

AGREEMENT

BETWEEN

TREASURY BOARD

AND

THE NEW BRUNSWICK COUNCIL OF SCHOOL DISTRICT UNIONS

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1253

GROUP: GENERAL LABOUR, TRADES & SERVICES, PART II

EXPIRES: MARCH 31, 2028

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE	PAGE
PREAMBLE.....	1
ARTICLE 1 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS	1
ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS AND PROVINCIAL SECURITY	2
ARTICLE 3 - DISCRIMINATION.....	2
ARTICLE 4 - UNION MEMBERSHIP AND DUES CHECK-OFF	2
ARTICLE 5 - CORRESPONDENCE	4
ARTICLE 6 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEES	4
ARTICLE 7 - GRIEVANCE PROCEDURE.....	5
ARTICLE 8 - ADJUDICATION	7
ARTICLE 9 - NO STRIKES OR LOCKOUTS	8
ARTICLE 10 - DISCIPLINE AND DISCHARGE	8
ARTICLE 11 - SENIORITY.....	9
ARTICLE 12 - VACANCIES	12
ARTICLE 13 - LAYOFF AND RECALL.....	13
ARTICLE 14 - HOURS OF WORK	15
ARTICLE 15 - OVERTIME.....	16
ARTICLE 16 - SHIFT PREMIUM	17
ARTICLE 17 - HOLIDAYS.....	18
ARTICLE 18 - VACATION	19
ARTICLE 19 - SICK LEAVE	21
ARTICLE 20 - LEAVE OF ABSENCE	22
ARTICLE 21 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES.....	26
ARTICLE 22 - DEFINITIONS.....	29
ARTICLE 23 - CLASSIFICATION.....	30
ARTICLE 24 – RETIREMENT AND PENSION	34
ARTICLE 25 - GROUP LIFE INSURANCE.....	36
ARTICLE 26 - GROUP HEALTH AND DENTAL INSURANCE	37
ARTICLE 27 - WORKERS' COMPENSATION	38
ARTICLE 28 - SAFETY AND HEALTH.....	38
ARTICLE 29 - JOB SECURITY.....	39
ARTICLE 30 – CASUAL EMPLOYEES	40
ARTICLE 31 - GENERAL CONDITIONS.....	42
ARTICLE 32 - PRESENT CONDITIONS AND BENEFITS	42
ARTICLE 33 - COPIES OF AGREEMENT.....	43
ARTICLE 34 - <u>MATERNITY LEAVE / PATERNITY LEAVE / CHILDCARE LEAVE / ADOPTION LEAVE</u>	43
ARTICLE 35 - TECHNOLOGICAL CHANGE.....	45
ARTICLE 36 - DURATION AND TERMINATION.....	46
SICK LEAVE BANK APPENDIX.....	48
LETTER OF AGREEMENT - RE: BUS DRIVER COACHING DUTIES	50
LETTER OF INTENT - RE: CLASSIFICATION SPECIFICATIONS FOR CLASSIFICATIONS UNOCCUPIED AT DATE OF SIGNING	51
LETTER OF AGREEMENT - RE: NO CONTRACTING OUT	52
<u>LETTER OF AGREEMENT - RE: BUS DRIVER “FLOATER” CLASSIFICATION</u>	53
<u>LETTER OF AGREEMENT - RE: EARLY CHILDHOOD FACILITIES IN SCHOOLS</u>	54
<u>LETTER OF AGREEMENT - RE: RESEARCH PROJECT - APPA CLEANING MODEL</u>	56
SCHEDULE "A" – RATES OF PAY	58

THIS AGREEMENT made this Dated this 17th day of July, 2025

BETWEEN HIS MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK; as represented by Treasury Board, hereinafter called the "Employer," party of the First Part;

AND THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, New Brunswick Council of School District Unions, hereinafter called the "Union," party of the Second Part.

PREAMBLE

WHEREAS it is the desire of both parties to this Agreement to maintain harmonious relations and settled conditions of employment between the Employer and the Union, to promote cooperation and understanding between the Employer and the Union, to recognize the mutual value of joint discussions and negotiations in all matters pertaining to working conditions, hours of work and scale of wages, to encourage efficiency in operation and to promote the morale, wellbeing and security of employees in the Bargaining Unit of the Union.

NOW THEREFORE, THIS AGREEMENT WITNESSETH that the Parties hereto in consideration of the mutual covenants hereinafter contained agree with the other as follows:

ARTICLE 1 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS

1.01 Union Recognition and Bargaining Unit

The Employer recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all employees to whom New Brunswick Certification Order Number 028 SC 5a applies.

1.02 No Other Agreement

No employee shall be required or permitted to make any written or verbal agreement with the Employer or its representatives which may conflict with the terms of this Collective Agreement.

1.03 Future Legislation

Where any provision of this Agreement conflicts with the provisions of any public statute or regulation of the province, the provisions of the public statute or regulation shall prevail. In the event that any law passed by the Legislature of the Province, applying to employees covered by this Agreement, renders null and void any provisions of this Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of this Agreement, and the parties to this Agreement shall negotiate a mutually agreeable provision to be substituted for the provision so rendered null and void. In the event no agreement can be reached, the parties may submit the matter to Adjudication.

1.04 Application of Agreement

- (a) This Agreement applies to and is binding on the Union, each employee, the Employer, and its agents.
- (b) Bus Drivers employed by School Districts and/or the Department of Education and Early Childhood Development during the months of July and August (at summer school and for other purposes) shall receive benefits from the Agreement as in normal work during the school year.

1.05 Work of the Bargaining Unit

Persons, including volunteers, who are not in the Bargaining Unit, shall not be employed to perform work of the Bargaining Unit where it directly results in a reduction of an employee's regular working hours or layoff of a present employee.

Where a present position which is occupied by an employee of this Bargaining Unit becomes vacant, the Employer agrees not to use volunteers to do the functions of the vacated position. This clause shall not apply to cafeteria positions.

ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS AND PROVINCIAL SECURITY

2.01 Management Rights

The Union recognizes that it is the function of the Employer to manage and direct its operations, and to direct the working forces of the Employer subject to the terms of this Agreement. The Employer retains all the rights of management except as specifically limited by this Agreement.

2.02 Provincial Security

Nothing in this Agreement shall be construed to require the Employer to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction, or regulation given or made on behalf of the Government of the Province of New Brunswick in the interests of the health, safety, or security of the people of the province.

ARTICLE 3 - DISCRIMINATION

3.01 No Discrimination

- (a) The parties agree that there shall be no discrimination, interference, restriction, or coercion exercised or practiced for any reason.
- (b) The parties recognize the right of employees to work in a harassment free environment and that harassment at the workplace shall not be tolerated.
- (c) An employee has the right to be accompanied by a person of their choice during the interview of the harassment process as set out in the Province of New Brunswick Workplace Harassment Policy.

ARTICLE 4 - UNION MEMBERSHIP AND DUES CHECK-OFF

4.01 As a condition of employment, employees who have become employed after December 9, 1977 shall, within thirty (30) working days of commencement of employment, become members of the Union and shall not revoke such membership during the term of this contract.

4.02 Check-Off

The Employer shall deduct an amount equal to the regular monthly membership dues of the Local Union from the pay of all employees in the Bargaining Unit.

4.03 Amount of Union Dues

Before the Employer is obligated to deduct any dues under this Article, the Local Union must advise the Employer in writing of the specific amount or the percentage of regularly monthly salary to be deducted as regular monthly dues. The amount so advised shall continue to be the amount of dues to be deducted under this Article, until changed by a further written notice to the Employer signed by the President and Secretary-Treasurer of the Local Union, after which such changed amount shall be the amount to be deducted. The parties agree that no more than one change in dues will be processed during any calendar year, unless mutually agreed to by the parties. Where the amount of the dues is changed, the Employer shall implement the new amount not later than three (3) months after notification from the Local Union.

4.04 Contribution Towards Union Expenses

The sums deducted under this Article shall be accepted by the Union

- (a) as the regular monthly dues of those employees who are or shall become members of the Union;
- (b) retroactive dues payments from Employer from the lump sum retroactive wages;

and the sums so deducted from non-members of the Union shall be treated as their contribution towards the expenses of maintaining the Union.

4.05 Deductions to be Remitted

- (a) Deductions shall be made from the payroll each month for a flat rate and each pay for a percentage rate. The dues shall be remitted monthly to the Secretary-Treasurer of the Local Union no later than the fifteenth (15th) day of the month following, accompanied by a list, which shall be posted to a secure website, of all employees from whose wages the deductions have been made as well as indicating their regular wages. The Local Union shall keep the Employer advised of the name and address and email of its Secretary-Treasurer, Provincial Treasurer of CUPE Local 1253 and, if required, the CUPE National Secretary-Treasurer.
- (b) Once per year, the lists of the name, address, telephone number, classification, work location, gender and monthly premium deductions for the health, dental and group life plans for all employees in the Bargaining Unit will be posted to a secure website for access by the President of the Local Union.

4.06 Employer Harmless of Liability

The Union agrees to indemnify and save the Employer harmless from any liability or action arising out of the operation of this Article. The Union assumes full responsibility for the disposition of any sums deducted from the wages of any employee and remitted to the Secretary-Treasurer of the Union under this Article.

4.07 Dues Receipt

At the same time that Income Tax (T-4) slips are made available; the Employer shall record the amount of Union dues paid by each Union member in the previous year.

4.08 New Employees

On commencing employment in a position within the Bargaining Unit, the employee's immediate supervisor or other representative of the Employer will introduce the new employee to their Union Steward or Representative in the establishment, as designated by the Union, or if outside of the establishment, provide the contact information for such

The representative designated by the Local Union will be given an opportunity to meet privately with each new employee during the first month of employment to acquaint them with the structure, benefits, and duties of union membership. A maximum of thirty (30) minutes will be allowed for this purpose within business hours and without a loss of pay for the employee.

4.09 Education Sessions

Upon reasonable notice and written request, the Union may be provided an opportunity to hold a meeting with the employees in the Bargaining Unit at the conclusion of an education session held on non-student days. Up to one (1) hour at the end of the session will be allowed for this purpose, without loss of pay to those employees in attendance and casuals required by the Employer to attend, to a maximum of their respective regular workday. Employees scheduled to work at the end of the session shall not attend this meeting. Those employees outside of the Bargaining Unit will not be in the room during the union's meeting.

4.10 Work Site Access

The representative designated by the Union will be given access to work sites, in accordance with the applicable Security Policy, to meet with employees covered by this Collective Agreement during their meal and other scheduled breaks.

4.11 Bulletin Board

Each School District shall place at the disposal of the Union a reasonable number of bulletin boards of appropriate size for the posting of Union notices exclusively.

ARTICLE 5 - CORRESPONDENCE

5.01 Correspondence and Line of Authority

All correspondence between the Treasury Board and the Council arising out of this agreement or incidental thereto, shall pass to and from the Executive Director, Employee Relations, Office of the Chief Human Resources Officer, Finance and Treasury Board and the Secretary-Treasurer of the Council.

All correspondence between the Department of Education and Early Childhood Development and the Council arising out of this agreement or incidental thereto, shall pass to and from the human resources lead for the Department, or their designate, and the Secretary-Treasurer of the Council.

All correspondence between the School District and the Local Union arising out of this agreement or incidental thereto, shall pass to and from the Superintendent of the School District or their designate and the Recording Secretary of the Local Union and the Council, or their designate.

5.02 Responsible Officer of School District

The School District shall inform the Union in writing of the name of the responsible officer designated by the School District.

5.03 Supervisory Role

Each employee shall receive their work assignments and methods of work from a designated person assigned by the School District. Every employee shall be notified of the name of the designated person.

ARTICLE 6 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEES

6.01 Establishment of Committees

The Union and the Employer acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation and hereby approve the establishment of Labour-Management Committees in appropriate local work units and one on a provincial basis. The appropriate local work unit for the Labour-Management Committees meetings shall be the District. The parties agree to adopt Terms of Reference (TOR) for the District and Provincial Labour-Management Committees.

6.02 Matters Not Covered by Collective Agreement

The parties agree that the Committees shall be employed as a forum for meaningful consultation on contemplated changes in conditions of employment or working conditions not governed by this Agreement and other matters of mutual interest.

6.03 Advisory Role

The Committees shall function in an advisory capacity only and shall not have power to alter, amend, add to, or modify the terms of this Agreement.

6.04 Meetings of Committees

The District Labour-Management Committee shall consist of one (1) person from each local Union in the District and an equal amount of representatives from the Employer. Any CUPE 1253 regional Vice-president shall be allowed to attend the District Labour Management Committee meeting as well as an equal amount of representatives from the Employer. The Provincial Committee shall consist of four (4) representatives of the negotiation team from each party. The Committee shall meet at a mutually agreeable time and place upon the request of either party. Committee members shall receive notice and agenda at least one week in advance of the meeting.

6.05 Time Off with Pay to Attend Meetings

Members of the Committee shall not suffer any loss of pay as a result of Committee Meetings.

6.06 Minutes of Meetings

Minutes of each meeting of the Provincial and District Committee shall be prepared in duplicate and jointly signed by a representative of each party as promptly as possible after the close of the meeting. The parties are responsible to provide copies to their respective officials.

ARTICLE 7 - GRIEVANCE PROCEDURE

Where a difference arises between the parties relating to the interpretation, application or administration of this agreement, the employee shall have the right to assistance of representatives of the Canadian Union of Public Employees, including Bargaining Unit stewards, when meeting with the Employer.

7.01 Definition of a Grievance

A grievance means a dispute or difference of opinion concerning any of the following:

- (a) the interpretation or alleged violation of any Clause in this Agreement;
- (b) disciplinary action resulting in dismissal, suspension, or a financial penalty;
- (c) the interpretation or application of a provision of a statute, or a regulation, bylaw, direction or other instrument made or issued by the Employer dealing with terms and conditions of employment; and
- (d) any occurrence or matter affecting terms and conditions of employment covered in the three preceding paragraphs and for which there is no administrative procedure for redress provided for, in or under, an Act of the Legislative Assembly.

7.02 Names of Stewards

The "Local" Union will notify the Employer in writing of the names of the chairman and the members of the Union Grievance Committee and of any changes that may occur therein. The Employer shall not be required to recognize members of the committee until it has been notified in writing by the "Local" Union of the names selected.

7.03 Grievance Committee

The Local Union shall select a Grievance Committee composed of employees in each School District, one of whom shall be Chairman. Not more than two Local Representatives shall be present when meeting regarding the settling of grievances under Article 7.08.

7.04 Union Representatives

At a mutually agreeable time and place an accredited representative of the Union shall have access to the Employer's premises for the purpose of assisting in the service of a Grievance. The Union will notify the Employer of the names of the Local officers who shall administer the Local Union Affairs.

7.05 Permission to Leave Work

The Employer agrees that stewards shall not be hindered, coerced, restrained, or interfered with in any way in the performance of their duties, while investigating disputes and presenting adjustments as provided in this Article. The Union recognizes that each steward is employed by the Employer and that they will not leave their work during working hours except to perform their duties under this agreement. Therefore, no steward shall leave their work without obtaining the permission of their designated supervisor, if available, and such permission shall be given. If the designated supervisor is unavailable the steward shall obtain permission from the management

personnel involved with the grievance, and such permission shall be given. Union to give letter of understanding that it is desirable but not necessary that stewards service the school district where they are employed.

7.06 Informal Discussion

A complaint of any nature shall normally be discussed with the employee's immediate supervisor or member of the School District's management team before a grievance is presented. Every attempt will be made to settle such complaints without making use of the grievance procedure hereinafter provided for.

7.07 No Intimidation Concerning Grievances

No person who is employed in a managerial or confidential capacity shall seek by intimidation, by threat of dismissal, or by any other threat to cause an employee to abandon his/her grievance or refrain from exercising his/her right to present a grievance, as provided in this Agreement.

7.08 Settling of Grievances

- (a) Should any question arise concerning the application, interpretation, or an alleged violation of the provisions of this Agreement, between the Employer and the employee or group of employees and where the employee has the written consent of the Local Union or Council the following procedure shall apply:

Within twenty (20) working days after the alleged grievance has arisen, the employee, accompanied by a member of the grievance committee and a representative of the Union if they so desires, may take the matter up with the Superintendent, or designate, presenting the grievance in writing, on forms agreed upon by the Employer and the Union. The Superintendent, or designate, shall reply in writing on such form within fifteen (15) working days from the presentation of the grievance. Failing any written reply or satisfactory settlement within such fifteen (15)-day period, the matter may be referred to adjudication as provided in Article 8 (Adjudication) hereof within twenty (20) working days from the expiration of such fifteen (15)-day period.

- (b) At any time throughout this process the parties may, by mutual agreement, request Mediation services to assist in seeking a resolution to the matter. The parties understand that this is Voluntary process and is in no way a requirement.

7.09 Union-Employer Grievances

- (a) If so required by a notice in writing from the School District delivered to the Chairman of the Grievance Committee, the Grievance Committee, within five (5) working days after delivery of such notice shall meet with the School District, a Committee thereof or any other representative of the School District designated by it, for the purpose of dealing with and disposing of any question concerning the application, interpretation or an alleged violation of this Agreement by the Union or by any member of the Union or by any employee in the Bargaining Unit.
- (b) If any matter, properly the subject of a notice by the District to the Union as provided in clause 7.08(a) hereof is not disposed of to the mutual satisfaction of both parties within twenty (20) working days after delivery of a notice to a member of the grievance committee as provided in clause 7.08(a) hereof, the District may refer the matter to adjudication within ten (10) working days from the expiration of such one (1)-month period.

7.10 Common Grievance

Where more than one (1) employee has a common grievance, they may submit a single grievance. Such a common grievance may be introduced at Step One within twenty (20) working days after the alleged violation, signed by all grievors.

7.11 Grievances Concerning Layoffs and Recall, Suspension or Discharge

Grievances concerning layoffs and recalls, suspension or discharge shall be initiated at Step Two of the grievance procedure. A copy of the grievance shall be sent to the Director of Human Resources.

7.12 Assistance During Grievance Investigation

At any stage of the grievance procedure including adjudication, the conferring parties may have the assistance of the employee or employees concerned and any necessary witnesses and all reasonable arrangements will be made to permit the conferring parties to have access to the school and to view disputed operations and to confer with the necessary witnesses.

7.13 Failure to Act Within Time Limits

Any and all-time limits fixed by this Article may be extended or shortened by mutual agreement between the District and the Union. If advantage of the provisions of this Article is not taken within the time limits specified herein or as extended as set out in clause 7.12, the matter in dispute shall be deemed to have been abandoned and cannot be reopened.

7.14 Technical Objections to Grievance

Subject to Section 7.12, failure to comply fully with the grievance procedure established by this Article, is not a bar to adjudication of the grievance, if the Adjudicator before whom the grievance is adjudicated is of the opinion that the other party to the grievance was not prejudiced by the failure to comply and that to bar the adjudication would be an injustice.

7.15 Mutually Agreed Changes

Where the parties (Treasury Board and N.B.C.S.D.U.) have agreed in writing to amend this agreement, such amendments shall be subject to the grievance and adjudication procedure.

7.16 Grievance Correspondence

The Union will copy the relevant School District on all grievance correspondence addressed to the Department of Education and Early Childhood Development or Treasury Board.

ARTICLE 8 - ADJUDICATION

8.01 Application of *Public Service Labour Relations Act*

The Parties agree that the adjudication provisions of the *Public Service Labour Relations Act* shall apply.

8.02 Decision of Adjudicator or Board of Adjudication

An adjudicator or a board of adjudication shall not have the power to alter or change any of the provisions of this Agreement or to substitute any new provision for any existing provision nor to give any decision inconsistent with the terms thereof.

8.03 Power of Adjudicator or Adjudication Board

In any case including cases arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefit, or privilege, the adjudicator or board shall have full power to direct payment of compensation, vary the penalty, or direct reinstatement of a benefit or privilege, or to affirm the taking away of such benefit or privilege as the adjudicator or board may determine appropriate to finally settle the issue between the parties, and may give retroactive effect to its decision.

8.04 At any time throughout this process but prior to a hearing, the parties may, by mutual agreement, request mediation services to assist in seeking a resolution to the matter. The parties understand that this is a voluntary process and in no way a requirement

ARTICLE 9 - NO STRIKES OR LOCKOUTS

9.01 No Strikes or Lockouts

There shall be no strikes, walkouts, lockouts, or other similar interruptions of work during the term of this Agreement.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE AND DISCHARGE

10.01 Definition of Discipline

- (a) Discipline shall be defined as any disciplinary action taken by the Employer against an employee which results in discharge, suspension, financial penalty, or written reprimand.
- (b) No employee, who has completed their probationary period, shall be disciplined except for just cause.
- (c) A confirmation of an oral reprimand placed against the record of an employee shall be dealt with under the provisions of Article 10.05.
- (d) Discipline measures must be appropriate to their causes and to the principles of progressive discipline.

10.02 Discharge Procedure

No employee shall be suspended or discharged except for just cause. Where an employee is suspended or discharged, the Employer within five (5) working days of the suspension or discharge shall notify the employee in writing by e-mail, registered mail or personal service stating the reason for the suspension or discharge, and a copy of such notice of suspension or discharge will be forwarded to the Secretary of the Local Union.

10.03 May Omit Grievance Steps

Where an employee alleges that they have been suspended or discharged in violation of Article 10.01, they may within twenty (20) working days of the date on which he/she was notified in writing of the reason for their suspension or discharge, invoke the grievance procedure including adjudication, and for the purpose of a grievance under Article 7 (Grievance Procedure) Step One of the grievance procedure shall be omitted. A copy of the grievance shall be sent to the Director of Human Resources.

10.04 Unjust Suspension or Discharge

Where it is determined that an employee has been disciplined by suspension without pay or by discharge in violation of Article 10.01, that employee shall be immediately reinstated in his/her former position without loss of continuous service or any other benefit which would have accrued to them if they had not been suspended or discharged. One of the benefits, which they shall not lose, is their regular pay during the period of suspension or discharge which shall be paid to them at the end of the next complete pay period following their reinstatement.

10.05 Evidence

The Employer shall not introduce as evidence in a grievance or adjudication proceeding under this Agreement any document pertaining to disciplinary action the existence of which the employee was not aware.

10.06 Adverse Report

When an employee is disciplined other than by suspension or discharge and a derogatory notation is to be placed against the record of an employee, such notation will be prepared in triplicate: one copy given to the employee, one copy sent to the Secretary of the Local Union, and one copy in the employee file within twenty (20) working days of the event of the complaint. The employee and the Employer shall sign the copies as receipt but said copies will not be considered an admission that such notation was justified. If this procedure is not followed, such expression of dissatisfaction shall not become part of their record for any use against them in the future. Twenty-

four (24) months after any suspension or disciplinary action any letter of reprimand or adverse report shall be destroyed.

10.07 Access to Personnel File

Upon request, an employee shall be given an opportunity to read his/her file four (4) times a year. Where there has been disciplinary action, documents in his/her personal file that relate to an assessment of his/her conduct or work performance the employee may see their files upon request.

10.08 Right to have Steward Present

Where the Employer intends to interview an employee for disciplinary purposes, the Employer shall so notify the employee in advance of the purpose of the interview and shall inform the employee of his/her right to have a Steward present at the interview in order that the employee may contact his/her Steward.

A C.U.P.E. staff representative shall not be denied access to meetings with the Superintendent, or any other level of management.

10.09 Electronic Monitoring or Surveillance

Electronic monitoring or surveillance equipment may only be installed by the Employer to protect the Employer's premises and property, and to enhance the personal safety of employees and students. The Union shall be notified, and a notice shall be posted in all workplaces in which the Employer has installed electronic monitoring or surveillance equipment. Such equipment shall not be used to conduct general, on-going supervision of employees. When alleged incidents occur other than regular work performance issues, and involve either students or staff, the Parties agree that the electronic recording can be used by the Employer for purposes of investigating the incident.

ARTICLE 11 - SENIORITY

11.01 Seniority Defined

Subject to Article 11.11 seniority is defined as the length of service with a school District (or any former school board now included in or previously forming part of the present school district) in which an employee is employed.

11.02 Seniority Unit

The unit of operation for the application of Article 11 shall be the School District except in the case of Article 11.11.

11.03 Seniority List

The Employer shall maintain a seniority list for permanent employees and a seniority list for casual employees showing the date upon which each employee's casual service commenced and the date upon which each employee's permanent service commenced. An employee's accumulated seniority shall be their service in casual employment and permanent employment. The seniority lists shall show an employee's accumulated seniority of each employee. Up to date seniority lists as of the end of December shall be sent to the Local and posted on all bulletin boards in February of each year. The seniority of a permanent employee shall be recognized as greater than that of any casual employee.

Article 11 shall have no application in the calculation of vacation, other than an employee's original date of employment.

11.04 Calculation of Seniority - Permanent Employees

When a permanent employee has completed his/her probationary period, his/her seniority shall date back to the date on which his/her employment began.

11.05 Calculation of Seniority - Casual Employees.

- (a) Seniority for casual employees shall be calculated on a daily basis as follows:

During each calendar year, at any given point of time the total of his/her wages (excluding overtime pay) shall be divided by his/her hourly rate to produce the number of hours worked. The figure so arrived at will be divided by eight (8) to produce the number of working days represented by such total number of hours. For greater clarification each calculation shall be cumulative. Seniority for bus drivers shall be calculated on the basis of one (1) working day equals one (1) day's seniority, regardless of time worked. For greater clarification two hundred and fifty-two (252) working days shall constitute one year of seniority.

- (b) A permanent laid off employee who has not obtained a permanent position within the eighteen (18) month layoff period shall retain all previously accumulated seniority IF she/he has worked on a casual basis during such period. After the layoff period has expired, they shall be considered a new employee in accordance with Article 11.08 (a) (ii). All subsequent work performed on a casual basis will be calculated according to Article 11.05 (a) and added to previously accumulated seniority.

11.06 Probationary Period - Permanent and Casual Employees

- (a) Probationary Period - Permanent Employees

In accordance with article 22.01(e), permanent employees shall be considered probationary during the first ninety (90) workdays of employment as a permanent employee. During such probationary period the decision of the Employer as to work assignments or layoffs of the employee concerned shall be governed by the provisions of the Collective Agreement.

- (b) Probationary Period - Casual Employee

Casual employees shall be considered to have completed the probationary period after the first one hundred and twenty (120) days worked of which twenty (20) days must be in a temporary assignment under Article 11.07 (a) or (c) or any single long-term assignments. After having accumulated five (5) days of approved absences during the probationary period, additional days of approved absence shall extend the probationary period by a corresponding number of days. In the event a casual employee after completion of their probation period obtains a permanent position, the provisions of Article 12.03 shall apply.

- (c) The Employer and Union may mutually agree to extend a probationary period.

11.07 Work Assignments of a Casual or Temporary Nature

- (a) All work assignments of a casual or temporary nature which the Employer has determined will have an anticipated duration of a month or longer shall be offered to the senior laid off permanent employee and then to the permanent part-time employees in the District by order of seniority, provided such employees have indicated in writing their willingness to accept such work assignments and providing such employees have the minimum qualifications for the job. Should such employees refuse the work assignment, it shall be offered to the senior casual employee who has the minimum qualifications for the job.

- (b) The preference for laid off employees referred to in (a) shall only be for an eighteen (18) month duration from the date of lay off. After the eighteen (18) month period of layoff each employee's accumulated seniority shall be compared to other casual employees for any purpose where seniority applies.

- (c) All work assignments of a casual or temporary nature of thirty (30) or more hours per week

- (i) which the Employer has determined will have an anticipated duration of three (3) months or longer; or

- (ii) of a duration of three (3) months that are anticipated to continue for a minimum of one (1) month longer

shall be posted pursuant to Article 12, and filled by order of seniority, provided the employees have the minimum qualifications for the job.

A position vacated by an employee as a result of filling such a work assignment shall be offered to the first, and then the second, senior casual employee provided they has the minimum qualifications for the job. Should the senior casual employee, or the second senior casual employee, refuse the work assignment or is unavailable, the vacancy may be filled at the discretion of the Employer.

- (d) A School District procedure mutually agreed upon by the parties concerning work assignments of a casual or temporary nature shall apply in lieu of 11.07 (a) and (b) above.

11.08 Loss of Seniority

- (a) An employee who:
 - (i) has been employed as a casual employee and has not worked during a period of more than eighteen (18) consecutive months;
 - (ii) has been laid off for a continuous period of more than eighteen (18) months;
 - (iii) has been discharged for just cause and is not reinstated;
 - (iv) has voluntarily left the employ of the District;

shall lose any acquired seniority and shall be reemployed only as a new employee.

- (b) An employee who:
 - (i) is on approved leave of absence as per leave of absence under Article 20;
 - (ii) is absent from work while in receipt of benefits under clause 27.01 (Workers' Compensation); or
 - (iii) is absent from work while drawing sick pay

shall retain and continue to accumulate seniority.

- (c) In the case of an employee who is granted a leave of absence without pay under Article 20.12, other than Union matters, shall retain his/her seniority but will not accumulate seniority during such period of absence. Employees on leave of absence for Union matters shall retain and continue to accumulate seniority during such periods.

11.09 Transfers and Seniority Outside Bargaining Unit

No employee shall be transferred or promoted to a position outside the Bargaining Unit without the employee's consent. Where an employee is voluntarily transferred or promoted outside the Bargaining Unit, they shall retain his/her seniority acquired at the date of leaving the unit but will not accumulate any further seniority. Such an employee shall have the right to return to his/her position in the Bargaining Unit within forty (40) working days. After forty (40) working days, such an employee may return to the Bargaining Unit only under Article 12.02 (b).

11.10 Seniority Protection on Merger or Amalgamation

In the event that School Districts should merge, amalgamate, combine, or eliminate any of their operations or functions, the Employer agrees to the retention of seniority rights for all employees.

11.11 A permanent employee may use his/her seniority rights to bid on a posted vacancy in a district other than the District in which they are employed. However, the seniority of permanent employees employed within the District where the posted vacancy exists shall prevail over the seniority of the applicant from another district. Where the permanent employee from another district is successful under Article 12.02, they shall have seniority portability to the new district and such seniority shall form part of their cumulative seniority. There shall be no requirement to post a vacant position in any other district other than the District in which the position is located.

ARTICLE 12 - VACANCIES

12.01 (a) Job Postings

When a vacancy occurs or promotion to any position occurs within the Bargaining Unit, or a new position within the Bargaining Unit is established, such position shall be posted with complete information within twenty (20) working days on Fusion and accessible on Fusion Kiosks and bulletin boards in all buildings out of which employees work for a minimum period of five (5) working days. A copy of the Notice shall be sent to the Local Union. For Districts not on Fusion, Aa copy of the posting shall be included with bus drivers' pay statements accessible through a telephone messaging system or another method as agreed upon by the parties at the local level.

When more than thirty (30) additional minutes per day are allocated to a bus route which result in additional pay, the bus route shall be reposted. In the event this posting results in an employee, other than the incumbent, being granted the position, the parties agree that the incumbent shall be laid off and be entitled to exercise their rights under Article 13. For greater clarification such affected employees shall not be entitled to the 12-month salary guarantee as per article 29.04.

In the event a reclassification results in an employee, other than the incumbent, being granted the position, the parties agree that the incumbent shall be laid off and be entitled to exercise his/her rights under Article 13. The last displaced employee shall continue to be paid at his/her current hours and rate of pay for the first twelve (12) months of the eighteen (18) month layoff period.

Where operational requirements permit no outside advertisements for additional employees shall be made until five (5) working days posting has expired.

(b) Information on Postings

Such notice shall contain the following information:

- (1) Duties of the position
- (2) Essential and desired qualifications
- (3) Work location, shift and hours of work
- (4) Wage or salary rate
- (5) In the case of bus drivers, the Bus Route at the time of posting
- (6) Closing date of the competition.

12.02 Role of Seniority in Promotions and Transfers

(a) In filling job vacancies, including promotions, reclassifications, transfers and new positions, the job shall be filled within forty (40) working days of the vacancy by the senior applicant, provided they are able to perform the job. It is understood, that where applicable, salary adjustments shall be finalized within one month following the appointment retroactive to the date of the appointment.

(b) Should there be no successful applicant from within the Bargaining Unit, the vacancy shall be filled within thirty (30) working days after the completion of the process in 12.02 (a) , by someone outside the Bargaining Unit who will then be recognized as being a member of the Bargaining Unit.

12.03 Trial Period

- (a) Where an employee is promoted, transfers laterally or changes classification by virtue of the provisions of 12.01 or 12.02 within the Bargaining Unit they shall have a trial period of twenty (20) working days. Only days actually worked in the new position may be considered for the purpose of completing a trial period. Subject to mutual agreement of the District and the Local, such trial period may be extended for a reasonable period of up to thirty (30) working days; and if:
 - (i) they are not confirmed in his/her new position within such a period, or
 - (ii) subject to (a) above, they do not wish to complete the trial period;

They shall revert to their former position and other employees shall revert as may be necessary. When the employee reverts back within their trial period, the vacancy shall be filled from the original list of applicants in accordance with Article 12.

Trial Period - Casual Employees who Acquire a Permanent Position

- (b) A casual employee who has completed their probationary period set forth in Clause 11.06(b) and who acquires a permanent position shall be subject to a trial period of twenty (20) workdays and shall not be subject to a second probationary period. Should such employee not be confirmed in their new position within such trial period he/she shall revert to their former status.

12.04 Promotions Requiring Higher Qualifications

Consideration for promotion shall be given to the senior applicant who does not possess the required qualifications but is preparing for qualifications prior to filling the vacancy. At the discretion of the Employer, such an employee may be given a trial period to qualify within a reasonable length of time and will revert to his/her former position if the required qualifications are not met within such time.

12.05 Accommodation of Employees

In accordance with the *Human Rights Act*, the Employer and the Union will make every reasonable effort to provide alternate employment for an employee who is unable to perform his/her normal duties due to disability, illness or advancing years provided such alternate employment is available and such employee shall not displace an employee with more seniority.

- 12.06 (a) On appointment to a vacant position, the successful applicant shall be informed, and his/her name shall be posted on all appropriate bulletin boards.
- (b) The Union shall be notified of all appointments, leaves of absence without pay for periods of two (2) months or greater, hirings, layoffs, transfers, retirements, recalls and terminations of employment.

ARTICLE 13 - LAYOFF AND RECALL

13.01 (a) Layoff Procedures

- (i) Employees shall be laid off in reverse order of seniority by classification as calculated under Article 11 (Seniority).
- (ii) In the event of the elimination or reorganization of one or more school bus runs, any resulting elimination or reduction of regular hours of work shall affect the most junior of the school bus drivers whose runs are affected by the reorganization.
- (iii) In the event of the reduction or elimination of custodial hours in a school, the most junior custodian in the school shall be affected.
- (iv) Subject to (ii) above, employees engaged for ten (10) months are not entitled to bump as a result of regularly occurring school closures because their positions will resume when school re-opens.

- (b) For all permanent employees, except bus drivers, any employee affected by a layoff may bump any junior employee, except a bus driver, in the Bargaining Unit within the School District provided the employee is able to perform the job.
- (c) In the event of a layoff of a bus driver, the affected permanent employee may bump any junior bus driver within the School District provided the employee is able to perform the job. For the purpose of layoff, all Bus Driver classifications shall be considered as one classification.
- (d) The bumping procedure found in (a) or (b) above shall be limited to a maximum of four (4) bumps and no layoff notice will be required for those employees who may be bumped. All bumps must be completed during the original layoff notice period provided for under 13.04 (a). For greater clarification it is agreed that the first two (2) bumps shall affect junior employees district-wide and the third bump shall affect the most junior employee in the Union Local where the employee affected by the second bump is a member. If applicable, the fourth bump shall affect the most junior employee in the school district. In all cases, bumping shall be confined to school district boundaries.

Employees shall exercise their options under this Article within forty-eight (48) hours of notice of layoff or displacement, excluding weekends and holidays.

- (e) It is agreed that where the Local Union and School District mutually work out a different procedure than (d) above the local agreement shall apply.
- (f) A layoff shall be defined as the elimination or reduction in a permanent employee's regular hours of work in order to meet the manning requirements of the Employer as per the collective agreement.
- (g) The route of a school bus driver shall not be exchanged from one (1) bus driver to another prior to consultation between the parties. Where no mutual agreement can be reached, the Employer shall assign the routes.

The affected employees may exercise their rights under 13.01 (c). However, they may not use those rights to return to their original runs.

13.02 Recall Procedures

Employees shall be recalled in the order of their seniority by classification as calculated under Article 11 (Seniority).

13.03 No New Employees During Layoffs

No new employees will be hired by a School District until all laid off employees in that classification have been given an opportunity for recall, to bump under Article 13.01 or to fill a job vacancy under Article 12.

13.04 Advance Notice of Layoff

- (a) The Employer will notify in writing employees, who are to be laid off, not more than one (1) month and not less than two (2) weeks before the layoff is to be effective. If the employee laid off has not had the opportunity to work the scheduled workdays during the term of notice, they shall be paid in lieu thereof for such days. This article will not apply to casual employees and probationary employees.
- (b) Employees who are normally laid off at the end of the school year (during the month of June) shall receive Record of Employment Severance slips as per Employment and Immigration Canada Regulations which shall serve as layoff notice under this article and the Employer will not be required to give advance notice as per 13.04 (a).

13.05 Retention of Seniority on Layoff

In the event an employee is laid off, they will not lose his/her seniority and will continue to accrue in accordance with Article 11 during the layoff period.

For further clarification, laid off employees shall continue to be afforded job vacancies while they are being posted in accordance with Article 12, and work of a casual or temporary nature in accordance with Article 11.07.

13.06 The Employer agrees to continue to pay the Employer's share of Group Life Insurance and Health and Dental Insurance for employees who are laid off for the remainder of the month of layoff and the month following. If an employee is laid off in the month of June, the Employer agrees to pay the Employer's share of these plans for the months of June, July, and August. The above is conditional on the employee maintaining his/her share of the premiums.

The Employer agrees to continue to pay the Employer's share of Group Life Insurance and Health and Dental Insurance for employees who are on unpaid separation during the summer breaks. The above is conditional on the employee maintaining his/her share of the premiums.

ARTICLE 14 - HOURS OF WORK

14.01 (a) Weekly Hours of Work

The regular workweek for all classifications, with the exception of Bus Drivers, will be forty (40) hours per week. The normal work schedule shall consist of any five (5) consecutive days of work, eight (8) hours per day, and two (2) consecutive days off, unless otherwise mutually agreed. The Employer will schedule work from Monday to Friday where operational requirements permit.

(b) Compressed Workweek

Subject to the concurrence of the School District and Union for each district, employees may be allowed a compressed schedule of work hours during Christmas, March breaks and from July 1 to the first week of school upon the return of the teaching staff.

14.02 Weekly Hours - Bus Drivers

(a) The regular workweek for employees in the Bus Driver A classification is regulated by the time required to complete their regular driving assignments, and other driving duties in accordance with clauses 23.05 (a) and (d) of this Agreement.

(b) The regular workweek for employees in the Bus Driver B classification is regulated by the time required to complete their regular driving assignments, plus other duties in accordance with clauses 23.05 (b) and (d) of this Agreement.

(c) The regular workweek for employees in the Bus Driver C classification is regulated by the time required to complete their regular driving assignments, plus other driving duties in accordance with clause 23.05 (c) and (d) of this Agreement.

14.03 No Guarantee

This Article is intended to define the regular hours of work where applicable and shall not be construed as a guarantee of hours of work per day or per week, or days of work per week.

14.04 Rest Periods

Each full-time employee shall be entitled to take two fifteen (15) minute breaks each day at the time approved by the responsible officer designated by the Employer. Part-time employees shall be entitled to one fifteen (15) minute break each day for every four (4) hours worked.

14.05 Union Meeting

An employee on a shift which would normally preclude attendance at union meetings shall be allowed to commence work earlier, or take unpaid leave, for the purpose of attending a union meeting provided that have so notified their designated supervisor prior to the shift affected. This Article does not apply to Bus Drivers and Stationary Engineers. A School District Policy mutually agreed to by the parties shall apply in lieu of the preceding.

14.06 Bus Driver Commuting

- (a) The Employer shall designate an overnight location where a driver shall store their bus and they shall be provided with a mode of transportation after their morning run which takes them to their overnight storage location and returns them from this location to their bus for the afternoon run. Upon completion of the afternoon run the driver shall store the bus overnight at the designated location.
- (b) A bus driver may request permission to store his/her bus overnight in a location convenient to himself/herself. In such a case, a policy mutually agreed to by the parties shall apply in lieu of (a) above.

14.07 (a) The total number of regular custodial hours required in a school shall be allocated so that they create the maximum number of full-time positions possible. This article shall not affect present employees.

(b) Where operational requirements permit and there are no extra costs for salaries, benefits, or allowances to the Employer, the total number of regular custodial hours required in a district shall be allocated so that they create the maximum number of full-time positions possible. No employee shall be laid off by virtue of this article.

14.08 Extra Use of Schools

When a school has been used by a group and the work involved in cleaning and maintaining the facility after the group's use results in extra hours of work, the provisions of Articles 15 and 23 shall apply.

Part-time employees shall be offered the "extra work" and the overtime provisions shall be effective for all hours worked in excess of eight (8) hours on a given day or in excess of forty (40) hours a week.

When a part-time employee is not available to do the extra work, preference shall be given to a casual who has seniority rights.

Nothing in this clause shall prevent the school district from assigning regular full-time custodians to perform the "extra work" at the overtime rate.

ARTICLE 15 - OVERTIME

15.01 All work performed by employees covered by this Agreement, with the exception of Bus Drivers, in excess of their regular workweek of forty (40) hours per week or in excess of their regular eight (8) hours per day as defined in clause 14.01 of Article 14 (Hours of Work), shall be paid for at the rate of time and one-half (1 ½) the employee's regular hourly rate.

15.02 Except as provided in clause 15.08 (Extra Trips) all work performed by Bus Drivers in excess of their regular workday and/or workweek as per Article 14 (Hours of Work), and 23.05 shall be paid as follows:

All hours worked in excess of regular workday or workweek shall be compensated at the rate of time and one-half (1 ½) the hourly rate for Bus Driver A, B, and C.

15.03 Employees entitled to be paid overtime under Article 15.01 above who are called back to work before or after his/her regular working day shall be paid at one and one-half (1 ½) times his/her regular hourly rate for the first four (4) hours worked and double time for any hours in excess of four (4) hours, but in any event they shall be guaranteed a minimum of four (4) hours pay at his/her regular straight time hourly rate, whether work is available or not.

15.04 Payment for or Supply of Meals

Subject to Article 21.07, an employee required to work more than four (4) consecutive hours overtime shall be provided with a meal or an allowance at the rate specified in Treasury Board minutes or subsequently amended.

15.05 Where operational requirements permit, overtime and callback time shall be divided equally among the employees in the appropriate classification who have notified the Employer in writing of their willingness and availability to accept such work.

15.06 All overtime shall be authorized in advance by the responsible officer designated by the Employer.

15.07 Overtime Not Claimed

Compensation for overtime worked shall not be claimed for a period of extra duty at the end of a shift of fifteen (15) minutes or less. Where overtime in excess of fifteen (15) minutes is worked at the end of a shift, the initial fifteen (15) minutes of extra duty shall be included in the calculation of overtime.

15.08 Where a school bus driver is required to drive an overtime run during the classroom day and will be away from home overnight, they will be paid the first eight (8) hours worked that day at the regular rate and all assigned hours of work thereafter at the overtime rate.

Where a school bus driver is required to drive an overtime run other than on a classroom day, all hours worked will be paid at the overtime rate up to twelve (12) hours.

15.09 There shall be no regular overtime scheduled while there are laid off employees regularly available and able to perform the work. It is understood this will not preclude the Employer from assigning overtime on an incidental or emergency basis.

15.10 Time Off in Lieu of Overtime

- (a) When an employee requests in writing time off in lieu of overtime, it shall be taken at a time mutually agreeable to the employee and the Employer within six (6) calendar months of the date the overtime was worked, otherwise the employee shall be paid for the overtime. When time off in lieu is taken, it shall be provided at the overtime rate.
- (b) An employee selecting this option may not be paid for such accumulated overtime after a Record of Employment has been issued; it must be taken as time off in lieu within the timeframe above.

ARTICLE 16 - SHIFT PREMIUM

16.01 Night Shift Premium

A shift premium of five dollars (\$5.00) per shift will be paid to all permanent full-time employees who work a shift where fifty percent (50%) or more of the hours worked are between 4:00 p.m. and 8:00 a.m. This premium shall apply to part-time employees on a pro rata basis. Each School District shall maintain a record of shifts worked in accordance with this provision for each permanent employee affected and shall pay such permanent employee the shift premium once per year. Such shift premium shall be paid in the second pay period of November of each year for all shifts worked in the previous twelve (12) months. A permanent employee whose employment is terminated prior to November in any year shall be paid their accumulated shift premium with their final pay period.

16.02 Split-Shift Premium

Where a permanent custodian is required to work a split shift, they shall receive a premium of five dollars (\$5.00) per shift worked. A "split-shift" is a shift in which there is a break of more than one (1) non-working hour during the custodian's scheduled regular daily hours of work. For greater clarification, meal periods are considered non-working hours and shall not exceed one (1) hour per day. Each School District shall maintain a record of split shifts worked in accordance with this provision for each permanent custodian affected and shall pay such permanent custodian the split-shift premium once per year. Such split-shift premium shall be paid in the second pay period of November of each year for all split-shifts worked in the previous twelve (12) months. A permanent custodian whose employment is terminated prior to November in any year shall be paid their accumulated split-shift premium with their final pay period.

Where a custodian requests daily working hours which result in establishing a split-shift and such working hours are granted no split-shift premium shall be paid for that shift.

ARTICLE 17 - HOLIDAYS

17.01 (a) Paid Holidays

All employees covered by this Agreement are to have the following holidays off without loss of pay provided such holidays occur on a regular working day.

New Year's Day;
Family Day;
Good Friday;
Easter Monday;
Victoria Day;
Canada Day;
New Brunswick Day;
Labour Day;
Thanksgiving Day;
Truth and Reconciliation Day;
Remembrance Day;
Christmas Day;
Boxing Day; or

any other day proclaimed by the Federal, Provincial, Municipal, or Civil Government to be celebrated in lieu thereof.

(b) (i) Where an employee is normally scheduled to work on December 24 and/or December 31, they shall receive his/her last four (4) working hours off with pay. However, where an employee is not scheduled to work December 24 and where December 25 falls on a Sunday or Monday an employee scheduled to work on the Friday before December 25 shall receive his/her last four (4) hours off with pay on that Friday. Where due to operational requirements it is not possible to provide these four (4) hours off an employee shall be provided four (4) hours off at a later date determined through mutual agreement between the Employer and the Employee in lieu thereof. It is a bus driver's responsibility to transport pupils to school at the beginning of the classroom day and from school at the end of the classroom day.

(ii) A part-time employee who works less than four (4) regularly scheduled hours per day shall receive his/her regular daily working hours off with pay for the purpose of applying 17.01(b)(i).

17.02 Pay for Work on a Holiday

Any employee required to work on any of the above-mentioned holidays shall be paid for the time so worked at the applicable overtime rate, in addition to that day's pay.

17.03 Compensation for Holiday Falling on Scheduled Day Off

- (1) Subject to subsection (2) and (3), where a holiday falls on a day that is a day of rest for an employee, that employee is entitled to leave of absence with pay on another working day immediately following the holiday.
- (2) Where an employee is required to perform the duties of his/her position on his/her working day immediately following a holiday that coincides with a day of rest, the employee shall be granted leave of absence with pay on such other working day as mutually agreed.
- (3) This Article shall not apply to an employee during any period they are on leave of absence without pay, absent without leave, or under suspension.

17.04 Christmas Eve and New Years Eve

- (a) Where an employee is normally scheduled to work on December 24 and/or December 31, their shall receive their last four (4) working hours off with pay. However, where an employee is not scheduled to work December 24 and where December 25 falls on a Sunday or Monday an employee scheduled to work on the Friday before December 25 shall receive their last four (4) hours off with pay on that Friday. Where due to operational requirements it is not possible to provide these four (4) hours off an employee shall be provided four (4) hours off at a later date determined through mutual agreement between the Employer and the Employee in lieu thereof. It is a bus driver's responsibility to transport pupils to school at the beginning of the classroom day and from school at the end of the classroom day.
- (b) A part-time employee who works less than four (4) regularly scheduled hours per day shall receive their regular daily working hours off with pay for the purpose of applying 17.04 (a).

ARTICLE 18 - VACATION

18.01 Length of Vacation - Employees Engaged for Twelve (12) Months

The vacation year will be from July 1 to June 30 of each year. All employees who are engaged for twelve (12) months of the year, other than casual employees, shall receive, an annual vacation with pay in accordance with their years of employment as follows:

- (a) less than one (1) calendar year shall be entitled to vacation with pay at his/her regular rate calculated on the basis of one and one-quarter (1 ¼) days per calendar month of continuous service completed to June 30 of any year;
- (b) one (1) calendar year but less than eight (8) calendar years shall be entitled to a vacation of three (3) weeks with pay at his/her regular rate;
- (c) eight (8) calendar years but less than twenty (20) calendar years shall be entitled to a vacation of four (4) weeks with pay at his/her regular rate;
- (d) twenty (20) calendar years or more shall be entitled to a vacation of five (5) weeks with pay at his/her regular rate.

For the purposes of this Article, a calendar year is twelve (12) months from the employee's date of hire, i.e. where an employee is hired September 1, 1990, they would be entitled as of September 1, 1998 to a vacation of four (4) weeks with pay at their regular rate for that vacation year.

Where an employee's employment is severed or they are laid off for a continuous period of eighteen (18) months or more, they shall lose any and all vacation entitlements.

Employees shall receive their full vacation entitlement, i.e., three (3) weeks, four (4) weeks, five (5) weeks, unless:

- (a) they do not work any time during the vacation year;
- (b) for periods of layoff;
- (c) on maternity leave;
- (d) approved leave of absence without pay over fifteen (15) calendar days;

in which cases shall reduce the full vacation entitlement on a prorated basis of one-twelfth (1/12) for each full calendar month of absence. For greater clarification, leaves of absence for Union business, excluding a leave of absence under 20.09 (a), shall not reduce the full vacation entitlement.

18.02 Length of Vacation - Employees Not Engaged for Twelve (12) Months

An employee who is not engaged for twelve (12) months of the year other than casual employees shall not be entitled to a vacation but shall be paid each month vacation pay calculated as follows:

- (a) if they have less than one (1) calendar years' service, vacation pay at the rate of one and one-quarter (1 ¼) days' pay at his/her regular rate for each calendar month of service in the twelve (12) months ending June 30;
- (b) if they have one (1) or more calendar years of service but less than eight (8) calendar years' service, vacation pay at the rate of one and one-quarter (1 ¼) days' pay at his/her regular rate for each calendar month of service in the twelve (12) months ending June 30 up to a maximum of fifteen (15) days;
- (c) if they have eight (8) or more calendar years of service but less than twenty (20) calendar years of service, vacation pay at the rate of one and two-thirds (1 2/3) days' pay at his/her regular rate for each calendar month of service in the twelve (12) months ending June 30 up to a maximum of twenty (20) days;
- (d) if they have twenty (20) or more calendar years of service, vacation pay at the rate of two and one-twelfth (2 1/12) days' pay at his/her regular rate for each calendar month of service in the twelve (12) months ending June 30 up to a maximum of twenty-five (25) days.

For the purpose of this article, a calendar years' service (Calendar Year of Service) is twelve (12) calendar months from the employee's date of hiring.

If the eighth (8th) or twentieth (20th) anniversary of the employee falls before the sixteenth (16th) of the calendar month they shall receive the higher vacation entitlement at the end of that month.

If the eighth (8th) or twentieth (20th) anniversary of the employee falls after the fifteenth (15th) of the calendar month they shall receive the higher vacation entitlement at the end of the following month.

Where an employee's employment is severed or they are laid off for a continuous period of eighteen (18) months or more, they shall lose any and all vacation entitlements.

The only calendar month (January, February, etc.) an employee does not receive full vacation entitlement, i.e., one-quarter (1/4), one and two-thirds (1 2/3), or two and one-twelfths (2 1/12) is for calendar months or portions thereof which an employee is laid off, on maternity leave, or approved leave of absence without pay over fifteen (15) calendar days. For greater clarification leaves of absence for Union business, excluding a leave of absence under 20.09 (a), shall not reduce the full vacation entitlement.

18.03 Holiday During Vacation

If one of the holidays referred to in Article 17.01 hereof falls or is observed on a normal working day during an employee's vacation, they shall be granted an additional day's vacation on the first succeeding normal working day for such holiday, in addition to their regular vacation time.

18.04 Vacation Pay on Termination

An employee whose employment is terminated for any reason shall be paid, at the same time as his/her final pay cheque, any vacation pay which may have accrued to his/her benefit at the rate set out in Article 18.01 and 18.02.

18.05 Vacation Scheduling

Vacation shall be taken during the period beginning on the Monday after the closing of the school in June and ending the week prior to the beginning of the school term as well as on the Christmas and March Breaks. Upon request and where operational requirements permit, employees may be granted up to five (5) days of their vacation, which may be taken consecutively, at a time other than mentioned above. Vacation schedules shall be arranged by the Employer so as to cause minimum of interference with the operations of the School District, taking into account the seniority and employee's preference.

18.06 Banking Vacation Credits

An employee entitled to three (3) weeks-vacation or more shall be entitled to bank up to a maximum of ten (10) working days annual vacation. The maximum number of days which an employee can accumulate in the vacation bank shall not exceed twenty (20) days. The banked vacation shall be taken within any of the following five (5) vacation years at the rate of pay prevailing when the vacation is taken.

18.07 Vacation Pay for Casual Employees

The casual employee shall not be entitled to vacation but shall be paid vacation pay at the rate specified in the *Employment Standards Act* of the Province of New Brunswick. Except on termination of employment or appointment to a permanent position, vacation pay for a casual employee shall be paid during July of each year. On the appointment to a permanent position the casual shall receive four percent (4%) of his/her earnings or the *Employment Standards Act* entitlement whichever is greater, of all earnings from June 30th to date of receiving permanent position. Casual employment shall not be included in any vacation entitlement or calculation under 18.01 or 18.02. Article 18 shall not be used for any purpose or reference under Article 11.

18.08 Bereavement During Vacation

Where an employee is granted bereavement leave under 20.01 of the contract while on vacation, they shall be reinstated with those vacation credits substituted by the application of the bereavement leave entitlement. The scheduling of these reinstated vacation credits shall be subject to the provisions of 18.05 (Vacation Scheduling) of the contract.

18.09 Illness During Vacation

Any employee who, while on annual vacation, becomes ill may use sick leave credits rather than lose any portion of vacation. In such cases, where sick leave is claimed, proof of illness by medical certificate must be supplied.

ARTICLE 19 - SICK LEAVE

19.01 Sick Leave Defined

Sick Leave means the period of time an employee is permitted to be absent from work with full pay by virtue of being sick or disabled, exposed to contagious disease, or because of an accident for which compensation is not payable under the *Workers' Compensation Act*.

19.02 Amount of Sick Leave

- (a) Full-time Employees - Full-time employees shall accumulate sick pay credits at the rate of one and one-half (1½) days per month for each calendar month of service up to a maximum credit of two hundred and forty (240) days. In the case of Bus Drivers, the District shall calculate sick pay credits at the rate of one and one-half (1½) days for every twenty (20) working days of service up to the aforesaid maximum.
- (b) Part-time Employees
 - (1) Part-time employees who regularly work every working day shall accumulate sick pay credits in the same manner as full-time employees and their sick pay per day shall be the normal daily wages which they receive.
 - (2) Part-time employees who do not work every working day shall accumulate sick pay credits at the rate of one and one-half (1½) days for each twenty (20) working days of service up to a maximum credit of one hundred and fifty (150) days and their sick pay per day shall be the normal daily wages which they receive.
 - (3) Subject to 19.02 (b) (2), casual employees with seniority shall accumulate sick pay credits.

19.03 Computation of Sick Leave

- (a) Employment on or after July 1968 - A present employee whose employment with the District or the District's predecessor began on or after July 1, 1968, shall accumulate sick pay credits in accordance with 19.02 (a) or (b), whichever is applicable, from the date their continuous employment began.
- (b) Employment Prior to July 1968 - A present employee who was continuously employed by a District or a predecessor District from a date prior to July 1, 1968, shall be credited with one-half (½) the sick pay credits which Article 19.02 (a) or (b) would have entitled them to if it had always been in force for the period of their continuous employment with the District or its predecessor up to and including June 30, 1968, and sick pay credits calculated in accordance with Article 19.02 (a) or (b) for the period of their continuous employment thereafter.
- (c) Future Employees - Future employees shall accumulate sick pay credits in accordance with Article 19.02 (a) or (b), whichever is applicable.

19.04 Deductions from Sick Leave

A deduction shall be made from accumulated sick pay credits of all normal working days (exclusive of holidays) absent for sick leave as defined in Article 19.02. Absence on account of illness for less than one-half (½) day may be deducted as one-half (½) day; absence for more than a half (½) day but less than a full day may be deducted as a full day.

19.05 Medical Certificate

For time lost due to sickness the Employer may request a doctor's certificate from a doctor or a nurse practitioner at the time of illness and when a certificate is requested in accordance with this Article it must be submitted or time lost will be deducted from the employee's wages.

19.06 Proof of Illness

An employee who is absent from work on account of sickness who wishes to use his/her sick pay credits for such absence must notify his/her immediate superior of his/her absence as soon as possible.

19.07 Extension of Sick Leave

An employee, who has completed his/her probationary period, who has used up their sick leave credits shall be granted advanced sick leave with pay for a period up to fifteen (15) days subject to the deduction of such advanced leave from any sick leave credits subsequently earned.

19.08 Payback for Unrecovered Sick Leave

An employee who has been granted advanced sick leave under clause 19.07 above shall, upon ceasing to be an employee, compensate the Employer for advanced sick leave granted which has not been recovered, and the amount of the compensation shall be calculated at the employee's daily rate of compensation at the time they ceased to be an employee.

19.09 Sick Leave Bank

The parties agree to Appendix (Sick Leave Bank).

ARTICLE 20 - LEAVE OF ABSENCE

20.01 Bereavement Leave

- (a) An employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's mother, father, step-mother, step-father, spouse, common law spouse, same sex partner, son, daughter, brother, sister, mother-in-law, father-in-law, grandparents, grandchild, sister-in-law, brother-in-law, son-in-law, daughter-in-law, without loss of regular pay for five (5) consecutive

calendar days terminating no later than two (2) calendar days after the funeral, provided pay shall not be given for any of such five (5) days which falls on a holiday or which does not fall on a regular working day.

- (b) An employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's uncle or aunt, without loss of regular pay for four (4) consecutive calendar days terminating no later than two (2) calendar days after the funeral, provided pay shall not be given for any such four (4) days which falls on a holiday or which does not fall on a regular working day.
- (c) In the case of death of a niece, nephew or any relative who has been residing in the same household, an employee shall be granted one (1) workday leave, without loss of pay or benefits. Such a relative shall include a person related by marriage, adoption, or common law.
- (d) If the burial does not immediately follow the funeral, the employee may request in writing to use one (1) of the days of leave without loss of regular pay available under 20.01 (a), (b) or (c) at a later date to attend the burial.

20.02 Pallbearer Leave

One (1) day's leave, including any traveling time, at the regular wage shall be granted to an employee to attend a funeral as a pallbearer.

20.03 Jury or Witness Duty

An employee who is summoned for jury duty or summoned as a court witness shall be paid the difference between the jury or witness fee and their regular day's pay. Such difference shall not be paid unless the employee produces a certificate of attendance for jury or witness duty on the day concerned. If an employee is required to report on any day for jury or witness duty but is not required to serve for the entire day, such employee shall then report for work.

20.04 Meeting with Employer

Where the Employer requires an employee to leave their job temporarily to meet with the Employer, such employee shall not suffer any loss of pay for the time they are temporarily absent from their job at the Employer's request and shall be paid in accordance with the applicable Finance and Treasury Board travel policy as may be amended from time to time. Where operational requirements permit, these meetings will be held during working hours.

20.05 Examination Leave

- (a) Where the District requires an employee to write examinations to assess the qualifications of the employee and the employee is required to be away from his/her job in order to write the examinations, the employee shall not suffer any loss of pay or seniority for time absent from the job to write the examinations.
- (b) Courses or training required in the performance of an employee's duties shall be scheduled during regular working hours and employees shall not suffer any loss of pay or seniority for time absent from the job. Treasury Board Travel and Removal Regulations as amended from time to time shall apply for all such absences.

20.06 Educational Leave

Upon request an employee may be granted educational leave without pay. Such leave will not be unreasonably withheld.

20.07 Domestic Violence, Intimate Partner Violence or Sexual Violence Leave

- (a) Employees in the bargaining unit, who have been in the employ of the employer for more than 90 days, shall have the right to Domestic Violence, Intimate Partner Violence or Sexual Violence Leave pursuant to the *Employment Standards Act* and Regulation 2018-81 as amended from time to time:

- (1) The total of the leave of under this article for a calendar year shall not exceed the following:
 - (i) up to 10 days, which the employee may take intermittently, including a fraction of a day, or in one continuous period; and
 - (ii) up to 16 weeks in one continuous period.
- (2) The first five (5) days of the leave of absence under this article for each calendar year shall be paid leave. The balance of the employee's entitlement to leave under this article shall be unpaid leave.
- (3) An employee intending to take a leave of absence under this article shall advise the employer in writing as soon as possible of the employee's intention to take the leave, the anticipated commencement date of the leave, the anticipated duration of the leave and the purpose for which the leave is to be taken. Allowable purposes related to or resulting from domestic violence, intimate partner violence or sexual violence are:
 - (i) to seek medical attention for the employee or the child of the employee for a physical or psychological injury or disability caused by the domestic violence, intimate partner violence or sexual violence;
 - (ii) to obtain victim services for the employee or the child of the employee from a qualified person or organization;
 - (iii) to obtain psychological or other counselling from a qualified person for the employee or the child of the employee;
 - (iv) to relocate temporarily or permanently;
 - (v) to seek legal or law enforcement assistance, including preparing for or participating in any civil or criminal legal proceeding related to or resulting from the domestic violence, intimate partner violence or sexual violence; and
 - (vi) for any other purpose related to or resulting from the domestic violence, intimate partner violence or sexual violence.
- (4) If circumstances beyond the control of the employee require a change in the duration of the leave of absence, the employee shall advise the employer in writing of the change as soon as possible.
- (5) All documentation or other material received in relation to the employee's leave of absence, is confidential and shall not be disclosed unless:
 - (i) the employee has consented in writing to the disclosure;
 - (ii) the disclosure is made to an officer, employee or agent of the employer who needs the record in the performance of their duties; or
 - (iii) the disclosure is authorized or required by law.
- (b) The parties recognize where a conflict occurs between the provisions of Article 20.15 and the *New Brunswick Employment Standards Act* and Regulation 2018-81, the *New Brunswick Employment Standards Act* and Regulation 2018-81 shall prevail.
- (c) The Employer shall offer to work with an Employee experiencing domestic partner violence to develop a safety plan as per the *Individualized Workplace Domestic and Intimate Partner Violence Safety Plan* or its equivalent. This type of safety plan explores a variety of options and work arrangements that aim to increase the protection of the Employee. It is to improve an Employee's personal safety and security when at work, including inside and outside the workplace in the context of work-related activities.

20.08 Conventions and Education Seminars

At the written request of the Union, and where operational requirements permit, the Employer shall grant leave of absence with pay to not more than the number of employees set out below for each School District at the same time, for the purpose of attending the annual bargaining unit meeting, Labour conventions or seminars, provided that the Union shall have requested such leave of absence at least two (2) weeks prior to the proposed leave. The pay granted by the Employer for the leave of absence shall be reimbursed to the Employer by the Local Union.

DSF-S	Fourteen (14) Employees at the same time, and up to twenty (20) Employees once per year
DSF-NE	Fourteen (14) Employees at the same time, and up to twenty (20) Employees once per year
DSF-NO	Seven (7) Employees at the same time, and up to ten (10) Employees once per year
ASD-N	Twenty-one (21) Employees at the same time, and up to thirty (30) Employees once per year
ASD-S	Fourteen (14) Employees at the same time, and up to twenty (20) Employees once per year
ASD-W	Twenty-one (21) Employees at the same time, and up to thirty (30) Employees once per year
ASD-E	Seven (7) Employees at the same time, and up to ten (10) Employees once per year

20.09 Leave of Absence for Union Functions

- (a) An employee who is elected or selected for a full-time position with the Union, or anybody with which the Union is affiliated, or who is elected to public office, shall be granted leave of absence without pay by the District, without loss of seniority, for a period up to one (1) year. Such leave shall be applied for to the Employer each subsequent year.
- (b) The Employer shall grant leave of absence with pay for Union business upon written notification from the Union Secretary. Such notification shall be provided to the School District within a reasonable period of time prior to the commencement of the leave and no greater than seven (7) employees from a School District may be absent under this clause on any given workday. The Local Union shall reimburse the School District for all wages paid to an employee under this clause plus an additional fifteen-point six percent (15.6%) of the wages paid. Where an employee is granted leave under this clause for the purpose of negotiations or attendance at an adjudication hearing, the Local Union shall reimburse the School District for the wages paid and will not be subject to the additional fifteen point six percent (15.6%) unless the employee is absent for more than five (5) consecutive work days.

20.10 Grievance and Adjudication Pay Provisions

The grievor and one (1) local Union representative shall not suffer any loss of pay or benefits for the time involved in grievance and adjudication procedures.

20.11 Medical Care Leave

Leave of absence with pay may be granted for an employee's pre-scheduled medical, dental or other appointments with health care professionals, provided the employee has made every effort to arrange such appointment outside normal working hours. Such leave shall not be unreasonably requested or unreasonably withheld.

20.12 General Leave

The Employer may grant leave of absence with or without pay.

20.13 Emergency Leave

Emergency leave with pay may be granted to an employee by the District for a period not exceeding five (5) working days:

- (i) where there is a serious illness in the employee's immediate family;

- (ii) where circumstances not directly attributable to the employee prevent them from reporting for duty; or
- (iii) under such other circumstances as the Employer may approve.

For purposes of Article 20.13 “emergency” means a sudden, generally unexpected occurrence or set of circumstances demanding immediate attention.

20.14 School Bus Drivers' Refresher Course

Where an employee is on any approved leave when the School Bus Drivers' Refresher Courses are being conducted in accordance with the *Education Act*, they shall not lose their driving privileges. When such employee returns to work, they shall be given the School Bus Drivers' Refresher Course so that his/her driving privilege shall continue uninterrupted.

20.15 Storm Day

- (a) An employee prevented from reporting to work because of hazardous road conditions caused by weather conditions shall report his/her absence to the Employer and suffer no loss of pay on account of such absence.
- (b) When a school has been closed during an employee's workday due to weather conditions such an employee shall be entitled to leave his/her workplace without loss of pay after consultation with his/her immediate supervisor. Such right to leave shall not be unreasonably withheld.

20.16 Upon request, the Employer may allow an employee to report to work early on a day that school is closed to students or evening activities.

20.17 Employment Standard Leaves

Upon request, an employee shall be granted an unpaid leave of absence as per the provisions of the *Employment Standards Act*.

ARTICLE 21 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES

21.01 Wages

The wage rates for each classification in the Bargaining Unit shall be the wage rates for that classification set out in Schedule "A" annexed to this Agreement and shall be effective during the term of this Agreement.

21.02 (a) All employees will be paid on every second Thursday. Should any holiday fall on a pay day, the employees shall be paid on the preceding day.

(b) Any overtime worked by an employee shall be paid not later than the fifteenth (15th) day of the month following the month in which the overtime was earned.

21.03 Acting Pay

Where an employee is temporarily assigned to substitute in or perform the principal duties of a higher paying position for a period of three (3) consecutive working days or more they shall receive the rate for the position and the rate shall be retroactive to the first day that they substituted in or performed the principal duties of the higher paying position. When an employee is temporarily assigned to a position paying a lower rate, their rate shall not be reduced.

21.04 Mileage Allowance

Employees requested by the Employer to use their own motor vehicles for traveling in the performance of their regular duties shall be paid in accordance with the applicable Treasury Board policy as may be amended from time to time. The Employer will notify the Union of any changes in the policy.

21.05 Block Heaters

Where the District requires Bus Drivers to use an electric block heater to plug their bus at home during the cold season, an allowance of three hundred dollars (\$300.00) shall be paid at the beginning of April of each year, per each block heater that the Employer requires the Bus Driver to use.

21.06 Power Engineers License

An employee employed by the District on or before July 1, 1968, who holds a Power Engineer's License valid in New Brunswick but who is not classified as a Power Engineer, shall be paid an increment of thirty dollars (\$30.00) per month in addition to their regular wages. Employees who at any time after July 1, 1968, obtain a Power Engineer's license valid in New Brunswick at the request of the District, or if they are hired by the District because they are the holder of such license, shall also receive an increment of thirty dollars (\$30.00) per month in addition to their salary. Employees receiving such thirty dollars (\$30.00) per month increment may occasionally be assigned to work on boilers without being reclassified as a Power Engineer. The payment of this increment shall exclude employees who are classified as Power Engineers or School Plant Superintendents.

21.07 Bus Driver Meal Allowance

A driver required to drive extra trips shall be paid in accordance with Treasury Board policy as amended from time to time. The Employer will notify the Union of changes in the policy.

21.08 Driving and Medical Test

The School District agrees to reimburse out-of-pocket expenses of employees required to pass a compulsory driving test and/or medical test. This reimbursement shall include the fee for such tests and the related expenses incurred. Bus Drivers shall be allowed the use of a School Bus for renewal of a driver's license upon reasonable notice and at a time when the buses can reasonably be expected to be available. For greater clarification Bus Drivers shall not be reimbursed for fees charged for initial or renewed driver's license. The Employer shall not be responsible for reimbursement of the compulsory driving test beyond one retake of either a failed written or driving test.

21.09 Retirement Allowance

- (a) When an employee having seniority of five years or more retires due to illness, accident, death or age, or is laid off, the District shall pay such employee or his/her beneficiary a retirement allowance equivalent to five (5) days' pay for each full year of seniority but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days' pay. Pay for such purpose shall be calculated at the employee's rate of remuneration at the time of his/her retirement or death and shall be paid in a lump sum.
- (b) If an employee applies for retirement allowance due to illness or accident, the Employer may require the employee to appear for a medical examination by a doctor chosen by the Employer.
- (c) Notwithstanding that an employee is found eligible for retirement as specified in (a) or (b) above in a specific classification, they may apply for and be employed in any other classification for which they may be qualified by reason of health, training and experience.
- (d) When an employee is laid off, the retirement allowance shall be paid in a lump sum eighteen (18) months after the date they were laid off.
- (e) At the employee's request, the payment of the allowance shall be:
 - (1) A lump sum payment at the time of entitlement, or
 - (2) Held over to the next taxation year, or any other year following entitlement, or
 - (3) Converted by the employee to an individual income averaging annuity payable at normal retirement age, or
 - (4) Converted in a pre-retirement vacation equivalent.

- (f) Notwithstanding any of the provisions of this Article, an employee who normally would be entitled to retirement allowance may, within five (5) years of retirement, subject to satisfactory notice to the Employer, and when replacement is available, take paid pre-retirement vacations, with no more than one vacation in any school-year, to be charged against his/her retirement allowance. Vacation leave shall not accumulate during the time of such pre-retirement vacation leave.
- (g) When calculating retirement allowance entitlement for an employee who has at least five (5) years' seniority, retirement allowance for less than a full year shall be on a pro rata basis (ex: one-half (½) year equals two and one-half (2 ½) days' pay).

21.10 On Call Provisions

When an employee is designated in writing to be "on call", that is, immediately available by telephone contact or electronic paging device, they shall be paid straight time wages in accordance with the following schedule:

Monday to Friday inclusive – \$1.50 per hour
Saturday, Sunday, or Holidays
listed in Article 17.01 – \$2.00 per hour

The Employer shall designate which hours an employee is required to be "on call" and the employee shall be informed of such hours in writing prior to the period of "on call". For greater clarification an employee who is not designated to be "on call" shall not be considered to be "on call". The Employer may modify on call distribution of hours from time to time based on operational needs.

All hours actually worked by an "on call" employee shall be paid at the overtime rate in accordance with Article 15.01, of this agreement.

An employee may leave his/her employment and return home when an employee has completed the work for which they were called.

On call duty shall be equally divided among the qualified employees who normally perform the work.

21.11 Tool Allowance

Employees in the Maintenance Repairworker I and II, and Carpenter, Building Maintenance Foreperson I and II (Non-Journeyperson and Journeyperson working in their trade), and Tradesworker I and II maintaining tool kits shall be granted an annual allowance of one hundred dollars (\$100.00) for the purpose of replacing worn, broken, or stolen tools of their trade. The allowance shall be paid in April of each year.

21.12 Dry-Cleaning Allowance

- (a) All employees shall receive a three hundred dollar (\$300.00) dry cleaning allowance payable January 15 of each year.
- (b) The dry-cleaning allowance shall be issued in a separate cheque, January 15 each year, and whereas it is a non-taxable payment in accordance with the *Income Tax Act*, no deduction shall be made therefrom.
- (c) No receipt shall be requested or required for payment of said allowance.
- (d) The allowance shall be made in a lump sum to all employees irrespective of the amount of time worked prior to January 15 of each year.
- (e) Casual employees shall receive the lump sum dry cleaning allowance January 15 of each year based on twenty-three dollars (\$23) per month (to a maximum two hundred and seventy-five dollars (\$275) for 12 months) for each month or fraction thereof worked from January 15 the previous year.

21.13 Direct Deposit

All employees' wages will be paid by direct deposit. If an error is made on a transfer the same shall be rectified by the Employer by the next pay period from the date of the reporting of such shortage.

21.14 Travel Policy

The New Brunswick Travel Expenses Policy (AD-2801), as amended from time to time, shall apply to the employees in the Bargaining Unit.

21.15 Professional and Licensing Fees

Employees who are required to carry a certification to carry out the duties of their position shall, upon providing a receipt, have the cost of their annual professional fees reimbursed by the Employer.

21.16 Recognition and Retention

- (a) An employee in the bargaining unit shall, after completing 25 years of continuous service be entitled to a 3% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 25th anniversary of the employee's commencement date.
- (b) An employee in the bargaining unit shall, after completing 20 years of continuous service be entitled to a 2% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 20th anniversary of the employee's commencement date.
- (c) An employee in the bargaining unit shall, after completing 15 years of continuous service be entitled to a 1% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 15th anniversary of the employee's commencement date.
- (d) For the purposes of the initial implementation of the Recognition and Retention Premium, all employees who have already completed the requisite years of service with the Employer as of the date of signing of this collective agreement shall be entitled to the Retention Premium effective the date of signing.

ARTICLE 22 - DEFINITIONS

22.01 (a) A "permanent" employee is one who is engaged either for the full year or for the period of the year during which the schools are open for their regular terms.

(b) A "full-time" employee is a permanent employee who works on a regular schedule of thirty-five (35) hours or more per week and includes Bus Drivers who are permanent employees.

(c) A "part-time" employee is one who is a permanent employee who works on a regular schedule of less than thirty-five (35) hours per week.

(d) A "casual" employee is an employee who is engaged on a day-to-day or temporary basis and when employed for a continuous period of more than one hundred and twenty (120) worked days within the District shall be entitled to all the rights and benefits of the Collective Agreement unless an article.

(i) Otherwise specifies; or

(ii) Specifically refers only to one or more of the other definitions of an employee (i.e., permanent, part time or full time).

A casual employee who has been employed for a continuous period of more than one hundred and twenty (120) worked days within the District shall continue to be entitled to all the rights and benefits of the Collective Agreement in accordance with Clauses 22.01 (d) (i) and (ii) above unless they loses seniority by application of Sub Article 11.08.

A casual employee who has not been employed for a continuous period of more than one hundred and twenty (120) worked days within the District shall be entitled to all the rights and benefits of the Collective Agreement in accordance with Article 30.

(e) A "probationary" employee may be employed either full-time or part-time. Newly hired employees shall be considered on a probationary basis for a period of ninety (90) working days. During the probationary period, employees shall be entitled to all rights and privileges of the Agreement.

(f) In this Agreement, words defined in the *Public Service Labour Relations Act* have the same meaning as that Act unless stated otherwise herein.

(g) In this Agreement, words defined in the *Interpretation Act*, and not defined in the *Public Service Labour Relations Act* have the same meaning as that Act unless stated otherwise herein.

(h) For the administration and application of this Agreement "Employer" means and includes Treasury Board, Department of Education and Early Childhood Development and School Districts.

(i) In interpreting this Agreement, the masculine shall include the feminine, the singular shall include the plural, and the plural shall include the singular.

ARTICLE 23 - CLASSIFICATION

23.01 Present Classification

The classifications of the employees covered by this Agreement shall be set out in Schedule "A" to this Agreement plus such additional classifications as the Employer may require. Nothing herein shall compel the Employer to engage employees in all classifications listed in Schedule "A".

23.02 Custodian Classifications

(a) The Custodian II classification covers:

- (i) Custodians supervising at least two (2) full-time persons or the equivalent in part-time persons; or
- (ii) Subject to any revision which the District makes as a result of recommendations of the Study Committee, established under Clause 23.06 and subject to Clause 23.02(c) of this Article, a Custodian, in charge of a school having twenty (20) or more classrooms during any work period.

For the purpose of Article 23.03(a) where a Custodian II is engaged in Supervisory functions (taking inventory, checking workloads, assigning workloads, doing emergency repairs, etc.) a reasonable allowance shall be made for supervisory functions and such time shall be subtracted from his/her workload.

(b) The Custodian I classification covers all other Custodians.

(c) For the purpose of applying Article 23, classrooms and classroom equivalency shall be calculated in each school on the following basis:

- (i) To be considered a classroom:
 - Instructional classrooms
 - Home Economics instructional areas
 - Laboratories
 - Gymnasiums (double gymnasium to count as two (2))
 - Kitchen areas of five hundred (500) square feet or more that are separate from the cafeteria
 - Thirty-five (35) washroom fixtures (Bradley Basin represents four (4) fixtures)
 - Industrial instructional areas

- Libraries (unless larger than regular seven hundred and fifty (750) square feet classroom where additional allowance will be made in accordance with "closed spaces formula")
- (ii) To be considered more than one (1) classroom:
- Swimming Pools - four (4) classrooms
 - Each mobile classroom shall count as one and one-half (1 ½) classrooms
- (iii) Allowance shall be made for all other cleaning areas as follows:
- (1) Closed spaces (cleaning areas in and/or around fixtures, equipment or other obstacles) such as offices, washrooms, storerooms, staff rooms, shower rooms, cafeterias, auditoriums, balconies, etc., shall be tabulated on the basis of seven hundred and fifty (750) square feet being the equivalent of one (1) classroom.
 - (2) Open spaces (cleaning areas which are not obstructed) such as hallways, corridors, stairways, walkways, entrances, landings, platforms, etc. shall be tabulated on the basis of one thousand five hundred (1,500) square feet being the equivalent of one classroom.
 - (3) Where employees are required to perform such functions as mowing lawns, shoveling snow, removing ice from school entrances, etc., the time so spent shall be offset against his/her required workload on the basis of one (1) hour of such work equaling two (2) classrooms.
 - (4) Where a custodian is assigned a workload as defined in Article 23.02 (c) and the custodian feels that the workload is unreasonable, the Local Union and the District shall meet to resolve the complaint, taking into account work routines, cleaning requirements, available cleaning equipment and products. Should the issue not be resolved, the matter may be referred to the Provincial Work Study Committee under Article 23.06.
- (d) District School offices, located in school building, shall not be part of a Custodian's normal workload. Where a Custodian is assigned to such area his/her workload shall be tabulated as aforementioned.

23.03 Custodian Group

- (a) Subject to Article 14 (Hours of Work), employees in the custodial group will continue to be classified and to perform the work assigned to them at the commencement of this Agreement as altered by the District from time to time except that subject to any revision which may result from recommendations of the Provincial Work Study Committee provided for by Clause 23.06 (Provincial Work Study Committee) no custodian will be required on a daily basis to clean and maintain more than sixteen (16) classrooms or classroom equivalents as assigned by the District. This Article shall apply on a pro-rata basis to part-time employees in that two (2) classroom equivalents = one (1) hour of work. The Employer accepts the responsibility for any changes in the level of cleanliness and maintenance resulting from the increase in the number of classroom equivalencies.
- (b) No permanent custodian employed as of the date of the signing of this contract shall be laid off except in the case where a school is closed or partially closed for a school term.
- (c) Subject to Article 14.04 part-time or casual employees may be employed without any full-time employees for custodian services in any school having less than sixteen (16) classrooms. Part-time or casual employees may also be employed to assist full-time employees in schools having more than sixteen (16) classrooms.
- (d) The provisions of Clause 23.02 (Custodian Classifications) shall apply to the calculation of the number of classrooms under Clause 23.03(a) and (c) above.

- (e) Where extra work is required of a custodial nature because of the holding of evening classes, the District will in order to comply with Article 14 (Hours of Work) provide full-time or part-time Custodians to handle such extra workload.
- (f) For greater clarification any work performed over sixteen (16) classrooms or the equivalent, on a daily basis shall constitute overtime and be paid at the appropriate rate.

23.04 Power Engineers

- (a) Subject to the recommendations of the Provincial Workload Study Committee, the Power Engineer classification covers employees employed on a job where a Power Engineer's license is required as a condition of employment and shall cover the performance of whatever custodian duties are assigned to such an employee by the District, provided that such duties shall not exceed two-thirds (2/3) of the normal duties of a Custodian and are not contrary to the *Boiler and Pressure Vessels Act* and/or Regulations.
- (b) Notwithstanding clause 23.04 (a) where an employee, on the commencement of this Agreement, is employed on a job involving the operation or supervision of a boiler where a Power Engineer's license is not required, and such employee is the holder of a Power Engineer's license because such a license was required when they were originally assigned to such job, they shall be placed in the appropriate Power Engineer classification while they are employed on that job.

23.05 Bus Drivers

- (a) The Bus Driver "A" classification covers a driver engaged to drive a school bus for the transportation of students to school at the beginning of the classroom day and from school at the end of the classroom day, and other driving duties assigned between the end of the morning run and the beginning of the afternoon run. The above assignments shall be to a total maximum of six (6) hours per day.

The School Bus Driver "A" shall be paid for a minimum of six (6) hours per day.

Assignments totaling more than six (6) hours within the time frames above on a normal classroom day shall be paid at the straight time rate for the first two (2) hours, and at the overtime rate thereafter. Assignments outside the time frame above on a classroom day shall be paid at the straight time rate for the first two (2) hours, and at the overtime rate thereafter, unless the hours worked on that day result in the overtime rate being reached before the two (2) hours are completed.

- (b) The Bus Driver "B" classification covers a driver who performs the same service as those in the Bus Driver "A" classification and in addition a Bus Driver "B" must be available to perform further driving duties, custodial duties or any other duties assigned by the District up to a maximum of three (3) additional hours work during the classroom day up to a maximum of eight (8) hours per day.

The School Bus Driver "B" shall be paid for a minimum of eight (8) hours per day.

- (c) The Bus Driver "C" classification covers a driver who performs the same services as those in the Bus Driver "A" classification and in addition a Bus Driver "C" must be available to perform other driving duties (including transporting kindergarten, Grades 1 and 2 students home early during the classroom day) to a total maximum of seven (7) hours per day.

The School Bus Driver "C" shall be paid for a minimum of seven (7) hours per day.

Assignments totaling more than seven (7) hours within the time frames above on a normal classroom day shall be paid at the straight time rate for the first hour and at the overtime rate thereafter. Assignments outside the time frame above on a classroom day shall be paid at the straight time rate for the first hour and at the overtime rate thereafter, unless the hours worked on that day result in the overtime rate being reached before the hour is completed.

- (d) Bus Drivers shall comply in all respect with the *Schools Act* and Regulations thereunder as in force from time to time, and such time spent shall be understood to be time worked. It is also understood that each bus driver shall be allowed one (1) hour per day to inspect and clean the school vehicle in accordance with this article, which shall also be considered to be time worked.
- (e) All bus drivers hired after September 1, 1994, shall be paid for all hours worked, with a minimum payment of six (6) hours, at the straight time rate for the first eight (8) hours of work during the classroom day and at the overtime rate thereafter.

No employees holding a Bus Driver "A", "B" or "C" classification as of the signing date of the agreement shall suffer a reduction in hours (six (6) hours for classification "A", eight (8) hours for classification "B" and seven (7) hours for classification "C") as a result of the changes to 23.05 (a), (b), or (c).

- (f) It is understood that should a present "C" position be vacated, the Employer may assign the early afternoon run for kindergarten, Grade 1 or 2 students to a present bus driver "A". Where the addition of these duties does not result in the six (6) hours per day being exceeded, a bus driver "A" shall retain a bus driver "A" classification.
- (g) The driver's salary shall be payable for a minimum thirty-nine (39) week period to be scheduled in a forty-three (43) week consecutive period during the school year. It is the Employer's intent to schedule all thirty-nine (39) weeks on a Monday to Friday basis. Where this is not possible and where this adversely affects the employee's Employment Insurance benefits, the Employer shall pay an amount equal to such loss to the affected driver.

23.06 Provincial Study Committee

- (a) A Provincial Work Study Committee shall be established consisting of a maximum of three (3) persons who shall represent the Union and a maximum of three (3) persons who shall represent the Employer to determine the most equitable method of assigning work. The representatives in question shall be selected in whatever manner the Employer and the Union deem appropriate. The Committee shall convey their recommendations, as a result of their study, to the individual School Districts and Union Locals. The expenses of the Study Committee shall be borne by the respective parties.

Effective April 1, 2012: where an employee is required to leave his/her workplace to attend a meeting of the Provincial Work Study Committee as a Union Representative, they shall not suffer any loss of pay for the time they are temporarily absent. Expenses for such employee related to attending a meeting of the Provincial Work Study Committee shall be borne by the Employer, in accordance with the applicable Treasury Board travel policy as amended from time to time, up to a maximum of ten thousand dollars (\$10,000.00) per fiscal year.

- (b) Where discussion at the local level and all other areas of investigation have been exhausted, the Local Union or the School District may request the assistance of the Provincial Work Study Committee. The Committee will meet within twenty (20) working days after receiving a request, or such longer period as may be agreed upon by mutual consent, provided the Committee is satisfied that all other avenues of investigation have been exhausted. The committee shall file its report and recommendations to the parties within twenty (20) working days after convening.

23.07 Establishment and Deletion of Classification

Where a new classification not covered in Schedule A is established by the Employer or where changes in a classification create a new classification during the term of this Agreement, the wage rate shall be established in consultation with the Union and shall be made retroactive to the date the new classification was created. In the event no agreement can be reached between the Employer and the Union the question of whether or not changes in a classification creates a new classification and wage rates only can be submitted to adjudication.

23.08 Review of Classification

When an employee requests reclassification of his/her position, such request will be forwarded to the District Superintendent with copies to the Director of Human Resources of the Department of Education and Early Childhood Development, Fredericton, N.B. and Chief Officer of Human Resources, Treasury Board and Department of Education and Early Childhood Development, Fredericton, N.B. Within forty-five (45) working days of receipt of such application, the employee will be notified in writing of the results of his/her request giving reasons for the decision. The time limits specified may be extended by mutual consent. Application forms to request a reclassification can be obtained at the School District Office.

23.09 Classification Appeal Procedure

Where an employee, after following the procedure under Article 23.08 is not satisfied with the results, they may within ten (10) days of receiving such results submit the reclassification grievance to a single adjudicator to be agreed on at a later date.

The reference to adjudication must be sent to the Chief Officer of Human Resources, Treasury Board with a copy provided to the Director of Human Resources, Department of Education and Early Childhood Development.

The Adjudicator covering the above two Articles only (Articles 23.07 and 23.08) shall have all the powers as outlined in this Agreement, including the power to interpret the classification specifications and the provisions of the Collective Agreement.

ARTICLE 24 – RETIREMENT AND PENSION

The parties agree to implement pension changes as outlined below. The changes in numbers 24.03 (a) 1 to 5 below shall apply to all active members as at April 1, 1998 and all new members who have joined after that date.

Any revisions to the plan text which are necessary to achieve the intent of the above changes will be submitted by the Employer to the Union in draft form, for approval by the Union, prior to being finalized.

The costs incurred by the Union for actuarial services with regard to the current round of collective bargaining shall be paid by the Employer from the fund as an expense of plan administration.

Further, it is agreed Article 24 will be amended as follows:

24.01 Retirement Age

Employees may retire in accordance with the Pension Plan presently in effect.

24.02 Definitions

For the purpose of this Article words being used shall have the same meaning as defined in the Pension Plan.

24.03 The Pension Plan presently in effect shall continue to apply to all full-time employees of the Bargaining Unit. Effective April 1, 1998, the pension plan shall be amended in the following manner:

- (a) (1) Retirement age at 60 (voluntary) without penalty.
- (2) Retirement between 55 and 60 (voluntary) with penalty of 3% per year by which retirement precedes age 60, such penalty to apply to both lifetime benefits and bridging benefits. Effective January 1st, 2001, the penalty shall only apply to the lifetime benefits.
- (3) Bridging benefit per year of pensionable service of:
 - (a) \$10.00 per month from age 60 to age 65;
 - (b) \$15.00 per month from age 55 to 60.

Effective January 1st, 2001, the bridge benefit per year of pensionable service of:

- (a) \$11.00 per month from age 60 to age 65;
 - (b) \$15.50 per month from age 55 to 60.
- (4) Benefit rate of 1.75% of highest consecutive 5-year average earnings up to the YMPE, and 2% of highest consecutive 5-year average earnings in excess of YMPE, per year of pensionable service to and including December 31st, 1996.

Effective January 1st, 2001, the benefit rate is 1.90% of highest consecutive 5-year average earnings up to the YMPE, and 2% of highest consecutive 5-year average earnings in excess of YMPE, per year of pensionable service to and including December 31st, 1999.

- (5) Effective January 1, 2007 the benefit rate is 1.625% of highest consecutive 5-year average earnings up to the YMPE, and 2% of highest consecutive 5-year average earnings in excess of YMPE, per year of pensionable service from and including January 1, 2000 to and including December 31st, 2005.

For pensionable service after December 31, 2005, the benefit rate is 1.4% of highest consecutive 5-year average earnings up to the YMPE and 2% of highest consecutive 5-year average earnings in excess of YMPE.

The rate described in 24.03(a)(5) only applies to a member who has terminated continuous employment on or after April 1, 2005 and who is entitled to a deferred pension or is receiving an annual pension, or a contributing member.

- (b) (1) In 1998 and subsequent years up to and including 2010, surplus will be available for benefit improvements only to the extent that it exceeds the present value of 1.76% of pensionable earnings of plan members for the period from the date at which the present value is being determined up to December 31, 2010. Any such calculation of present value will be based on 1.76% of pensionable earnings of plan members at the calculation date in question, a future interest rate of 7.75% per annum and a projected future rate of earnings increase of 4.5% per annum.

- (2) The duties and responsibilities of the Pension Committee established under Subsection 15.04 of the Plan will be expanded to include the following:

- (i) to the extent permitted by applicable laws and regulations, to determine such changes in plan provisions (other than changes in rates of Employer contribution, or changes which would expand or decrease the employee group eligible for participation in the Plan) as may be desired to improve the benefits of any category of Members provided these changes can be paid for by existing plan surplus and/or current rates of employee and Employer contributions.

Any such changes may be made only following receipt by the Committee of a written report from the Actuary which contains an assessment of the long term financial implications of the proposed changes and an opinion that, following the proposed changes, the long term financial obligations of the Plan can be met by the existing assets and by the established rates of the Employer and employee contributions

- (ii) to provide recommendations to Treasury Board with respect to investments and selection of investment managers.

- (3) Section 21.01 of the Plan will be amended to read as follows

“Surplus funds shall not be withdrawn by the Employer under any circumstances. Surplus funds will be held in reserve and set aside for separate accounting, not to be withdrawn or used in any way to lower Employer contributions below a contribution rate of 95% of the employee contributions. Any surplus(es) will not be taken into account for any purposes unless agreed to by both parties.

- (4) In any valuation to be filed with Canada Customs and Revenue Agency, the Employer may establish an investment reserve to avoid contravention of Income Tax requirements with respect to excess surplus, to the extent that this is necessary to achieve the purpose of item (b) 1 above relating to reservation of surplus for subsidization of Employer future service contributions.
- (5) Any future changes in plan provisions determined by the Pension Committee in accordance with the expanded responsibilities described in item 2.(i) above, which result in an increase in future service cost, will be subject to establishment of a further reservation of surplus based on the same principles as applied under item (b) 1. above, unless such increase in future service cost can be met by previously agreed increases in employee contributions, or minimum Employer contributions, or both.
- (c) Effective January 1, 2007 each member shall contribute to the Plan in any Plan Year, five and one-half percent (5.5%) up to the YMPE and seven percent (7%) of that portion of his/her Earnings which is in excess of the YMPE.
- (d) Effective January 1, 2007 members who terminate employment and are immediately eligible upon termination of employment for the payment of an early retirement pension or normal retirement pension will no longer have the option to elect a commuted value transfer.

24.04 Pension Committee

The Employer agrees to amend the Pension Plan outlined in the Collective Agreement between the C.U.P.E. Council of School District Unions and the New Brunswick Treasury Board to revise Article 15 (2) of the Pension Plan text so that the Pensions Committee shall consist of ten (10) members, five (5) of whom shall be appointed by the Canadian Union of Public Employees.

24.05 The Pension Plan text shall be subject to collective bargaining. Changes may be made to the Pension Plan text through the collective bargaining process as agreed to by the parties, or through the Pension Committee when there is mutual agreement. The Pension Plan text, all funding contracts, and all other conjunctive documents will be made available to members of the Pension Committee.

All activities related to the operation of the Pension Plan, including all matters of decision associated with or incidental to the interpretation, application, administration, and investment of the Plan will be fully reported to the members of the Pension Committee.

24.06 The Employer will make available pension coverage for part-time employees effective January 1, 1995. Coverage will be through a voluntary money purchase plan with an employee contribution rate of up to four-point five percent (4.5%) of salary and matching contributions by the Employer. Plan governance will be by a committee on which CUPE 1253 will participate.

ARTICLE 25 - GROUP LIFE INSURANCE

25.01 (a) The Employer shall provide Group Life Insurance coverage for all permanent employees on the following basis:

GROUP LIFE INSURANCE

Basic Coverage - Compulsory
Premiums paid 100% by the Employer -

either an addition 1 x annual salary or
an addition 2 x annual salary or
no additional coverage

Dependent Coverage - Optional
Premiums paid 50% Employer/50% Employee

Spouse	\$12,000
each child	6,000

ACCIDENTAL DEATH AND DISMEMBERMENT INSURANCE

Basic A.D. & D. Coverage - Compulsory
Premium paid 100% by Employer

Same as Group Life Basic Coverage
(i.e., 1 x annual salary)

Supplementary A.D. & D. Coverage - Compulsory with Supplementary
Group Life
Premium paid 100% by Employee
Same as Group Life Basic Coverage
(i.e., 1 or 2 x annual salary)

Voluntary Program of A.D. & D. Coverage - Voluntary
Premium paid 100% by Employee
Coverage in units of \$10,000 up to \$300,000.

(b) Changes in coverage contributions due to changes in salary level shall become effective on the policy anniversary coincident with or next following the date of change.

(c) Changes in coverage due to changes in the number of dependents shall take effect on the date of change, subject to the following conditions:

- (1) Where the nature of the change calls for an increase in the amount of coverage, written notification to the Employer must be submitted within thirty-one (31) days of the date of change, otherwise the employee shall be required to provide satisfactory proof of insurability.
- (2) Where the nature of the change calls for a reduction in the amount of coverage, the change in coverage will be made only if a written notice of change is received by the Employer.

(d) The current level of benefits shall not be amended without agreement of the parties.

ARTICLE 26 - GROUP HEALTH AND DENTAL INSURANCE

26.01 (a) It shall be voluntary to join either the Health Plan, Dental Plan, or both. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of premiums of this Plan when so authorized by employees who have completed their probationary period.

(b) Health

The present Health plan shall be cost shared on the following basis: The Employer shall pay an amount equal to seventy-five percent (75%) of the cost of the premium of the current Health Plan.

(c) Dental

The present Dental plan shall be cost shared on the following basis: The Employer shall pay an amount equal to fifty percent (50%) of the cost of the premium of the current Dental Plan.

26.02 Employee Benefit Plan Disclosure

The Employer shall provide the Union with a copy of all employee benefit and health and welfare master plan texts and amendments. In addition, the Employer shall once a year provide the Union with a copy of the Financial/Actuarial statement for all employee benefit plans and tri-annual actuarial evaluation for the pension plan including a list of all pension fund investments and holdings, rate of return, and all actuarial assumptions used.

26.03 Amendments of Current Level of Benefits

The current level of benefits cannot be amended without agreement of the parties.

ARTICLE 27 - WORKERS' COMPENSATION

27.01 (a) For the period determined by the Workplace Health, Safety and Compensation Commission that an employee is unable to perform their normal duties because of work-related injury or illness the employee shall receive his/her regular pay from the Employer. The Employer obligation shall not be applicable once the employee is determined eligible for extended earnings loss status by the Workplace Health, Safety and Compensation Commission.

Where it is determined under the *Workers' Compensation Act* that an employee cannot or is not entitled to return to his/her position or portion thereof the employee shall be laid off and any resulting vacancy shall be posted and filled in accordance with Article 12.01. The laid off employee shall retain the rights provided in 11.07 and 13.05.

(b) Where a School Bus Driver is unable to perform his/her duties because of work-related injury or illness, and where, due to lack of work the School Bus Driver would have been laid off (July and August) such employee shall not receive his/her regular pay from the school District for this period (i.e., July and/or August).

Where it is anticipated a School Bus Driver will be on Workers' Compensation benefits during July and/or August the Employer shall notify the Workplace Health, Safety and Compensation Commission in advance.

27.02 No Charge Against Sick or Vacation Leave Credits

The absence of an employee who is receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not be charged against the employee's sick leave credits or vacation credits.

27.03 Disability Pensioners

Special leave shall be granted, with no loss of pay or leave credit, to disability pensioners who are called to report to a medical board for examination or investigation, in connection with their disability for a period of time not exceeding three (3) days. Certificate of such attendance shall be submitted to the Employer.

ARTICLE 28 - SAFETY AND HEALTH

28.01 Cooperation on Health and Safety

All proper Health and Safety devices shall be provided as per the provisions of the New Brunswick *Occupational Health and Safety Act*. Any employee coming in contact with unsafe working conditions is to report them immediately to the responsible officer designated by the District.

28.02 First Aid Kits

One or more first aid kits readily accessible at all times to non-teaching employees shall be supplied at locations convenient to all concerned. It shall be the employee's duty to report any deficiencies with respect to the location and/or shortages to the responsible officer designated by the District who is in charge of the building.

28.03 The parties agree to establish a Health and Safety Committee with equal representation. No employee who is a member of the Committee shall suffer any loss of regular pay for time spent attending meetings of the Health and Safety Committee. Any hours spent on work of the Committee outside of regular hours shall be paid for at straight time.

28.04 In the interests of safety the Employer agrees that no employee will be scheduled to work alone between midnight and 6a.m. from Monday to Friday and no employee will be scheduled to work alone after 6:00 p.m. on Saturday or Sunday.

This Article shall not apply to Power Engineers.

28.05 A Summary of Workers' Compensation Reports and Accident Reports will be sent to the local Safety Committee concerned and to the Central Committee.

28.06 When a new employee is hired and does not know how to operate a piece of equipment that they will be required to use they will be trained in the safe operation of the equipment.

28.07 No employee shall be required to work under unsafe or unhealthy conditions. Any such conditions must be reported immediately.

28.08 An employee required to wear safety boots or safety shoes shall receive a one hundred and seventy-five dollars (\$175.00) footwear allowance payable at the beginning of April in each year. Employees absent for all of the previous year (April 1st to March 31st) are not entitled to this safety footwear allowance.

28.09 The Employer is committed to ensuring a safe and respectful workplace for all employees through policies practices, education, and training which shall be implemented in compliance with the *Occupational Health and Safety Act - Violence and Harassment Codes of Practice, Section 374.4(1) as amended from time to time.*

ARTICLE 29 - JOB SECURITY

29.01 (a) The Union recognizes the right of the Employer to contract out work.

(b) (For the duration of this agreement only) With the exception of cafeteria employees, no employees other than casuals will suffer a reduction of hours of work or be laid off as a result of the Employer contracting out its work or services.

(c) In the event the Employer contracts out work the employees affected will be offered other suitable employment in the District, including a present incumbent only position. Regardless of that position's classification they will not suffer a reduction in pay.

(d) Employees who are displaced into another position shall be given preference when filling the first vacancy which occurs in their previous classification, notwithstanding any other article in this contract.

29.02 The Employer shall give the Union notice in writing, thirty (30) days prior to contracting out any work or services presently performed by the Collective Bargaining Unit. The Employer will meet with the Union within ten (10) days of such notice date to commence discussion on the status of the employees affected.

29.03 Contracting out of work will not be permitted if it causes a reduction in the Bargaining Unit in a District.

29.04 Layoff Protection

- (a) No employee, except bus drivers, shall be laid off during the term of this collective agreement except in the case where a school is closed or partially closed for a school term. No employee shall be laid off by a partial closure unless:
 - (i) the partial closure affects eight (8) or more classroom equivalents (fifty percent (50%) of a full-time work assignment), or
 - (ii) an employee currently working less than fifty percent (50%) of a full-time work assignment is the only employee affected.
- (b) In the event a school is closed or partially closed, affected employees other than bus drivers, may exercise their rights under Article 13. The junior employee displaced or an employee who opts not to exercise his/her seniority rights shall continue to be paid at his/her current hours and rate of pay for the first twelve (12) months of the eighteen (18) month layoff period provided under articles 11.08 and 13.05. During such twelve (12) month period, such employees may be assigned to another school and may be assigned temporary work within his/her classification as required, including work at other schools. Where applicable, the provincial Travel Regulations will apply to such temporary assignments.
- (c) When a bus run is eliminated and a driver is to be displaced, the driver may exercise his/her rights under Article 13. The junior driver displaced, or a driver who opts not to exercise his/her seniority rights, shall be assigned temporary duties within the bus driver classifications as required and shall continue to be paid at his/her current hours and rate of pay for the first twelve (12) months of the eighteen (18) month layoff period provided under articles 11.08 and 13.05. Where applicable, the provincial Travel Regulations will apply to such temporary assignments.
- (d) Prior to the expiration of the twelve (12) month salary continuation period referred to in (b) or (c), the Employer shall review existing contracts within the District and where possible, modifications will be made which will allow any affected employee to maintain continuous employment.
- (e) Notwithstanding Articles 11 or 13, the parties may mutually agree to apply the provisions above outside the District affected.

29.05 Where a present contracted bus run comes up for renewal, and the duties can be performed by a member of the Bargaining Unit at the same or lower cost, the run shall be afforded to the member of the Bargaining Unit.

ARTICLE 30 – CASUAL EMPLOYEES

30.01 A casual worker employed on a casual or temporary basis, who has not worked for a continuous period of more than one hundred and twenty (120) worked days within the District, shall be entitled to the following rights and benefits of the Collective Agreement:

PREAMBLE

ARTICLE 1 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS (Except for 1.05)

ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS AND PROVINCIAL SECURITY

ARTICLE 3 - DISCRIMINATION

ARTICLE 4 - UNION MEMBERSHIP AND DUES CHECK OFF

ARTICLE 5 - CORRESPONDANCE

ARTICLE 6 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEES (Except for 6.05)

ARTICLE 7 - GRIEVANCE PROCEDURE

With the Exception of: Discipline, suspension and discharge of a casual employee who has not completed the probationary period as per Article 11.06(b) shall not be subject to grievance and adjudication procedure.

ARTICLE 8 - ADJUDICATION

With the Exception of: Discipline, suspension and discharge of a casual employee who has not completed the probationary period as per Article 11.06(b) shall not be subject to grievance and adjudication procedures.

ARTICLE 9 - NO STRIKES AND LOCKOUTS

ARTICLE 10- DISCIPLINE AND DISCHARGE

Only applicable to casual employees who have successfully completed the probationary period as per Article 11.06 (b). However, should a casual employee be terminated or disciplined during their probationary period, the Employer will provide the casual employee and the Union with reasons for termination in writing.

ARTICLE 11 - SENIORITY (Only 11.01, 11.02, 11.03, 11.05, 11.06(b) and (c), 11.08, 11.10 and 11.07(a) and 11.07 (c))

ARTICLE 12 – VACANCIES (Except for 12.04)

ARTICLE 14 - HOURS OF WORK (Except for 14.07)

ARTICLE 18 - VACATION (Only 18.08)

ARTICLE 22 - DEFINITIONS

ARTICLE 23 - CLASSIFICATION (Except for 23.02 (c), 23.03, 23.05 (a), (b), (c), (f), (g), 23.07, 23.08 and 23.09)

ARTICLE 28 - SAFETY AND HEALTH (Except for 28.03)

ARTICLE 31 - GENERAL CONDITIONS (Except for 31.03, 31.05)

ARTICLE 33 - COPIES OF THE AGREEMENT

ARTICLE 34 - TECHNOLOGICAL CHANGE (Except for 34.04)

ARTICLE 35 - DURATION AND TERMINATION

30.02 A casual worker employed on a casual or temporary basis, who has not worked for a continuous period of more than one hundred and twenty (120) worked days within the District, shall not be entitled to the following rights and benefits of the Collective Agreement:

ARTICLE 13 - LAYOFF

ARTICLE 16 – SHIFT PREMIUM

ARTICLE 24 – RETIREMENT AND PENSION

ARTICLE 25 – GROUP LIFE INSURANCE

ARTICLE 26 – GROUP HEALTH AND DENTAL INSURANCE

ARTICLE 27 – WORKERS’ COMPENSATION

ARTICLE 29 – JOB SECURITY

ARTICLE 32 – PRESENT CONDITIONS AND BENEFITS

LOA Classification Specs
LOA Coaching Duties
LOA Contracting Out
SLB Sick Leave Bank

30.03 A casual worker employed on a casual or temporary basis, who has not worked for a continuous period of more than one hundred and twenty (120) worked days within the District, shall not be entitled to the following rights and benefits of the Collective Agreement; however, the following alternate provisions will apply:

ARTICLE 15 – OVERTIME

Does not apply.

Alternate Provision: However, casual employees having worked less than a continuous period of one hundred and twenty (120) working days shall be entitled to overtime for time worked in excess of forty four (44) hours of work per week and shall be paid the rate of one and a half (1 1/2) times the casual employee's regular rate of pay.

ARTICLE 17 - HOLIDAYS

Does not apply.

Alternate Provision: A casual employee who has worked more than ninety (90) days during the previous twelve (12) calendar months shall receive four percent (4%) of their straight time hourly rate of pay for all hours worked in lieu of public holidays.

ARTICLE 19 –SICK LEAVE

Does not apply.

Alternate Provision: A casual employee having worked less than a continuous period of one hundred and twenty (120) worked days who are unavailable for work due to illness will advise the Employer when they become available for casual work.

ARTICLE 20 – LEAVE OF ABSENCE

Does not apply.

Alternate Provision: A casual employee having worked less than a continuous period of one hundred and twenty (120) worked days that is unavailable for work due to maternity leave and/or child care leave will advise the Employer when they becomes available for casual work subsequent to a pregnancy or child care leave.

ARTICLE 31 - GENERAL CONDITIONS

31.01 Union Representative

The Union or Local shall have the right at any time to have the assistance of representatives of the Canadian Union of Public Employees when negotiating with the Employer.

31.02 Termination of Employment

- (a) If either party to this Agreement intends to terminate employment, notice of this intent must be served on the other party two (2) weeks before the effective date of the termination of employment.
- (b) Clause (a) shall not apply in cases where termination of employment is for disciplinary action.
- (c) Clause (a) applies to full-time and part-time employees only.

31.03 Accommodations

Clean accommodations will be provided for employees to have their meals and keep their clothes.

ARTICLE 32 - PRESENT CONDITIONS AND BENEFITS

32.01 Existing Greater Benefits

Where a present employee, by reason of a Collective Agreement or a written or oral contract of employment heretofore made by the Employer or any previous School District now included in the District, now enjoys wages, overtime benefits, vacation benefits, sick pay benefits, insurance benefits, and/or pension benefits more beneficial to them than those provided for in this Agreement, they shall continue to receive such greater benefits at their existing level notwithstanding any of the provisions of this Agreement.

32.02 Portability of Benefits

An employee who accepts employment in a School District listed in Part II, First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act* within eighteen (18) months of the resignation date from a School District listed in Part II of such Act shall be deemed to have been on leave of absence without pay for this period. Such employees shall retain seniority portability respecting all of the benefits and rights outlined in this Collective Agreement.

32.03 If a person accepts employment into the Bargaining Unit from Part I, III or IV of the New Brunswick *Public Service Labour Relations Act* within forty-five (45) calendar days of his/her resignation date, such person shall retain the following benefits:

- (i) the retirement allowance entitlement;
- (ii) vacation rate entitlement;
- (iii) they shall be entitled to transfer his/her accumulated pension credits provided that a reciprocal agreement between the applicable pension plan exists;
- (iv) they shall be entitled to any unused sick leave credits accumulated from his/her previous Employer up to a maximum of two hundred and forty (240) days.

ARTICLE 33 - COPIES OF AGREEMENT

33.01 (a) The Employer shall make the Collective Agreement available electronically in both official languages to all members of the Union as soon as possible after the signing.

(b) This Agreement shall be printed in English and French and shall be official in both languages. The Employer shall be responsible for the translation of the Collective Agreement.

(c) Pursuant to Article 33.01, it is understood that both the English and French texts of this Agreement shall be official. However, when a difference of wording or interpretation arises the language used to negotiate the collective agreement will prevail.

(d) The printing of the Collective Agreement shall be the responsibility of the Employer. The Employer will make every reasonable effort to have the Agreement printed within ninety (90) days after the French translation of the Agreement is proofread and agreed to and shall print, at its own cost, sufficient copies of the Agreement.

ARTICLE 34 - MATERNITY LEAVE / PATERNITY LEAVE / CHILDCARE LEAVE / ADOPTION LEAVE

34.01 Maternity Leave

- (a) In case of pregnancy, an employee shall be granted upon request an unpaid maternity leave of up to seventeen (17) weeks without pay, commencing as early as thirteen (13) weeks before the due date. Fifteen (15) weeks prior to the anticipated date of delivery, or as soon as their pregnancy is confirmed, whichever is the later, an employee shall forward to the Employer a written request for maternity leave. Included in this written request, the employee shall also indicate their anticipated date of return to the workplace. This leave may commence prior to the anticipated date of delivery but shall commence no later than the date of delivery.
- (b) The Employer may require an employee to commence a leave of absence only at such time as the employee, as a result of pregnancy, cannot reasonably and safely perform their duties.
- (c) The total number of weeks an employee is eligible for maternity leave may be advanced, delayed, shortened or lengthened by mutual agreement between the Employer and the employee.

34.02 Leave for the Other Parent

- (a) On the occasion of the birth of a child, a parent other than the birthing parent shall be granted on request leave with pay to a maximum of three (3) days. Such leave is to be taken within a reasonable period of time surrounding the birth of the child.
- (b) On the occasion of the adoption of a child, an employee who is not taking adoption leave shall be granted, on request, special leave with pay to a maximum of five (5) days. Such leave is to be taken within a reasonable period of time surrounding the placement of the child.

34.03 Supplementary Unemployment Benefit Plan

- (a) After completion of one (1) year continuous employment, an employee who agrees to return to work for a period of at least six (6) months and who provides the Employer with proof that they have applied for and are eligible to receive Employment Insurance (EI) benefits pursuant to the *Employment Insurance Act*, shall be eligible to be paid a supplementary leave allowance in accordance with the Supplementary Unemployment Benefit Plan for a period not to exceed seventeen (17) continuous weeks, as described in the table below:

	<u>When</u>	<u>Then</u>
<u>17 weeks</u>	<u>While on maternity leave, during the one (1) week waiting period for EI eligibility</u>	<u>• the employee receives an allowance of 75% of regular rate of pay less any other monies earned during this period as per Article 34.03(b)</u>
	<u>While on maternity leave, during the next fifteen (15) continuous weeks</u>	<u>• the employee receives EI benefits;</u> <u>• the Employer pays an allowance to the employee equal to the difference between:</u> <ul style="list-style-type: none"> <u>• the standard EI benefit rate the employee is receiving,</u> <u>and</u> <u>• 75% of the employee's regular rate of pay.</u>
	<u>While on child care leave, during the first week</u>	<u>• the employee receives EI benefits;</u> <u>• the Employer pays an allowance to the employee equal to the difference between:</u> <ul style="list-style-type: none"> <u>• the standard EI benefit rate the employee is receiving,</u> <u>and</u> <u>• 75% of the employee's regular rate of pay.</u>
<u>17 weeks</u>	<u>While on adoption leave, during the one (1) week waiting period for EI eligibility</u>	<u>• the employee receives an allowance of 75% of regular rate of pay less any other monies earned during this period as per Article 34.03(b)</u>
	<u>While on adoption leave, during the next sixteen (16) continuous weeks</u>	<u>• the employee receives EI benefits</u> <u>• the Employer pays an allowance to the employee equal to the difference between:</u> <ul style="list-style-type: none"> <u>• the standard EI benefit rate the employee is receiving,</u> <u>and</u> <u>• 75% of the employee's regular rate of pay.</u>

Note: Where the employee is in receipt of extended EI benefits, the payments will be equivalent to the difference between the weekly standard EI benefit rate and 75% of regular rate of pay. Leave income will not be calculated based on an extended EI benefit rate should the employee elect the extended leave option.

- (b) In respect of the period of maternity leave, payments made according to the Supplementary Unemployment Benefit Plan will consist of payments equal to the difference between the EI benefits is eligible to receive and seventy-five percent (75%) of their regular rate of pay, at the time maternity leave or adoption leave commences, less any other monies received during the period which may result in a decrease in benefits to which the employee would have been eligible if no extra monies had been received during this period.

- (c) “Regular rate of pay” shall mean the rate of pay the employee was receiving at the time maternity leave commenced but does not include retroactive adjustment of rate of pay, acting pay, overtime, shift premium or any other form of supplementary compensation.
- (d) An applicant under Article (b) and (c) above shall return to work and remain in the Employer's employ for a period of at least six (6) months after their return to work.
- (e) Should the employee fail to return to work and remain at work for a period of six (6) months the employee shall reimburse the Employer for the amount received as maternity leave allowance on a prorated basis.
- (f) An employee who is absent from work and is receiving Workers' Compensation Benefits is not entitled to any benefits under this article.

34.04 Child Care and Adoption Leave

- (a) An employee who is a natural or adoptive parent shall be granted upon request in writing child care or adoption leave without pay for a period of up to sixty-two (62) weeks or such a shorter period as the employee requests. The leave may be shared by the parents or taken wholly by one (1) parent.
- (b) Such leave shall commence at a mutually agreed time no earlier than the date on which the newborn or adopted child comes into the employee's care and shall end no later than seventy-eight (78) weeks after that date.
- (c) In absence of an emergency, such leave shall be requested a minimum of four (4) weeks prior to the commencement of such leave in the case of natural parents and as soon as possible prior to the commencement of such leave in the case of adoptive parents.
- (d) An employee returning to work from child care or adoption leave shall be reinstated to their previously held position and shall receive a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay they were receiving immediately prior to departure on child care leave or an equivalent position with no decrease in pay.
- (e) During the period of child care or adoption leave of up to sixty-two (62) weeks only as specified in Article 34.04(a):
 - (i) An employee shall retain their full employment status and continue to accumulate seniority; and
 - (ii) An employee maintains but does not accrue sick leave or vacation leave benefits.
- (f) The total number of weeks an employee is eligible for child care or adoption leave may be shortened or lengthened by mutual agreement between the Employer and the employee.
- (g) An employee granted child care leave or adoption leave pursuant to this Article may, where permissible under the relevant benefit plans, continue contributions, including those of the Employer, during such leave.

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 - TECHNOLOGICAL CHANGE

35.01 Definition

A change in the Employer's operation related to the introduction of equipment or materials which will result in changes in employment status or working conditions of employees.

35.02 Introduction

Where technological change is to be implemented, the Employer will seek ways and means of minimizing adverse effects on employees which might result from such changes.

The Employer agrees to introduce technological change in a manner which, as much as possible, will minimize the disruptive effects on employees and services to the public.

35.03 Notice

The Employer will give the Union at least six (6) months written notice of technological change except for cases of unforeseen developments prior to the date the change is to be implemented. During this period the parties will meet to discuss the steps to be taken to assist employees who could be affected.

35.04 Training

If as a result of change in technology, an employee requires training, the training will be provided at the Employer's expense to the employee during the regular hours of work wherever possible without loss of pay to the employee. Where training is required outside the hours of work remuneration shall be at the employee's straight time rate.

Where training is not practicable or where after a reasonable period of training the employee(s) is/are unable to acquire sufficient competence in the affected position, such employee shall be given the option of retraining in another vacant position or a position to become vacant during the school year because of retirement or exercise his/her rights under Article 13.

ARTICLE 36 - DURATION AND TERMINATION

36.01 Continuation

Where a notice requesting negotiation of a new Agreement has been given, this Agreement shall remain in full force and effect until such time as agreement has been reached in respect of a renewal, amendment, or substitution hereof, until such time as the parties are authorized to declare a strike or lockout under the New Brunswick *Public Service Labour Relations Act* provided that this Agreement may be further extended from time to time by mutual agreement.

36.02 Retroactivity

- (a) The only items in this Collective Agreement which are subject to retroactive adjustment are the wage rates which shall be paid at straight time for all regular hours worked and at the adjusted overtime rate for all overtime hours worked.
- (b) The Employer shall pay retroactive monetary compensation based on the last round of bargaining to former employees (i.e., any employee who worked under the Collective Agreement on or after March 31, 2024) and either died, resigned or had their employment terminated for disciplinary or non-disciplinary reasons;
- (c) The retroactive monetary compensation will be based on what is included in Article 36.02(a) between March 31, 2024 (date of expiry of the Collective Agreement) and July 17, 2025 (the "Retroactive Period")
- (d) Retroactive Payment for Former Employees:
 - i. When an employee who is entitled to receive retroactive monetary compensation dies, the amount owed is paid to the spouse or if there is no spouse, the estate of the deceased employee.
 - ii. The write-in requirement does not apply to persons who have retired or to persons who have died.
 - iii. Former employees who have a claim for retroactive pay hereunder must write-in to the School District where they formerly worked to claim their retroactive pay within sixty (60) calendar days from the signing of the Collective Agreement. Such timeframe may be extended by mutual agreement between the parties.

- iv. Failure to make such claim within the sixty (60) day period or period mutually agreed to between the parties, will result in the employee relinquishing any entitlement to retroactive pay. It shall be the sole responsibility of the former employee to make the claim for retroactive pay.
- (e) The provisions of this Collective Agreement shall be implemented within a period of ninety (90) days from the signing of the Collective Agreement. Such timeframe may be extended by mutual agreement between the parties.
- (f) Retirement allowances that were paid out between the start date of this Collective Agreement and the date of signing of this Collective Agreement will be recalculated and paid out to retired employees without making a request.
- (g) The Employer shall deduct union dues in accordance with Article 4 from any retroactive payments made under this article.

36.03 With the understanding that only wages are retroactive unless otherwise indicated, this Agreement shall be in effect from April 1, 2024, to March 31, 2028, and shall be automatically renewed thereafter for successive periods of twelve (12) months unless either party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party not less than thirty (30) calendar days and not more than sixty (60) calendar days prior to the expiration date of this Agreement or any renewal thereof.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this 17 day of July, 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

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 _____

SICK LEAVE BANK APPENDIX

The parties agree to the establishment of a sick leave bank to cover employees under certification order number 028 SC 5a on the following basis:

- (a) Upon the signing of this Collective Agreement, and again each following year on the same date, every employee shall contribute one-half (½) day from his/her unused accumulated sick days, if any, which shall be placed in a Sick Leave Bank. The Sick Leave Bank shall be divided by School District. The amount of days credited to each School District will be equal to the total amount deposited by employees of each respective School District.
- (b) Applications for an allotment from the number of days credited to a School District may be made by an employee who through illness has utilized all his/her sick leave credits accumulated under Article 19.02, and the fifteen (15) days of advanced sick leave available under Article 19.07. In no case shall an applicant be required to use any vacation entitlement in order to apply for Sick Leave Bank benefits.

Employees will be granted sick leave from the number of days credited to the School District from the Bank upon production of the appropriate medical certification and approval of the Sick Leave Bank Committee.

Allotment of Sick Leave from the Bank shall be at a daily rate equal to the employee's regular daily rate.

- (i) Applicants who have fulfilled the requirements of the above may be granted credit from the Sick Leave Bank for up to a maximum of fifteen (15) days.
- (ii) Should an applicant's illness dictate a further absence from work beyond this fifteen (15) day allotment, that employee will be advised to apply for the twenty-six (26) week Employment Insurance Sick Leave Benefit.
- (iii) An employee who has exhausted the benefits available under (i) and (ii) above may reapply for a further fifteen (15) days credit from the Sick Leave Bank.

For clarification purposes, no further replenishment shall be allowed for a School District, even if other School Districts still have credited days left from the Bank.

- (c) To be eligible an employee must be disabled to the extent that they are unable to perform the normal duties of their own position or any position made available to the employee that they are able to perform. Where such a position is made available and the rate of pay is less than the employee's rate in their own position they shall retain the rate of the position they held before the disability.
- (d) Upon the signing of the Collective Agreement the Administrators shall be advised by the Employer in writing of the amount of Sick Leave accrued to the Bank.

The Sick Leave Bank shall inform the parties to this Collective Agreement at the close of each calendar year on the utilization of the Bank.

- (e) The Sick Leave Bank shall be administered by a committee made up of one (1) administrator from the Employer and one (1) administrator from the Union.

The Committee shall have full power to grant or disallow sick leave entitlement as outlined under this Article.

Except in the case where the Sick Leave Bank Committee is required to make a decision that a "hardship case" exists as outlined under (b) above, all other disputes in regard to the administration of the Sick Bank as defined herein shall be submitted to the undersigned persons to act as a sole Adjudicator who shall have the power to make a final and binding decision on a dispute under this Article.

The Adjudicator shall be chosen on an equitable rotating manner. If the first named is unable to act then the next in line shall hear the matter. A final and binding ruling on both parties shall be made seventy-two (72) hours from the date of hearing.

To qualify as an arbitrator under this clause, a person must be a recognized medical practitioner entitled to practice in the Province of New Brunswick.

UNION NOMINEE

TREASURY BOARD NOMINEE

For greater clarification either party may replace their nominee by giving written notice to the other party.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

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

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN: His Majesty in Right of the Province of New Brunswick as represented by Treasury Board, hereinafter called the “Employer”;

AND: The New Brunswick Council of School District Union, Canadian Union of Public Employee, Local 1253

RE: **BUS DRIVER COACHING DUTIES**

Bus Drivers who are required to provide Bus Driver coaching duties by the District will be temporarily assigned such duties for a period to be determined by the District of no less than three (3) consecutive months during the school year.

Such temporary assignments shall be posted with complete information on bulletin boards in all buildings out of which employees work for a minimum period of five (5) working days, and a copy of the Notice shall be sent to the Local Union. A copy of the posting shall be included with bus drivers’ pay cheques, accessible through a telephone messaging system or another method as agreed upon by the parties at the local level. Bus Drivers may submit their applications for a temporary assignment, which will be awarded to the senior applicant, provided they are able to perform the duties and has the essential qualifications outlined in the Appendix A of the Bus Driver job specification.

Effective on the date of signing of the new agreement and for the remaining life of this agreement employees assigned to provide Bus Driver coaching duties shall receive a premium of two dollars and fifty cents (\$2.50) per hour for all hours worked during the period of the temporary assignment. The overtime rate will apply to the Bus Driver’s regular hourly rate, but not to the premium of two dollars and fifty cents (\$2.50) per hour for the temporary assignment. Article 21.03 Acting Pay does not apply to the temporary assignment covered by this Letter of Agreement.

Effective date of signing of the collective agreement and on a go-forward basis only, the two dollars and fifty cents (\$2.50) per hour premium will be considered supplementary pay for pension purposes and Earnings as defined in the Pension Plan Text. Premiums earned prior to date of signing of the collective agreement will not be pensionable.

Dated this 17 day of July, 2025

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

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

LETTER OF INTENT

BETWEEN: His Majesty in Right of the Province of New Brunswick as represented by Treasury Board, hereinafter called the “Employer”;

AND: The New Brunswick Council of School District Union, Canadian Union of Public Employee, Local 1253.

RE: **CLASSIFICATION SPECIFICATIONS FOR CLASSIFICATIONS UNOCCUPIED AT DATE OF SIGNING**

The parties agree that the following classifications are unoccupied at the date of signing, and that if any of the following classifications become occupied after signing the classification specifications will be updated and the wage rate negotiated as required.

- 0445-281 Automotive Shop Superintendent
- 0457-281 Cook
- 0441-281 Driver Mechanic I
- 0442-281 Driver Mechanic II
- 0443-281 Driver Mechanic III
- 0451-281 Food Service Worker
- 0444-281 School Bus Mechanic
- 0455-281 School Cafeteria Supervisor
- 0452-281 School Cafeteria Worker
- 0526-281 Security Guard
- 0466-281 Gardener

Dated this 17 day of July, 2025

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

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

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN: His Majesty in Right of the Province of New Brunswick as represented by Treasury Board, hereinafter called the “Employer”;

AND: The New Brunswick Council of School District Union, Canadian Union of Public Employee, Local 1253.

RE: NO CONTRACTING OUT

In recognition of the productivity improvements agreed to by the parties, and notwithstanding Article 29 (Job Security) of the Collective Agreement, the Employer hereby undertakes to refrain from the exercise of its legislated right under section 6(2), or any other section, of the *Public Service Relations Act* to contract out any new bus runs or custodial services during the term of the Collective Agreement. This undertaking does not affect existing contracted-out services.

This undertaking also does not affect vehicles commonly known as “feeder runs” or taxis, nor buildings that are or may be leased during the term of the Collective Agreement.

This undertaking is recognized and acknowledged by the parties as an obligation relating to the application and administration of the new Collective Agreement.

Dated this 17 day of July, 2025

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

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

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN: His Majesty in Right of the Province of New Brunswick as represented by Treasury Board, hereinafter called the Employer;

AND: The Canadian Union of Public Employees, Local 1253, hereinafter called the Union

RE: **BUS DRIVER “FLOATER” CLASSIFICATION**

Whereas the Parties are committed to addressing the ongoing challenge of unfilled bus driver absences and the resulting cancellation of school bus runs across the Province.

And whereas the Employer seeks to ensure continuity of student transportation services through the introduction of a new classification.

The Employer has established the new classification of Bus Driver “Floater”. Employees in this classification shall perform the same duties as regular Bus Drivers and may be assigned to various bus routes within a defined geographic area, based on daily operational needs within the school week. On school days when no bus route assignment or other bus driver duties are required, Bus Driver “Floaters” shall be available to perform custodial duties as assigned by the District. Employees in this classification shall be guaranteed a minimum of thirty (30) paid hours per school week. Any overtime shall be applied in accordance with Article 15.02.

This Letter of Agreement shall remain in effect as long as the Bus Driver “Floater” classification is maintained or until the Parties agree to incorporate the classification into Article 23.05 of the Collective Agreement.

Dated this 17 day of July, 2025

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

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

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN: His Majesty in Right of the Province of New Brunswick as represented by Treasury Board, hereinafter called the Employer;

AND: The Canadian Union of Public Employees, Local 1253, hereinafter called the Union

RE: **EARLY CHILDHOOD FACILITIES IN SCHOOLS**

The Parties acknowledge the necessity of ensuring that Early Childhood Facilities located within schools remain open and operational during any work stoppage.

1. **Continuity of Operations:** The Parties agree that, in the event of a work stoppage, Early Childhood Facilities located in schools shall remain open and operational.

2. **Designation of Essential Services:** The Parties further agree that cleaning services required to maintain the operation of Early Childhood Facilities shall be designated as an essential service pursuant to s.43.1 of the *Public Service Labour Relations Act*. The level of custodial support required shall be determined by the Employer, based on operational requirements necessary to ensure the safe and continued operation of these facilities. The Union shall consent to the Employer's application to have said positions designated as essential.

3. **Dispute on Designation Levels:** If the Employer is unsuccessful in its application to have the custodial support referred to in paragraph 2 designated as essential:
 - o Notwithstanding the Letter of Agreement on No Contracting Out, any other provision of the Collective Agreement, or the *Public Service Labour Relations Act*, the Parties agree that the Employer shall have the right to contract out the cleaning services required to maintain Early Childhood Facilities for the duration of the work stoppage only.

4. **Pre-existing Contracted Services:** The Parties acknowledge that the Employer contracts out cleaning services for some Early Childhood Facilities. Where cleaning services are already contracted out during a work stoppage, said contracted out work shall continue.

The Parties agree that this Agreement shall be in effect so long as the Letter of Agreement on No Contracting Out is in effect.

Dated this 17 day of July, 2025

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

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

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN: His Majesty in Right of the Province of New Brunswick as represented by Treasury Board, hereinafter called the Employer

AND: The Canadian Union of Public Employees, Local 1253, hereinafter called the Union

RE: RESEARCH PROJECT - APPA CLEANING MODEL

Whereas the Employer and the Union are committed to improving cleanliness standards in New Brunswick schools and enhancing the working environment of custodial staff.

And whereas the APPA (Association of Physical Plant Administrators) cleaning model would establish a provincial cleaning standard, such standard to be applied consistently across all School Districts.

And whereas the Employer has identified as a priority for this round of bargaining, transitioning from the “16-classroom equivalency” model under Article 23.02(c) of the Collective Agreement expiring March 31, 2024, to an APPA cleaning model, which would be negotiated at the next round of bargaining.

Now therefore, the Parties agree as follows:

1. **Joint Oversight Committee:** A Joint Oversight Committee composed of three (3) representatives from each Party shall oversee the project. The committee shall:
 - **Select Research Schools:** Select participating research schools in consultation with Superintendents, who will confirm selections in writing. Schools may volunteer to participate. If the Committee cannot agree on school selection, the Employer, in consultation with the Committee, may select schools to ensure the project’s implementation.
 - **Develop an Implementation Plan:** Develop a strategy for introducing the APPA cleaning model in selected schools.
 - **Establish Evaluation Criteria:** Work with an independent expert to identify and define the criteria for assessing the project’s success.
 - **Monitor and Adjust:** Oversee project implementation, making adjustments as necessary.
 - **Report Progress:** Develop a process for regular reporting to the Parties.
 - **Resolve Disputes:** Address disputes arising during the project. If unresolved by the Committee, disputes shall be referred to the independent expert.
2. **Independent Evaluation:** The Employer shall fund an independent expert selected jointly by the Committee. The expert shall provide interim reports bi-annually and a final report by June 2028 to the Committee.
3. **Research Timeframe:** The research project shall be conducted during the 2025-2026, 2026-2027, and 2027-2028 school years, in both linguistic sectors
4. **Final Report and Recommendation:** By June 2028, the independent expert shall submit a final evaluation report to the Parties, including an assessment of whether the APPA model is viable and whether its implementation would reduce the workforce. The Committee shall review the expert’s findings and submit its own recommendation to the Employer.

5. **Collective Bargaining:** If the expert recommends adopting the APPA model and the Employer accepts the recommendation, the Parties shall negotiate in the next round of collective bargaining to determine whether the APPA model will replace the “16-classroom equivalency” model. The Parties acknowledge that the pilot project represents a significant financial and operation investment by the Employer. If the expert recommends adoption and the Employer agrees, absent evidence of workforce reduction, the Parties agree to bargain in good faith to integrate the APPA model into the Collective Agreement.
6. **Model Implementation:** If the Parties agree to adopt the APPA model, a province-wide implementation plan shall be developed during the 2029-2030 school year. Implementation across schools shall begin in the 2030-2031 school year.
7. **Extension of Timeframes:** The Employer, in consultation with the Committee, may reasonably extend the timeframes outlined in this Agreement at its discretion.

Dated this 17 day of July, 2025

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

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

**SCHEDULE "A" – RATES OF PAY
GENERAL LABOUR, TRADES AND SERVICES, PART II
HOURLY RATES**

	\$1.00	\$1.10	\$1.30	\$1.60
	Apr. 1	Apr. 1	Apr. 1	Apr. 1
CLASSIFICATION	2024	2025	2026	2027
CUSTODIAN I	22.89	23.99	25.29	26.89
CUSTODIAN II	23.93	25.03	26.33	27.93
CUSTODIAL FOREPERSON	26.46	27.56	28.86	30.46
OPERATIONS WORKER	23.28	24.38	25.68	27.28
TRUCK DRIVER	23.28	24.38	25.68	27.28
GARDENER	27.62	28.72	30.02	31.62
MAINTENANCE REPAIRWORKER I (Non Journey Person)	24.58	25.68	26.98	28.58
MAINTENANCE REPAIRWORKER II (Non Journey Person)	25.58	26.68	27.98	29.58
TRADESWORKER I	28.96	30.06	31.36	32.96
TRADESWORKER II	29.58	30.68	31.98	33.58
BUILDING MAINTENANCE FOREPERSON I (Non Journey Person)	26.17	27.27	28.57	30.17
BUILDING MAINTENANCE FOREPERSON II (Non Journey Person)	27.06	28.16	29.46	31.06
BUILDING MAINTENANCE FOREPERSON I (Journey Person Working in their Trade)	29.16	30.26	31.56	33.16
BUILDING MAINTENANCE FOREPERSON II (Journey Person Working in their Trade)	30.04	31.14	32.44	34.04
POWER ENGINEER I	27.50	28.60	29.90	31.50
POWER ENGINEER II	28.37	29.47	30.77	32.37
SCHOOL PLANT SUPERINTENDENT	30.02	31.12	32.42	34.02
STOREKEEPER	27.38	28.48	29.78	31.38
BUS DRIVER (Including A, B, C, & Floater)	24.70	25.80	27.10	28.70

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 / 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 SFCP 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'informerait 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 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 concierge 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 concierge 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 ($\frac{1}{2}$) pour cause de maladie peut être déduite à raison d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$); une absence de plus d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) 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 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 (paragraphe 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 SCFP, 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 SCFP.

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) Salaires rétroactifs 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 applé « 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 applé « 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