIONS D'EMPLOI POUR CLASSIFICATIONS INOCCUPÉES À LA SIGNATURE**

Les parties s'entendent que les classifications suivantes sont inoccupées en date de la signature de la convention collective et que si l'une ou plusieurs des classifications suivantes deviennent occupées après la signature, la description d'emploi sera mise à jour et le taux de rémunération sera négocié en conséquence.

- 0445-281 Surveillant ou surveillante d'atelier de véhicules
- 0457-281 Cuisinier ou cuisinière
- 0441-281 Chauffeur-mécanicien I ou chauffeur-mécanicienne I
- 0442-281 Chauffeur-mécanicien II ou chauffeur-mécanicienne II
- 0443-281 Chauffeur-mécanicien III ou chauffeur-mécanicienne III
- 0451-281 Travailleur ou travailleuse du service alimentaire
- 0444-281 Mécanicien ou mécanicienne d'autobus scolaire
- 0455-281 Surveillant ou surveillante de cafétéria scolaire
- 0452-281 Travailleur ou travailleuse de cafétéria scolaire
- 0526-281 Agent ou agente de sécurité
- 0466-281 Jardinier ou jardinière

Fait le 17 juillet 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Claire Johnson

William Thibodeau

Shijia Yu

Justin Spooner

Stacie Cogle

Charline Allain

Hon. René Legacy

Alain Soucy

Patricia Yerxa

Kathy Wilkins

Kelly Way McCurdy

Brian Guitard

Jeanette M. Curtis

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Sa Majesté la reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelé « l'employeur »;

ET: Le Conseil des Syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253.

OBJET : PAS DE SOUS-TRAITANCE

Compte tenu des améliorations de productivité convenues par les parties, et nonobstant l'article 29 (Sécurité d'emploi) de la convention collective, l'Employeur s'engage par les présentes à éviter d'exercer son droit conféré par le paragraphe 6(2) ou tout autre article de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, soit le d'impartir les nouveaux trajets d'autobus ou les services de concierge pendant la durée de la convention collective. Cet engagement ne touche pas les services actuellement impartis.

Cet engagement ne touche pas non plus les véhicules couramment appelés « autobus d'apport » ou taxis, ni les bâtiments qui loués à bail ou qui sont susceptibles de l'être pendant la durée de la convention collective.

La présente lettre d'entente est reconnue par les parties comme une obligation ayant trait à l'application et à l'administration de la nouvelle convention collective. Toutefois, elle ne constitue pas une disposition de la convention collective et doit faire l'objet d'une impression séparée.

Fait le 17 juillet 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Claire Johnson

William Thibodeau

Shijia Yu

Justin Spooner

Stacie Cogle

Charline Allain

Hon. René Legacy

Alain Soucy

Patricia Yerxa

Kathy Wilkins

Kelly Way McCurdy

Brian Guitard

Jeanette M. Curtis

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : Sa Majesté la reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelé « l'employeur »;

ET: Le Conseil des Syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253.

OBJET : CLASSE DES CHAUFFEURS D'AUTOBUS FLEX

Attendu que les parties sont déterminées à régler les difficultés continues que représentent les absences de chauffeurs d'autobus non comblées et l'annulation des trajets d'autobus scolaires qui en découle dans toute la province;

Et attendu que l'Employeur cherche à assurer la continuité des services de transport des élèves en ajoutant une nouvelle classe;

L'Employeur a établi la nouvelle classe de chauffeurs d'autobus suppléants. Les employées ou employés de cette classe exercent les mêmes fonctions que les chauffeurs d'autobus ordinaires et peuvent être affectées ou affectés à divers trajets d'autobus dans une région géographique définie, en fonction des exigences quotidiennes du service. Les jours où il n'y a pas d'affectation à un trajet d'autobus, les chauffeurs d'autobus suppléants doivent être disponibles pour remplir des fonctions de concierge assignées par le district. Les employées ou employés de cette classe doivent être rémunérés pour au moins trente (30) heures par semaine.

La présente lettre d'entente demeurera en vigueur aussi longtemps que la classe des chauffeurs d'autobus suppléants sera maintenue ou jusqu'à ce que les parties conviennent d'intégrer cette classe au paragraphe 23.05 de la convention collective.

Fait le 17 juillet 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Claire Johnson

William Thibodeau

Shijia Yu

Justin Spooner

Stacie Cogle

Charline Allain

Hon. René Legacy

Alain Soucy

Patricia Yerxa

Kathy Wilkins

Kelly Way McCurdy

Brian Guitard

Jeanette M. Curtis

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : Sa Majesté la reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après applé « l'employeur »;

ET: Le Conseil des Syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253.

OBJET : **GARDERIES ÉDUCATIVES DANS LES ÉCOLES**

Les parties reconnaissent la nécessité de veiller à ce que les garderies éducatives situées dans les écoles restent ouvertes pendant tout arrêt de travail.

1. **Continuité des activités :** Les parties conviennent qu'en cas d'arrêt de travail, les garderies éducatives situées dans les écoles doivent rester ouvertes.

2. **Désignation des services essentiels :** Les parties conviennent également que les services de nettoyage nécessaires au fonctionnement des garderies éducatives doivent être désignés comme un service essentiel conformément à l'article 43.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Le niveau de soutien en matière de conciergerie est déterminé par l'Employeur, en fonction des exigences du service nécessaires pour assurer le fonctionnement sécuritaire et continu de ces garderies. Le syndicat approuve la demande de l'Employeur visant à ce que ces postes soient désignés comme essentiels.

3. **Différend sur les niveaux de désignation :** Si la demande de l'Employeur de désigner comme essentiel le soutien en matière de conciergerie visé au paragraphe 2 est rejetée :
 - Nonobstant la lettre d'entente interdisant la sous-traitance, toute autre disposition de la convention collective ou de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, les parties conviennent que l'Employeur a le droit de sous-traiter les services de nettoyage nécessaires à l'entretien des garderies éducatives pendant la durée de l'arrêt de travail seulement.

4. **Services contractuels préexistants :** Les parties reconnaissent que l'Employeur sous-traite les services de nettoyage de certaines garderies éducatives. Lorsque les services de nettoyage sont déjà sous-traités pendant un arrêt de travail, le travail sous-traité se poursuit.

Les parties conviennent que la présente entente sera en vigueur tant que la lettre d'entente sur l'interdiction de sous-traitance sera en vigueur.

Fait le 17 juillet 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Claire Johnson

William Thibodeau

Shijia Yu

Justin Spooner

Stacie Cogle

Charline Allain

Hon. René Legacy

Alain Soucy

Patricia Yerxa

Kathy Wilkins

Kelly Way McCurdy

Brian Guitard

Jeanette M. Curtis

LETTRE D'ENTENTE

- ENTRE :** Sa Majesté la reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelé « l'employeur »;
- ET:** Le Conseil des Syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253.
- OBJET :** **PROJET DE RECHERCHE – MODÈLE DE NETTOYAGE DE L'ASSOCIATION OF PHYSICAL PLANT ADMINISTRATORS (APPA)**

Attendu que l'Employeur et le syndicat se sont engagés à améliorer les normes de propreté dans les écoles du Nouveau-Brunswick et à améliorer le milieu de travail du personnel d'entretien;

Et attendu que l'Employeur a déterminé que la transition du modèle « d'équivalent en salles de classe 16 » de l'alinéa 23.02(c) de la convention collective expirant le 31 mars 2024 vers un modèle de nettoyage de l'APPA (Association of Physical Plant Administrators) est une priorité pour la présente ronde de négociations;

Et attendu que le modèle de nettoyage de l'APPA établirait une norme provinciale de nettoyage, cette norme devant être appliquée de manière cohérente dans tous les districts scolaires;

Les parties conviennent donc de ce qui suit :

1. **Comité de surveillance mixte :** Ce comité formé de trois (3) représentantes ou représentants de chaque partie supervise le projet. Le comité a les tâches suivantes :
 - **Sélection des écoles de recherche :** Sélectionner les écoles de recherche participantes en consultation avec les directeurs généraux, qui confirmeront leur choix par écrit. Les écoles peuvent se porter volontaires pour participer. Si les membres du comité ne parviennent pas à s'entendre sur le choix des écoles, l'Employeur, en consultation avec le comité, peut sélectionner des écoles pour assurer la mise en œuvre du projet.
 - **Élaboration d'un plan de mise en œuvre :** Élaborer une stratégie pour présenter le modèle de nettoyage de l'APPA dans des écoles sélectionnées.
 - **Établissement des critères d'évaluation :** Travailler avec une personne experte indépendante pour cerner et définir les critères d'évaluation de la réussite du projet.
 - **Surveillance et ajustement :** Superviser la mise en œuvre du projet, en procédant aux ajustements nécessaires.
 - **Présentation des progrès :** Élaborer un processus pour la présentation de rapports réguliers aux parties.
 - **Résolution de différends :** Régler les différends qui surviennent au cours du projet. Si le comité ne parvient pas à les régler, les différends doivent être soumis à la personne experte indépendante.
2. **Évaluation indépendante :** L'Employeur doit fournir des fonds pour une personne experte indépendante choisie conjointement par le comité. La personne experte doit fournir des rapports provisoires deux fois par année et un rapport final au comité d'ici juin 2028.
3. **Calendrier de la recherche :** Le projet de recherche sera mené au cours des années scolaires 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028, dans les deux secteurs linguistiques.
4. **Rapport final et recommandations :** D'ici à juin 2028, la personne experte indépendante doit soumettre aux parties un rapport d'évaluation final, qui indique notamment si le modèle de l'APPA est viable et si sa mise en œuvre entraînerait une réduction des effectifs. Le comité doit examiner les conclusions de la personne experte et soumettre sa propre recommandation à l'Employeur.

5. **Négociation collective** : Si la personne experte recommande d'adopter le modèle de l'APPA et que l'Employeur accepte la recommandation, les parties négocieront lors de la prochaine ronde de négociation pour déterminer si le modèle de l'APPA remplacera le modèle « d'équivalent en salles de classe 16 ». Les parties reconnaissent que le projet pilote représente un investissement financier et opérationnel important pour l'Employeur. Si la personne experte recommande l'adoption du modèle et que l'Employeur l'accepte, en l'absence de preuve d'une réduction des effectifs, les parties conviennent de négocier de bonne foi pour intégrer le modèle de l'APPA dans la convention collective.
6. **Mise en œuvre du modèle** : Si les parties conviennent d'adopter le modèle de l'APPA, un plan de mise en œuvre à l'échelle de la province sera élaboré au cours de l'année scolaire 2029-2030. La mise en œuvre dans les écoles commencera au cours de l'année scolaire 2030-2031.
7. **Prolongation des délais** : L'Employeur peut, à sa discrétion, prolonger les délais prévus dans la présente entente.

Fait le 17 juillet 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Claire Johnson

William Thibodeau

Shijia Yu

Justin Spooner

Stacie Cogle

Charline Allain

Hon. René Legacy

Alain Soucy

Patricia Yerxa

Kathy Wilkins

Kelly Way McCurdy

Brian Guitard

Jeanette M. Curtis

**ANNEXE « A » - TAUX DE PAIE
MANŒUVRES, MÉTIERS ET SERVICES, PARTIE II
TAUX HORAIRES**

	\$1.00	\$1.10	\$1.30	\$1.60
	1	1	1	1
	AVRIL	AVRIL	AVRIL	AVRIL
CLASSE	2024	2025	2026	2027
CONCIERGE I	22.89	23.99	25.29	26.89
CONCIERGE II	23.93	25.03	26.33	27.93
CONTREMAITRE DES TRAVAUX DE CONCIERGERIE	26.46	27.56	28.86	30.46
TRAVAILLEUR (SE) DES OPÉRATIONS	23.28	24.38	25.68	27.28
CHAUFFEUR DE CAMION	23.28	24.38	25.68	27.28
JARDINER	27.62	28.72	30.02	31.62
RÉPARATEUR(DRICE) D'ENTRETIEN I (non-compagnon)	24.58	25.68	26.98	28.58
RÉPARATEUR(DRICE) D'ENTRETIEN II (non-compagnon)	25.58	26.68	27.98	29.58
PERSONNE DE MÉTIER I	28.96	30.06	31.36	32.96
PERSONNE DE MÉTIER II	29.58	30.68	31.98	33.58
CONTREMAITRE DE L'ENTRETIEN DES ÉDIFICES I (non-compagnon)	26.17	27.27	28.57	30.17
CONTREMAITRE DE L'ENTRETIEN DES ÉDIFICES II (non-compagnon)	27.06	28.16	29.46	31.06
CONTREMAITRE DE L'ENTRETIEN DES ÉDIFICES I (Compagnon travaillant dans son domaine)	29.16	30.26	31.56	33.16
CONTREMAITRE DE L'ENTRETIEN DES ÉDIFICES II (Compagnon travaillant dans son domaine)	30.04	31.14	32.44	34.04
INGÉNIEUR SPÉCIALISÉ EN FORCE MOTRICE I	27.50	28.60	29.90	31.50
INGÉNIEUR SPÉCIALISÉ EN FORCE MOTRICE II	28.37	29.47	30.77	32.37
SURVEILLANT DU COMPLEXE SCOLAIRE	30.02	31.12	32.42	34.02
MAGASINIER	27.38	28.48	29.78	31.38
CHAUFFEUR D'AUTOBUS (incluant A, B, C, et suppléants)	24.70	25.80	27.10	28.70