

AGREEMENT  
BETWEEN  
BOARD OF MANAGEMENT  
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, 2014

**TABLE OF CONTENTS**

Article	Page
<b>PREAMBLE:</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 1 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS:</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS AND PROVINCIAL SECURITY:</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 3 - DISCRIMINATION:</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 4 - UNION MEMBERSHIP AND DUES CHECK-OFF:</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 5 - CORRESPONDENCE</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 6 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEES:</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 7 - GRIEVANCE PROCEDURE:</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 8 - ADJUDICATION:</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 9 - NO STRIKES OR LOCKOUTS:</b> .....	<b>7</b>
<b>ARTICLE 10 - DISCIPLINE AND DISCHARGE:</b> .....	<b>7</b>
<b>ARTICLE 11 - SENIORITY</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 12 - PROMOTIONS AND TRANSFERS:</b> .....	<b>11</b>
<b>ARTICLE 13 - LAYOFF AND RECALL:</b> .....	<b>12</b>
<b>ARTICLE 14 - HOURS OF WORK:</b> .....	<b>14</b>
<b>ARTICLE 15 - OVERTIME</b> .....	<b>15</b>
<b>ARTICLE 16 - SHIFT PREMIUM:</b> .....	<b>16</b>
<b>ARTICLE 17 - HOLIDAYS</b> .....	<b>17</b>
<b>ARTICLE 18 - VACATION</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 19 - SICK LEAVE:</b> .....	<b>20</b>
<b>ARTICLE 20 - LEAVE OF ABSENCE:</b> .....	<b>21</b>
<b>ARTICLE 21 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES:</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTICLE 22 - DEFINITIONS:</b> .....	<b>28</b>
<b>ARTICLE 23 - CLASSIFICATION:</b> .....	<b>28</b>
<b>ARTICLE 24 - RETIREMENT AGE AND PENSION:</b> .....	<b>32</b>
<b>ARTICLE 25 - GROUP LIFE INSURANCE:</b> .....	<b>35</b>
<b>ARTICLE 26 - GROUP HEALTH AND DENTAL INSURANCE</b> .....	<b>36</b>
<b>ARTICLE 27 - WORKERS' COMPENSATION:</b> .....	<b>36</b>
<b>ARTICLE 28 - SAFETY AND HEALTH:</b> .....	<b>37</b>
<b>ARTICLE 29 - JOB SECURITY:</b> .....	<b>38</b>
<b>ARTICLE 30 - GENERAL CONDITIONS:</b> .....	<b>39</b>
<b>ARTICLE 31 - PRESENT CONDITIONS AND BENEFITS:</b> .....	<b>39</b>
<b>ARTICLE 32 - COPIES OF AGREEMENT:</b> .....	<b>40</b>
<b>ARTICLE 33 - TECHNOLOGICAL CHANGE</b> .....	<b>40</b>
<b>ARTICLE 34 - DURATION AND TERMINATION:</b> .....	<b>41</b>
<b>SCHEDULE A</b> .....	<b>44</b>
<b>SICK LEAVE BANK APPENDIX</b> .....	<b>45</b>
<b>LETTER OF AGREEMENT</b> .....	<b>47</b>
<b>LETTER OF INTENT</b> .....	<b>48</b>

THIS AGREEMENT made this 15<sup>th</sup> day of December 2010.

**BETWEEN:** HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK; as represented by Board of Management, 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, well being 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 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 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

The parties agree that there shall be no discrimination, interference, restriction or coercion exercised or practiced for any reason.

**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 amount of its 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 and so from time to time. 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 dues deducted under this Article shall be accepted by the Union as the regular monthly dues for those employees who are or shall become members of the Local Union and the sums so deducted from non-members of the Local Union shall be treated as their contribution towards the expenses of maintaining the Local Union.

4.05 Deductions to be Remitted

(a) Deductions shall be made from the payroll each month and shall be forwarded to the Secretary-Treasurer of the Local Union not later than the fifteenth (15th) day of the month following, accompanied by a list 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 of its Secretary-Treasurer.

(b) Once per year, upon request, the Union shall be provided with lists of the names, addresses, classification, work location, gender and monthly premium deductions for the health, dental and group life plans for all employees in the bargaining unit.

#### 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.

### **ARTICLE 5 - CORRESPONDENCE**

#### 5.01 Correspondence and Line of Authority

All correspondence between the Board of Management and the Council arising out of this agreement or incidental thereto, shall pass to and from the Assistant Deputy Minister, Labour Relations Services, Office of Human Resources and the Secretary-Treasurer of the Council. All correspondence between the Department of Education and the Council arising out of this agreement or incidental thereto, shall pass to and from the Director of Human Resources Branch, or his/her 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 his/her designate and the Recording Secretary of the Local Union and the Council.

#### 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 Custodian shall receive their work assignments and methods of work from a designated person assigned by the School District. Every Custodian 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.

#### 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 local Labour-Management Committees shall consist of two representatives from the Employer and two representatives from the Union. The Provincial Committee shall consist of four representatives 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 Local committees 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 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.

7.02 Grievance Committee

The Local Union shall select a Grievance Committee composed of permanent employees in each School District, one of whom shall be Chairman. Not more than two Local Representatives shall be present when meeting at the first and second levels of the Grievance procedure.

7.03 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.

7.04 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 he will not leave his work during working hours except to perform his duties under this agreement. Therefore, no steward shall leave his work without obtaining the permission of his 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.

#### 7.05 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.

#### 7.06 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 grievance or refrain from exercising his right to present a grievance, as provided in this Agreement.

#### 7.07 Settling of Grievances

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:

**STEP ONE:** Within twenty 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 he so desires, may take the matter up with the Director of Human Resources presenting the grievance in writing, on forms agreed upon by the Employer and the Union. Failing any written reply or satisfactory settlement within ten working days, the employee may proceed to Step Two.

**STEP TWO:** Within ten working days from the expiration of the ten-day period referred to in Step One, the employee, accompanied by the grievance committee and a representative of the Union if so desired, may take the matter up with the Superintendent. The form completed on Step One must be presented. The Superintendent shall reply in writing on such form within ten working days from the presentation of the grievance under Step Two. Failing any written reply or satisfactory settlement within such ten-day period, the matter may be referred to adjudication as provided in Article 8 (Adjudication) hereof within 20 working days from the expiration of such ten-day period.

#### 7.08 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 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 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 working days from the expiration of such one-month period.

#### 7.09 Common Grievance

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

7.10 Grievances Concerning Lay-Offs and Recall, Suspension or Discharge

Grievances concerning lay-offs 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.

7.11 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.

7.12 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.

7.13 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.

7.14 Mutually Agreed Changes

Where the parties (Board of Management 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.

7.15 Grievance Correspondence

The Union will copy the relevant School District on all grievance correspondence addressed to the Department of Education or the Office of Human Resources.

**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.



## **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 Discharge Procedure

No employee shall be suspended or discharged except for just cause. Where an employee is suspended or discharged, the Employer within five working days of the suspension or discharge shall notify the employee in writing by 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.

### 10.02 May Omit Grievance Steps

Where an employee alleges that he has been suspended or discharged in violation of Article 10.01, he may within twenty working days of the date on which he was notified in writing of the reason for his 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.

### 10.03 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 former position without loss of continuous service or any other benefit which would have accrued to him if he had not been suspended or discharged. One of the benefits, which he shall not lose, is his regular pay during the period of suspension or discharge which shall be paid to him at the end of the next complete pay period following his reinstatement.

### 10.04 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.

### 10.05 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 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 his record for any use against him in the future. Twenty-four months after any suspension or disciplinary action any letter of reprimand or adverse report shall be destroyed.

### 10.06 Access to Personnel File

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

10.07 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 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.

10.08 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 his service in casual employment and permanent employment. The seniority lists shall show an employee's accumulated seniority, the number of accumulated sick day credits and the vacation entitlement 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 January 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.

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 wages (excluding overtime pay) shall be divided by his 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 working day equals one day's seniority, regardless of time worked. For greater clarification 252 working days shall constitute one year of 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) work days of employment as a permanent employee. During such probationary period the decision of the Employer as to work assignments or lay-offs of the employee concerned shall be governed by the provisions of the Collective Agreement.

##### (b) Probationary Period - Casual Employee

Casual employees shall be considered probationary during the first ninety (90) work days of employment, after obtaining employee status as set forth in Article 22.01. During such probationary period the decision of the Employer as to work assignments of the employee concerned shall be governed by the provisions of the Collective Agreement.

##### (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 18 month duration from the date of lay-off. After the 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 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 offered to permanent employees in the district by order of seniority, provided such employees have indicated in writing their willingness to accept such work assignments and 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.

A position vacated by an employee as a result of filling such a work assignment, 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 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, he shall retain his 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 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 seniority rights to bid on a posted vacancy in a District adjacent to the District in which he is 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 the adjacent district. Where the permanent employee from an adjacent district is successful under Article 12.02, he shall have seniority portability to the adjacent district and such seniority shall form part of his 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 - PROMOTIONS AND TRANSFERS:

### 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 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 statements, accessible through a telephone messaging system or another method as agreed upon by the parties at the local level.

When thirty (30) or more 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 his or her 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 rights under Article 13. The last displaced employee shall continue to be paid at his or her current hours and rate of pay for the first twelve 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 he is 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

Where an employee is promoted or transfers laterally by virtue of the provisions of 12.01 or 12.02 within the Bargaining Unit he shall have a trial period of thirty (30) working days and if:

- (a) he is not confirmed in his new position within such a period, or
- (b) subject to (a) above, he does not wish to complete the trial period;

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

#### 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 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 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 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, recalls and terminations of employment.

### **ARTICLE 13 - LAYOFF AND RECALL:**

#### 13.01 (a) Lay-off 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 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.

(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 bus driver to another prior to consultation between the parties. Where no mutual agreement can be reached, the employer shall assign the routes and 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 work days during the term of notice, he 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, he or she will not lose his or 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 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 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, custodians may be allowed a compressed schedule of work hours from July 1 to the first week of school.

### 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 may 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 he has so notified his 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 his bus and he shall be provided with a mode of transportation after his morning run which takes him to his overnight storage location and returns him from this location to his 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 bus overnight in a location convenient to himself. 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 hours on a given day or in excess of forty 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 regular working day shall be paid at one and one-half (1 ½) times his 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 he shall be guaranteed a minimum of four (4) hours pay at his 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 Board of Management 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, he/she will be paid the first 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 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:**

Night Shift Premium

16.01 A shift premium of \$3.50 per shift will be paid to all permanent full-time employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 4:00 p.m. and 8:00 a.m. Effective April 1, 2012 the night-shift premium will be \$4.00 per shift. 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 first pay cheque of November of each year for all shifts worked in the previous twelve months. A permanent employee whose employment is terminated prior to November in any year shall be paid his accumulated shift premium with his final pay cheque.

Split-Shift Premium

16.02 Where a permanent custodian is required to work a split shift he shall receive a premium of \$3.50 per shift worked. Effective April 1, 2012 the split-shift premium will be \$4.00 per shift. A "split-shift" is a shift in which there is a break of more than one 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 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 first pay cheque of November of each year for all split-shifts worked in the previous twelve months. A permanent custodian whose employment is terminated prior to November in any year shall be paid his accumulated split-shift premium with his final pay cheque.

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;  
Good Friday;  
Easter Monday;  
Victoria Day;  
Canada Day;  
New Brunswick Day;  
Labour Day;  
Thanksgiving 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, he/she shall receive his 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 last four (4) hours off with pay on that Friday. Where due to operational requirements it is not possible to provide these four hours off an employee shall be provided four 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 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 position on his 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 he is on leave of absence without pay, absent without leave, or under suspension.

## ARTICLE 18 - VACATION

### 18.01 Length of Vacation - Employees Engaged for 12 Months

The vacation year will be from July 1 to June 30 of each year. All employees who are engaged for twelve 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 calendar year shall be entitled to vacation with pay at his 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 calendar year but less than eight calendar years shall be entitled to a vacation of three weeks with pay at his regular rate;
- (c) eight calendar years but less than twenty calendar years shall be entitled to a vacation of four weeks with pay at his regular rate;
- (d) twenty calendar years or more shall be entitled to a vacation of five weeks with pay at his regular rate.

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

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

Employees shall receive their full vacation entitlement, i.e., 3 weeks, 4 weeks, 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 15 calendar days;

in which cases shall reduce the full vacation entitlement on a prorated basis of 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 12 Months

An employee who is not engaged for twelve 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 he has less than one calendar year's service, vacation pay at the rate of one and one-quarter (1 ¼) days' pay at his regular rate for each calendar month of service in the twelve months ending June 30;
- (b) if he has one or more calendar years of service but less than eight calendar years' service, vacation pay at the rate of one and one-quarter (1 ¼) days' pay at his regular rate for each calendar month of service in the twelve months ending June 30 up to a maximum of fifteen days;
- (c) if he has eight or more calendar years of service but less than twenty calendar years of service, vacation pay at the rate of one and two-thirds (1 2/3) days' pay at his regular rate for each calendar month of service in the twelve months ending June 30 up to a maximum of twenty days;

(d) if he has twenty or more calendar years of service, vacation pay at the rate of two and one-twelfth (2 1/12) days' pay at his regular rate for each calendar month of service in the twelve months ending June 30 up to a maximum of twenty-five days.

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

If the 8<sup>th</sup> or 20<sup>th</sup> anniversary of the employee falls before the 16th of the calendar month he shall receive the higher vacation entitlement at the end of that month.

If the 8<sup>th</sup> or 20<sup>th</sup> anniversary of the employee falls after the 15th of the calendar month he shall receive the higher vacation entitlement at the end of the following month.

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

The only calendar month (January, February, etc.) an employee does not receive full vacation entitlement, i.e., 1/4, 1 2/3, or 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 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, he shall be granted an additional day's vacation on the first succeeding normal working day for such holiday, in addition to his 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 final pay cheque, any vacation pay which may have accrued to his 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. 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 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 Pay During Vacations and Vacation Pay

An employee must apply in writing at least four (4) weeks in advance of the commencement of the employee's vacation period if he is to receive his pay cheque prior to his vacation, provided such vacation period is for a minimum of one week.

18.08 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 4% of his 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.

18.09 Bereavement During Vacation

Where an employee is granted bereavement leave under 20.01 of the contract while on vacation, he 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.

18.10 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 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 days per month for each calendar month of service up to a maximum credit of 240 days. In the case of Bus Drivers the District shall calculate sick pay credits at the rate of one and one-half 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 days for each twenty working days of service up to a maximum credit of 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 his 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 the sick pay credits which Article 19.02 (a) or (b) would have entitled him to if it had always been in force for the period of his 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 his 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 day may be deducted as one-half day; absence for more than a half 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 sick pay credits for such absence must notify his immediate superior of his absence as soon as possible. Upon returning to work, an employee will notify his Employer in writing of the number of days he was absent. Such notification is to be made within five working days of the date he returned to work.

#### 19.07 Extension of Sick Leave

An employee, who has completed his or her probationary period, who has used up his or her sick leave credits shall be granted advanced sick leave with pay for a period up to fifteen 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 he 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 with seniority 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 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 days which falls on a holiday or which does not fall on a regular working day.

(b) An employee with seniority 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 consecutive calendar days terminating no later than two (2) calendar days after the funeral, provided pay shall not be given for any such four 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 work day 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 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 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 his 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 his job temporarily in order to meet with the Employer, such employee shall not suffer any loss of pay for the time he is temporarily absent from his job at the Employer's request and shall be paid in accordance with the applicable Board of Management travel policy as may be amended from time to time.

#### 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 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. Board of Management 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 Maternity and Child Care Leave

### (a) Maternity Leave

- (i) In case of pregnancy, an employee shall be granted, on request an unpaid maternity leave of up to seventeen (17) weeks without pay, commencing at any time from a day, eleven weeks before the specified date of delivery, to the day of actual delivery.
- (ii) Notwithstanding the above, the District reserves the right to direct an employee who is pregnant to proceed on maternity leave at any time if the condition of the employee becomes incompatible with the requirements of her job because of her pregnancy.
- (iii) The Employer may grant an extended maternity leave at the Employer's discretion.
- (iv) During the two week waiting period prior to commencement of Employment Insurance benefits, the Employer will pay a maternity leave allowance of 75% of the employee's regular rate of pay; such maternity leave allowance will be in accordance with the Supplementary Unemployment Benefits Program. Should the employee not return to work following her maternity leave, she shall reimburse the Employer for such allowance.
- (v) The employee shall give four (4) months notice to the employer of the anticipated date of commencement and the duration of the maternity leave.
- (vi) While on maternity leave, an employee shall retain her full employment status and seniority and shall accumulate seniority during such leave. On return from maternity leave the employee shall be reinstated to her position.

### (b) Child Care Leave

- (i) Upon request by the employee who is the natural parent of a newborn or unborn child or who is adopting or has adopted a child, the employer shall grant the employee a leave of absence without pay for thirty-seven (37) consecutive weeks or such shorter period as the employee indicates so as to enable the employee to care for the child.
- (ii) A leave of absence granted under (b)(i) shall commence no earlier than the date on which the newborn or adopted child comes into the employee's care and custody and end no later than fifty-two (52) weeks after that date. The employee who is the natural mother of a child must commence the child care leave immediately on the expiry of the maternity leave, unless the Employer and employee agree otherwise. If the newborn child is hospitalized when the maternity leave expires, the taking of the leave may be delayed.
- (iii) An employee returning to work from child care leave shall be reinstated to his or her previously held position. While on child care leave an employee shall retain and accumulate seniority.
- (iv) If both adopting parents are employees, the parent other than the parent requesting a leave under (a) shall be granted upon request two (2) day's leave with pay. This leave shall be deducted from the employee's accumulated sick leave. Such leave shall be extended on request up to a maximum of an additional four (4) days without pay.

### (c) Duration of Maternity and Child Care Leave

- (i) The total amount of leave that may be taken by one or two employees for maternity and child care leave with respect to the same birth or adoption shall not exceed fifty-two (52) weeks.

#### 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 seven employees, and up to ten employees once per year for the annual bargaining unit meeting, for each School District at the same time, designated by the Union for the purpose of attending Labour conventions or seminars, provided that the Union shall have requested such leave of absence at least two 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.

#### 20.09 Leave of Absence for Union Functions

(a) A permanent employee who is elected or selected for a full-time position with the Union, or any body 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 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 employees from a School District may be absent under this clause on any given work day. The Local Union shall reimburse the School District for all wages paid to an employee under this clause plus an additional 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 15.6% unless the employee is absent for more than five consecutive work days.

#### 20.10 Grievance and Adjudication Pay Provisions

The grievor and one 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 medical or dental appointments which cannot be arranged outside normal working hours.

#### 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 him from reporting for duty; or
- (iii) under such other circumstances as the Employer may approve.

#### 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 he/she shall be given the School Bus Drivers' Refresher Course so that his/her driving privilege shall continue uninterrupted.

20.15 Storm Day

An employee prevented from reporting to work because of hazardous road conditions caused by weather conditions shall report his absence to the Employer and suffer no loss of pay on account of such absence.

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 Compassionate Care Leave

Upon request, an employee shall be granted an unpaid leave of absence as per the Compassionate Care Leave 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 Friday. 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 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 consecutive working days or more he shall receive the rate for the position and the rate shall be retroactive to the first day that he 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, his 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 Board of Management 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 his bus at home during the cold season, an allowance shall be paid at the beginning of April of each year, per each block heater that the Employer requires the Bus Driver to use, as follows:

Less than or equal to 1250 watts - \$95.00

More than 1250 watts - \$110.00

#### 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 \$30.00 per month in addition to his 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 he is hired by the District because he is the holder of such license, shall also receive an increment of \$30.00 per month in addition to his salary. Employees receiving such \$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 Board of Management 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 drivers licence. 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 beneficiary a retirement allowance equivalent to five days' pay for each full year of seniority but not exceeding one hundred and twenty-five days' pay. Pay for such purpose shall be calculated at the employee's rate of remuneration at the time of his 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, he may apply for and be employed in any other classification for which he 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 he was 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 up to three (3) paid pre-retirement vacations, with no more than one vacation in any school-year, to be charged against his 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 years' seniority, retirement allowance for less than a full year shall be on a pro rata basis (ex: ½ year equals 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, he/she shall be paid straight time wages in accordance with the following schedule:

Monday to Friday inclusive	- 75¢ per hour
Saturday, Sunday or Holidays listed in Article 17.01	- \$1.00 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".

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 he/she was 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, II, III and IV and Carpenter, Building Maintenance Foreperson I and II (Non-Journeyperson and Journeyperson working in his/her trade) maintaining tool kits shall be granted an annual allowance of \$80.00 for the purpose of replacing worn, broken, or stolen tools of their trade. Effective April 1<sup>st</sup>, 2006, the allowance is increased to \$100.00. The allowance shall be paid in April of each year.

#### 21.12 Dry Cleaning Allowance

(a) All employees shall receive a \$275.00 dry cleaning allowance payable January 15 of each year. All employees shall receive a one-time dry cleaning allowance of \$25.00 payable on April 1, 2012. Effective January 15, 2013 all employees shall receive a \$300.00 dry cleaning allowance per 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 \$23 per month (to a maximum \$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.

**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 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 hours per week.

(d) A "casual" employee is an employee who is engaged on a day-to-day basis and when employed 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).

The term "when employed" for the purposes of Articles 11 and 12 shall be for the period the casual employee has seniority rights. Casual employees filling in temporary vacancies shall receive any Holidays occurring during such period of the temporary vacancy.

(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 Board of Management, Department of Education 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 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 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 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)
- Kitchen areas of 500 square feet or more that are separate from the cafeteria
- Thirty-five washroom fixtures (Bradley Basin represents four fixtures)
- Industrial instructional areas
- Libraries (unless larger than regular 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 750 square feet being the equivalent of one 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 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 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 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 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 he was originally assigned to such job, he shall be placed in the appropriate Power Engineer classification while he is 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 hours per day.

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

Assignments totaling more than six hours within the time frames above on a normal classroom day shall be paid at the straight time rate for the first two 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 hours, and at the overtime rate thereafter, unless the hours worked on that day result in the overtime rate being reached before the two 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 additional hours work during the classroom day up to a maximum of eight hours per day. **The School Bus Driver "B" shall be paid for a minimum of 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 hours per day.

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

Assignments totaling more than seven 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 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 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 (6 hours for classification "A", 8 hours for classification "B" and 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 do 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 39 week period to be scheduled in a 43 week consecutive period during the school year. It is the Employer's intent to schedule all 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 persons who shall represent the Union and a maximum of three 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 workplace to attend a meeting of the Provincial Work Study Committee as a Union Representative, he shall not suffer any loss of pay for the time he is 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 Board of Management 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 position, such request will be forwarded to the District Superintendent with copies to the Director of Human Resources of the Department of Education, Fredericton, N.B. and Assistant Deputy Minister, Labour Relations Services, Office of Human Resources, 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 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, he may within ten days of receiving such results submit the reclassification grievance to a single adjudicator to be agreed to by the parties at a later date.

The reference to adjudication must be sent to the Assistant Deputy Minister, Labour Relations Services, Office of Human Resources with a copy provided to the Director of Human Resources, Department of Education

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 AGE 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 shall retire at age 65, except that the District at its discretion, may permit an employee to remain employed on a year-to-year basis after the employee has reached retirement age.

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 1<sup>st</sup>, 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 1<sup>st</sup>, 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 31<sup>st</sup>, 1996.

Effective January 1<sup>st</sup>, 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 31<sup>st</sup>, 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 31<sup>st</sup>, 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 Board of Management 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 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 Board of Management 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 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 nor the carrier changed 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 (current carrier - Blue Cross) shall be cost shared on the following basis: The Employer shall pay an amount equal to 75% of the cost of the premium of the current Blue Cross TD129 Health Plan

(c) Dental

The present Dental plan (current carrier - Blue Cross) shall be cost shared on the following basis: The Employer shall pay an amount equal to 50% of the cost of the premium of the current Blue Cross TD129 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 nor the carrier changed 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 his or her normal duties because of work-related injury or illness the employee shall receive his or 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 or 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 or 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 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 after midnight 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 Stationary Engineers and Security Guards.

28.05 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 he will be required to use he 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 \$100.00 safety footwear allowance payable at the beginning of April in each year.

## 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 he 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, 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 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 Lay-off 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 (50% of a full-time work assignment), or
- (ii) an employee currently working less than 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 or her seniority rights shall continue to be paid at his or 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 or 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 or her rights under Article 13. The junior driver displaced, or a driver who opts not to exercise his or her seniority rights, shall be assigned temporary duties within the bus driver classifications as required and shall continue to be paid at his or 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 - GENERAL CONDITIONS:**

30.01 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.

30.02 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.

30.03 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 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.

30.04 Accommodations

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

30.05 New Employees

New employees will be introduced by the Employer to other employees in an establishment and the Employer will introduce any executive members or shop stewards of the Union in the establishment, and allow the shop steward up to 30 minutes without loss of pay to explain the role of the shop steward in the grievance process and other rights and obligations of the employee and Employer under the terms of the Collective Agreement.

**ARTICLE 31 - PRESENT CONDITIONS AND BENEFITS:**

31.01 Existing Greater Benefits

(a) 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 him than those provided for in this Agreement, he shall continue to receive such greater benefits at their existing level notwithstanding any of the provisions of this Agreement.

(b) Local Appendix forming part of this Agreement and covering former School District 20 shall apply only to employees hired prior to the following date:

Former School District No. 20                      March 31, 1972

(c) The Employer agrees that Appendix to this Collective Agreement as specified in clause 31.01(b) shall be attached to the Collective Agreement. It is further agreed that all existing or greater benefits specified in the Appendix to the Agreement shall, where applicable, be incorporated in the Collective Agreement. Furthermore, it is agreed by both the Employer and the Union that a joint review and evaluation committee comprised of members of both parties shall be

convened to determine and to review the particulars involved with regard to the Appendix and the appropriateness of its inclusion in the Collective Agreement.

#### 31.02 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.

31.03 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) he/she shall be entitled to transfer his/her accumulated pension credits provided that a reciprocal agreement between the applicable pension plan exists;
- (iv) he/she shall be entitled to any unused sick leave credits accumulated from his/her previous Employer up to a maximum of 240 days.

### **ARTICLE 32 - COPIES OF AGREEMENT:**

32.01 (a) The Employer shall provide fifty photocopies of the Collective Agreement upon signing and shall print, at his own cost sufficient copies of the Agreement in booklet form. The Employer will make every reasonable effort to have the Agreement printed within 90 days after the French translation of the Agreement is proofread and agreed to.

(b) This Agreement shall be printed in English and French and shall be official in both languages. 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.

### **ARTICLE 33 - TECHNOLOGICAL CHANGE**

#### 33.01 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.

#### 33.02 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.

#### 33.03 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.

33.04 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 34 - DURATION AND TERMINATION:**

34.01 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.

34.02 Retroactivity

(a) All wage changes in the New Agreement shall be adjusted retroactively and shall be paid at straight time for all hours worked.

(b) All employees who have left the service of the School District since April 1, 2010, and before the signing of this Agreement shall be entitled to retroactive wages. To receive payment for the retroactive wages owing, the former employees shall make claim by notice in writing to the District which was his former Employer within sixty (60) days from the signing of this Agreement.

(c) The hourly rates for Bus Drivers for extra trips shall not be retroactive for services performed under Article 15 (Extra Trips for Bus Drivers) prior to the date of the signing of this Agreement.

(d) Employees who have been discharged for matters of discipline or who have left employment without giving proper notice as defined in the previous agreement or personnel policy regulations of the School District concerned will not be entitled to any benefits under this Article.

34.03 With the understanding that only wages at straight time rates are retroactive, this Agreement shall be in effect from April 1, 2010, to March 31, 2014, and shall be automatically renewed thereafter for successive periods of twelve months unless either party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party not less than thirty calendar days and not more than sixty calendar days prior to the expiration date of this Agreement or any renewal thereof.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this 15<sup>th</sup> day of December 2010.

FOR THE UNION:

Delalene Harris Foran

Rick MacMillan

Gerry Prosser

John Cronkhite

Serge Boucher

Pamela Scichilone

Gérald Landry

Connie Haines

Tom Steep

Jean-Yves Maillet

FOR THE EMPLOYER:

Hon. Blaine Higgs

Hon. Jody Carr

Michelle Losier

Jennifer Davis

Lise Laforge

Yvette Richard

John MacDonald

Todd Silliphant

\_\_\_\_\_

**FORMER SCHOOL DISTRICT NO. 20 - SAINT JOHN**

In addition to or where appropriate, instead of, the working conditions, benefits and wage rates set forth in the principal Agreement, any conditions, benefits and wage rates as detailed in the Local Appendix signed between the Parties on the 18<sup>th</sup> day of November, 1998 and which forms part of this Agreement shall continue to apply to employees covered by the Local Appendix as long as they are superior to those in the principal Agreement.

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have signed this 15<sup>th</sup> day of December 2010.

FOR THE UNION:

Delalene Harris Foran

Rick MacMillan

Gerry Prosser

John Cronkhite

Serge Boucher

Pamela Scichilone

Gérald Landry

Connie Haines

Tom Steep

Jean-Yves Maillet

FOR THE EMPLOYER:

Hon. Blaine Higgs

Hon. Jody Carr

Michelle Losier

Jennifer Davis

Lise Laforge

Yvette Richard

John MacDonald

Todd Silliphant

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**SCHEDULE A**

<b>CLASSIFICATION</b>	<b>Apr. 1 2010</b>	<b>Apr. 1 2012</b>	<b>Oct. 1 2012</b>	<b>Apr. 1 2013</b>	<b>Oct. 1 2013</b>
CUSTODIAN I	16.81	17.13	17.30	17.57	17.75
CUSTODIAN II	17.64	17.97	18.15	18.45	18.64
CUSTODIAL FOREPERSON	19.71	20.06	20.26	20.59	20.80
OPERATIONS WORKER	17.15	17.47	17.65	17.92	18.10
TRUCK DRIVER	17.15	17.47	17.65	17.92	18.10
GARDENER	20.69	21.05	21.26	21.60	21.83
MAINTENANCE REPAIRWORKER I (Non-Journey person)	18.14	18.52	18.71	18.99	19.18
MAINTENANCE REPAIRWORKER II (Non-Journey person)	19.00	19.39	19.58	19.88	20.08
MAINTENANCE REPAIRWORKER III (Journey person working in his trade)	21.74	22.16	22.38	22.73	22.96
MAINTENANCE REPAIRWORKER IV (Journey person working in his trade)	22.27	22.69	22.92	23.28	23.51
BUILDING MAINTENANCE FOREPERSON I (Non-Journey person)	19.46	19.86	20.05	20.36	20.57
BUILDING MAINTENANCE FOREPERSON II (Non-Journey person)	20.18	20.58	20.79	21.11	21.32
BUILDING MAINTENANCE FOREPERSON I (Journey person working in his trade)	21.89	22.31	22.53	22.89	23.12
BUILDING MAINTENANCE FOREPERSON II (Journey person working in his trade)	22.66	23.09	23.32	23.68	23.92
POWER ENGINEER I	20.56	20.97	21.18	21.51	21.72
POWER ENGINEER II	21.27	21.68	21.90	22.24	22.46
SCHOOL PLANT SUPERINTENDENT	22.66	23.09	23.32	23.67	23.91
STOREKEEPER	20.49	20.85	21.05	21.39	21.62
BUS DRIVER	18.27	18.60	18.79	19.08	19.28
BUS DRIVER A	18.27	18.60	18.79	19.08	19.28
BUS DRIVER B	18.27	18.60	18.79	19.08	19.28
BUS DRIVER C	18.27	18.60	18.79	19.08	19.28
BUS DRIVER A (weekly)	548.10	558.00	563.70	572.40	578.40
BUS DRIVER B (weekly)	730.80	744.00	751.60	763.20	771.20
BUS DRIVER C (weekly)	639.45	651.00	657.65	667.80	674.80

## 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 or 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 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 fifteen (15) 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 he/she is unable to perform the normal duties of his/her own position or any position made available to the employee that he/she is able to perform. Where such a position is made available and the rate of pay is less than the employee's rate in his own position he/she shall retain the rate of the position he/she 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 administrator from the Employer and one 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 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

BOARD OF MANAGEMENT NOMINEE

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

FOR THE UNION:

Delalene Harris Foran

Rick MacMillan

Gerry Prosser

John Cronkhite

Serge Boucher

Pamela Scichilone

Gérald Landry

Connie Haines

Tom Steep

Jean-Yves Maillet

FOR THE EMPLOYER:

Hon. Blaine Higgs

Hon. Jody Carr

Michelle Losier

Jennifer Davis

Lise Laforge

Yvette Richard

John MacDonald

Todd Silliphant

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**LETTER OF AGREEMENT**

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 he/she is 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 seventy-five cents (\$0.75) 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 seventy-five cents (\$0.75) 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 seventy-five cents (\$0.75) 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.

Effective April 1, 2012 the Bus Driver Coaching premium will be \$1.00 per hour.

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have signed this 15<sup>th</sup> day of December 2010.

FOR THE UNION

FOR THE EMPLOYER

Delalene Harris Foran

Hon. Blaine Higgs

Rick MacMillan

Hon. Jody Carr

Gerry Prosser

Michelle Losier

John Cronkhite

Jennifer Davis

Serge Boucher

Lise Laforge

Pamela Scichilone

Yvette Richard

Gérald Landry

John MacDonald

Connie Haines

Todd Silliphant

Tom Steep

\_\_\_\_\_

Jean-Yves Maillet

\_\_\_\_\_

**LETTER OF INTENT  
BETWEEN  
BOARD OF MANAGEMENT  
AND  
THE NEW BRUNSWICK COUNCIL OF SCHOOL DISTRICT UNIONS CANADIAN UNION OF PUBLIC  
EMPLOYEES, 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
0465-281	Carpenter
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

Dated this 15<sup>th</sup> day of December 2010.

FOR THE UNION:

Delalene Harris Foran  
Rick MacMillan  
Gerry Prosser  
John Cronkhite  
Serge Boucher  
Pamela Scichilone  
Gérald Landry  
Connie Haines  
Tom Steep  
Jean-Yves Maillet

FOR THE EMPLOYER:

Hon. Blaine Higgs  
Hon. Jody Carr  
Michelle Losier  
Jennifer Davis  
Lise Laforge  
Yvette Richard  
John MacDonald  
Todd Silliphant

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

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 : le 31 mars 2014

## 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 .....	3
ARTICLE 6 - COMITÉS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS .....	4
ARTICLE 7 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS .....	4
ARTICLE 8 - ARBITRAGE .....	7
ARTICLE 9 - GRÈVES OU LOCK-OUT .....	7
ARTICLE 10 - DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENTS .....	7
ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ.....	9
ARTICLE 12 - AVANCEMENTS ET MUTATIONS .....	11
ARTICLE 13 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS.....	13
ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL .....	15
ARTICLE 15 - SURTEMPS.....	16
ARTICLE 16 - PRIMES DE QUART .....	17
ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS .....	18
ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS.....	19
ARTICLE 19 - CONGÉS DE MALADIE.....	21
ARTICLE 20 - AUTRES CONGÉS.....	23
ARTICLE 21 - SALAIRES ET INDEMNITÉS.....	26
ARTICLE 22 - DÉFINITIONS .....	29
ARTICLE 23 - CLASSES.....	30
ARTICLE 24 - ÂGE DE LA RETRAITE ET PENSION .....	34
ARTICLE 25 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE .....	37
ARTICLE 26 - RÉGIME COLLECTIF DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES .....	38
ARTICLE 27 - INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	39
ARTICLE 28 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE .....	39
ARTICLE 29 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	40
ARTICLE 30 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	41
ARTICLE 31 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS.....	42
ARTICLE 32 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....	42
ARTICLE 33 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	43
ARTICLE 34 - DURÉE ET CESSATION .....	43
ANNEXE A .....	46
ANNEXE CONCERNANT LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE .....	47
LETTRE D'ENTENTE.....	49
LETTRE D'INTENTION.....	50

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 15 décembre 2010.

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

ET : LE SYNDICAT 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 l'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 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'un employé ou d'entraîner la mise en disponibilité d'un employé actuel.

Lorsqu'un poste actuel occupé par un employé de la présente unité de négociation devient vacant, l'Employeur consent à ne pas utiliser des 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

Les parties conviennent qu'aucune discrimination, interférence, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée pour quelque raison que ce soit.

### **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 de sa cotisation mensuelle réglementaire. 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 le président et le secrétaire-trésorier du syndicat local, après quoi le montant ainsi changé constitue le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. 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 cotisations retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou doivent devenir membres du syndicat local, 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 et doivent être transmises au secrétaire-trésorier du syndicat local au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant, accompagnées d'une liste 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 de son secrétaire-trésorier.

b) Il faut remettre au Syndicat, une fois par année, sur demande, les listes des noms, adresses, 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.

#### 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.

### **ARTICLE 5 - CORRESPONDANCE**

#### 5.01 Correspondance et voie hiérarchique

Toute correspondance entre le Conseil de gestion et le Conseil, découlant ou résultant de la présente convention, doit se faire le sous-ministre adjoint des Services des relations de travail, Bureau des ressources humaines, et le secrétaire-trésorier du Conseil. Toute correspondance entre le ministère de l'Éducation et le Conseil découlant ou résultant de la présente convention, doit se faire entre le directeur des Ressources humaines, ou son représentant désigné, 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, 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 doit être avisé de ses tâches et des méthodes à suivre par une personne désignée par le district scolaire. Chaque concierge 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.

### 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

Les comités locaux Employeur-employés doivent se composer de deux représentants de l'Employeur et de deux représentants du Syndicat. Le comité provincial doit se composer de quatre représentants 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 des comités locaux doit être établi en deux exemplaires et signé conjointement par 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 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.



#### 7.02 Comité des griefs

Le syndicat local doit nommer dans chaque district scolaire un comité des griefs composé d'employés permanents, et l'un d'entre eux doit en être le président. Il ne doit pas y avoir plus de deux représentants locaux lors des réunions au premier et au deuxième paliers de la procédure applicable aux griefs.

#### 7.03 Représentants du Syndicat

Un représentant autorisé 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 convenus. Le Syndicat avisera l'Employeur du nom des représentants locaux qui doivent administrer les affaires du syndicat local.

#### 7.04 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 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.

#### 7.05 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'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.

#### 7.06 Intimidation interdite concernant les griefs

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

#### 7.07 Règlement des griefs

Lorsqu'il survient entre l'Employeur et l'employé ou un groupe d'employés un problème concernant l'application, l'interprétation ou la 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 :

**PREMIÈRE ÉTAPE :** Dans un délai de vingt 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 des Ressources humaines, en présentant le grief par écrit sur les formules adoptées par l'Employeur et le Syndicat. À défaut d'une réponse écrite ou d'un règlement satisfaisant dans un délai de dix jours ouvrables, l'employé pourra passer à la deuxième étape.

**DEUXIÈME ÉTAPE :** Dans un délai de dix jours ouvrables de l'expiration du délai de dix jours mentionné à la première étape, l'employé, accompagné du comité des griefs et d'un représentant du Syndicat s'il le désire, peut porter l'affaire à l'attention du directeur général. Il faut présenter la formule remplie à la première étape. Le directeur général doit répondre par écrit sur cette formule dans un délai de dix jours ouvrables de la présentation du grief à la

deuxième étape. À défaut d'une réponse écrite ou d'un règlement satisfaisant dans ce délai de dix jours, le problème peut être soumis à l'arbitrage prévu à l'article 8 (Arbitrage) ci-dessous dans un délai de 20 jours ouvrables de l'expiration de ce délai de dix jours.

#### 7.08 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 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 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 parties dans un délai de vingt 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 jours ouvrables après l'expiration de cette période d'un mois.

#### 7.09 Griefs collectifs

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

#### 7.10 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 copie du grief doit être envoyée au directeur des Ressources humaines.

#### 7.11 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.

#### 7.12 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.

#### 7.13 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.

#### 7.14 Changements convenus d'un commun accord

Lorsque les parties (Conseil de gestion 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.

#### 7.15 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 ou au Bureau des ressources humaines.

### **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.

### **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 Procédure de congédiement

Nul employé ne doit faire l'objet d'une suspension ou d'un congédiement sauf pour raison valable. Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit, dans un délai de cinq jours ouvrables de la suspension ou du congédiement, aviser l'employé par 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.

#### 10.02 Omission d'étapes de la procédure applicable aux griefs

Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 10.01, il peut, dans un délai de vingt jours ouvrables de la date à laquelle il a été avisé 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.

#### 10.03 Suspensions ou congédiements injustes

Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 10.01, 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 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.

#### 10.04 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'employé ignorait l'existence.

#### 10.05 Rapports défavorables

Quand 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 exemplaires : un exemplaire est remis à l'employé, un exemplaire est transmis au secrétaire du syndicat local et un exemplaire est versé au dossier de l'employé dans un délai de vingt jours ouvrables de l'action ayant donné lieu à la plainte. 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'employé et ne pourra pas être subséquemment utilisé au détriment de l'employé. Toute note de suspension ou de mesure disciplinaire, lettre de réprimande ou rapport défavorable doit être éliminé vingt-quatre mois après la suspension ou la mesure disciplinaire.

#### 10.06 Accès au dossier personnel

Sur demande, il faut donner à un employé, quatre fois par année, l'occasion de lire son dossier personnel. Lorsqu'une mesure disciplinaire a été prise à son égard, 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.

#### 10.07 Droit à la présence du délégué d'atelier

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

#### 10.08 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 doit comprendre le service à titre surnuméraire et permanent. Les listes d'ancienneté doivent indiquer l'ancienneté accumulée, le nombre de jours de congés de maladie accumulés et les congés annuels 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 janvier de chaque année. L'ancienneté d'un employé permanent sera considérée avant celle de n'importe quel employé 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.

### 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 à surnuméraires

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

À une période quelconque de chaque année civile, il faut diviser le total du traitement de 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, 252 jours ouvrables constitueront un an d'ancienneté.

### 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 - Employé surnuméraire

Les employés surnuméraires seront considérés comme stagiaires pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de leur emploi, après avoir obtenu leur statut d'employé conformément au paragraphe 22.01. 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.

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'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'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 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 assignés aux employés permanents 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'employé surnuméraire qui compte le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences minimales du poste.

Un poste libéré par un employé qui accepte ces travaux peut être comblé 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) 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 aura acquise et ne doit être réembauché qu'à titre de nouvel employé.

b) 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) 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 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'un employé accepte volontairement une mutation ou un avancement en dehors de l'unité de négociation, il conserve l'ancienneté qu'il aura acquise à la date de son départ de l'unité, mais il n'en accumule pas d'autre. 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 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 Un employé permanent peut faire valoir ses droits d'ancienneté lorsqu'il postule un emploi vacant annoncé dans un district adjacent à 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 adjacent. Lorsqu'un employé permanent d'un district adjacent obtient un poste conformément au paragraphe 12.02, son ancienneté sera transférée au district adjacent 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 - AVANCEMENTS ET MUTATIONS**

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, sur les tableaux d'affichage de tous les bâtiments d'où les employés travaillent, puis un exemplaire de l'avis doit être envoyé au syndicat local. 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.

Lorsqu'au moins 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 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 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'employé qui compte le plus d'ancienneté dans un délai de quarante (40) jours ouvrables de l'ouverture du poste, pourvu que 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 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

Lorsqu'un employé obtient un avancement ou une mutation latérale conformément aux dispositions des paragraphes 12.01 ou 12.02 au sein de l'unité de négociation, il doit accomplir un stage de trente (30) jours ouvrables et

- a) s'il n'est pas confirmé dans son nouveau poste pendant cette période, ou
- b) sous réserve de l'alinéa a) précité, s'il ne souhaite pas terminer son stage,

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

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, 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 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 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 cet employé ne déplace pas 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, 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 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 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'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'employé qui compte le moins d'ancienneté dans la section locale dont l'employé touché par le deuxième déplacement est membre. S'il y a lieu, le quatrième déplacement touchera l'employé comptant le moins d'ancienneté dans le district scolaire. Dans tous les cas, les déplacements se confineront aux limites du district scolaire.

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 et 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'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 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 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'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'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 concierges pourront obtenir un horaire condensé 1<sup>er</sup> juillet à la semaine de reprise des classes.

### **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 peut 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 passée au travail.

### **14.05 Réunions du Syndicat**

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 heures d'une journée donnée ou après quarante 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'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 gestion 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 doit passer la nuit ailleurs que chez lui, les huit premières heures travaillées ce jour-là sont rémunérées au taux normal et toutes les heures de travail suivantes 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 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'un employé demande par écrit un congé tenant lieu de temps supplémentaire, ce congé sera pris à une date dont conviennent l'employé et l'Employeur, dans les six (6) mois civils suivant la date à laquelle les heures supplémentaires ont été travaillées; autrement l'employé sera rémunéré au taux de travail de surtemps. Lorsque le congé tenant lieu de temps supplémentaire est pris, il sera accordé au taux de travail de surtemps.

b) 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 doit prendre ces heures sous la forme de congés dans le délai ci-dessus.

## **ARTICLE 16 - PRIMES DE QUART**

Prime de relais de nuit

16.01 Une prime de quart de 3,50 \$ 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. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, la prime de nuit sera 4 \$ par quart. 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 fois par an. Cette prime de quart doit être payée avec le premier chèque de paye de novembre de chaque année pour tous les quarts travaillés au cours des douze mois précédents. Un employé permanent qui est mis en disponibilité avant le mois de novembre d'une année doit recevoir avec son dernier chèque de paye la prime de quart qu'il a accumulée.

Prime de quart fractionné

16.02 Lorsqu'un concierge permanent est tenu de travailler un quart fractionné, il recevra une prime de 3,50 \$ par quart travaillé. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, la prime de quart fractionné sera 4 \$ par quart. 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 fois par an. Cette prime doit être payée avec le premier chèque de paye de novembre de chaque année pour tous les quarts fractionnés travaillés au cours de la période précédente de douze mois. Un concierge permanent dont l'emploi prend fin avant le mois de novembre d'une année doit recevoir avec son dernier chèque de paye la prime de quart fractionné qu'il a accumulée.

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 jour de travail réglementaire :

- le jour de l'An
- 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
- 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'un employé est normalement tenu de travailler le 24 décembre et (ou) le 31 décembre, il doit obtenir ses quatre (4) dernières heures ouvrables en temps libre payé. Cependant, lorsqu'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 heures en temps libre, l'employé doit obtenir, en remplacement de ces heures, quatre 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) 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 journée aux fins de l'application du sous-alinéa 17.01b)(i).

### **17.02 Rémunération pour travail lors d'un 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'un employé, 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 un employé pendant toute période où il est en congé non payé, absent sans permission ou frappé de suspension.

## ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS

### 18.01 Durée des congés annuels - Employés engagés pendant 12 mois

L'année ouvrant droit aux congés annuels sera du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de chaque année. Tout employé autre qu'un surnuméraire qui est engagé pendant les douze 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 an civil de service, a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, calculés à raison d'un jour et quart (1/4) par mois civil de service ininterrompu complété au 30 juin d'une année;
- b) un an civil de service, mais moins de huit ans civils, a droit à trois semaines de congés annuels payés à son taux réglementaire;
- c) huit ans civils de service, mais moins de vingt ans civils, a droit à quatre semaines de congés annuels payés à son taux réglementaire;
- d) vingt ans civils de service ou plus, a droit à cinq semaines de congés annuels payés à son taux réglementaire.

Aux fins du présent article, un an civil est douze mois à compter de la date d'embauchage de l'employé, c'est-à-dire qu'un employé embauché le 1<sup>er</sup> septembre 1990 aurait droit, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1998, à quatre 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, 3 semaines, 4 semaines, 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 15 jours civils.

Dans de tels cas, le nombre total de congés annuels auxquels un employé a droit sera réduit au prorata comme suit : 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 un employé a droit.

#### 18.02 Durée des congés annuels - Employés engagés pendant moins de 12 mois

Un employé autre qu'un surnuméraire, qui n'est pas employé pendant les douze 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 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 mois se terminant le 30 juin;

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

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

d) s'il compte vingt 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 mois se terminant le 30 juin, jusqu'à concurrence de vingt-cinq jours.

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

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

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

Un employé dont l'emploi prend fin, 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 un employé ne reçoit pas le nombre total de congés annuels auxquels il a droit, c'est-à-dire  $1\frac{1}{4}$ ,  $1\frac{2}{3}$  ou  $2\frac{1}{12}$ , sont les mois ou une partie des mois où l'employé est en disponibilité, en congé de maternité ou en congé non payé autorisé pendant plus de 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 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 jour de travail réglementaire durant les congés annuels d'un employé, il faut lui accorder pour ce jour férié un 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

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. 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

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'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 Paye durant les congés annuels et indemnité de congés annuels

Un employé doit présenter une demande par écrit au moins quatre (4) semaines avant le début de sa période de congés pour qu'il reçoive son indemnité avant ses congés, à condition que cette période de congés soit d'une durée d'au moins une semaine.

#### 18.08 Indemnités de congés annuels pour employés surnuméraires

L'employé surnuméraire n'a pas droit à des congés annuels, mais il 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 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'employé surnuméraire au cours du mois de juillet de chaque année. Au moment de sa nomination à un poste permanent, le surnuméraire doit recevoir 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.

#### 18.09 Deuil durant les congés annuels

Lorsqu'un employé obtient un congé de deuil en application du paragraphe 20.01 de la convention pendant sa période de congés annuels, il faut lui redonner les crédits de congés annuels ainsi remplacés par le congé de deuil auquel il 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.

#### 18.10 Maladie pendant les congés annuels

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 fournir une preuve de maladie.

### **ARTICLE 19 - CONGÉS DE MALADIE**

#### 19.01 Définition de congé de maladie

Un congé de maladie désigne une période pendant laquelle 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 par mois pour chaque mois civil de service jusqu'à un maximum de 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 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 - Un employé actuel qui a commencé le 1<sup>er</sup> 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 - 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<sup>er</sup> 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 pour cause de maladie peut être déduite à raison d'une demi-journée; une absence de plus d'une demi-journée 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'employé est malade, un certificat médical d'un médecin ou d'un médecin ou d'une infirmière praticienne ou d'un infirmier praticien applicable au temps perdu pour cause de maladie en application du présent article et si l'employé ne souscrit pas à cette demande, le temps perdu sera déduit du salaire de l'employé.

## 19.06 Preuves de maladie

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. Dès son retour

au travail, l'employé signalera par écrit à son Employeur le nombre de jours où il a été absent. Il doit donner cet avis dans un délai de cinq jours ouvrables de la date de son retour au travail.

#### 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 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

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

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

c) Dans le cas du décès d'une nièce, d'un neveu ou d'un parent demeurant sous le même toit, l'employé doit obtenir un 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'employé peut demander par écrit d'utiliser l'un 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 un employé qui assistera à des funérailles à titre de porteur.

#### 20.03 Fonctions de juré

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'employé produit un certificat de présence au sein d'un jury ou comme

témoin à la date en question. Si 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, cet employé doit ensuite se présenter au travail.

#### 20.04 Rencontres avec l'Employeur

Lorsque l'Employeur oblige un employé à quitter temporairement son travail en vue de le rencontrer, 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 doit être rémunéré conformément à la directive pertinente sur les voyages qui est établie par le Conseil de gestion et qui est modifiée de temps à autre.

#### 20.05 Congés d'examen

a) Lorsque le district oblige un employé à passer des examens visant à évaluer la compétence de l'employé et que celui-ci est obligé de s'absenter de son travail en vue de passer les examens, 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'un employé est tenu de suivre pour accomplir ses tâches doivent être prévus pendant les heures de travail réglementaires et 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 de gestion, tels que modifiés de temps à autre, s'appliquent à de telles absences.

#### 20.06 Congés d'études

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 de maternité et congé pour soins d'enfant

##### a) Congé de maternité

- (i) 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 n'importe quel jour durant la période de onze semaines précédant la date prévue de l'accouchement jusqu'à la date de l'accouchement même.
- (ii) Nonobstant ce qui précède, le district se réserve le droit d'obliger une employée qui est enceinte à prendre un congé de maternité à tout moment, si l'état de l'employée devient incompatible avec les exigences de son travail en raison de sa grossesse.
- (iii) L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maternité prolongé.
- (iv) Durant la période d'attente de deux semaines précédant le début des prestations d'assurance-emploi, l'Employeur versera une indemnité de congé de maternité qui correspond à 75 % du taux de traitement réglementaire de l'employée; cette indemnité de congé de maternité sera conforme au programme de prestations supplémentaires de chômage. Si l'employée ne retourne pas au travail à la suite de son congé de maternité, elle doit rembourser cette indemnité à l'Employeur.
- (v) L'employée doit donner un préavis de quatre (4) mois à l'Employeur de la date de début prévue et de la durée du congé de maternité.
- (vi) Une employée conserve son statut d'employée à temps plein et son ancienneté pendant qu'elle est en congé de maternité et doit accumuler de l'ancienneté durant ce congé. Au retour d'un congé de maternité, l'employée doit être réintégrée dans son poste.

b) Congé pour soins d'enfants

- (i) Sur demande de l'employé qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant à naître ou qui adopte ou qui a adopté un enfant, l'Employeur doit accorder à l'employé un congé non payé d'une durée de trente-sept (37) semaines consécutives ou d'une durée plus courte, selon ce qu'a indiqué l'employé, de manière à permettre à l'employé de prendre soin de l'enfant.
- (ii) Un congé accordé en vertu de l'alinéa b)(i) doit commencer au plus tôt à la date où le nouveau-né ou l'enfant adopté est pris en charge par l'employé et au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date. L'employée qui est la mère biologique d'un enfant doit commencer le congé pour soins d'enfants immédiatement après le congé de maternité, sauf si l'Employeur et l'employée s'entendent autrement. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité prend fin, la date de début du congé peut être reportée.
- (iii) Un employé retournant au travail après un congé pour soins d'enfants doit être réintégré dans son poste. Un employé conserve son ancienneté et en accumule pendant son congé pour soins d'enfants.
- (iv) Si les deux parents adoptifs sont des employés, le parent autre que celui demandant un congé en vertu de l'alinéa a) doit recevoir, sur demande, deux (2) jours de congés payés. Ce congé sera déduit des congés de maladie accumulés de l'employé. Un tel congé devra être prolongé sur demande jusqu'à un maximum de quatre (4) jours supplémentaires non payés.

c) Durée du congé de maternité et du congé pour soins d'enfants.

- (i) La durée totale du congé de maternité et du congé pour soins d'enfants que peuvent prendre un ou deux employés pour la même naissance ou adoption ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.

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 à sept employés au plus par district scolaire en même temps, et à dix employés au plus une fois par année en vue d'assister à l'assemblée annuelle de l'unité de négociation, les employés que le Syndicat aura désignés en vue d'assister à des congrès ouvriers ou à des colloques, sous réserve que le Syndicat doit avoir demandé ce congé au moins deux semaines avant le congé envisagé. La paye accordée par l'Employeur pour le congé lui sera remboursée par le syndicat local.

20.09 Congés pour affaires du Syndicat

a) Un employé permanent 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 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 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 un employé en vertu du présent paragraphe plus un supplément de 15,6 % des salaires payés. Lorsqu'un congé est accordé à 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 15,6 % supplémentaires à moins que l'employé soit absent pendant plus de cinq jours ouvrables consécutifs.

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

Le plaignant et un 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'employé se rende chez le médecin ou le dentiste s'il ne peut pas le faire en dehors des heures normales de travail.

#### 20.12 Congés divers

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

#### 20.13 Congés d'urgence

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

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

#### 20.14 Cours de recyclage pour chauffeur d'autobus

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 cet employé retournera au travail, on devra lui faire suivre le cours de recyclage pour chauffeur d'autobus de sorte qu'il puisse continuer à jouir de son privilège de conduire.

#### 20.15 Journées de tempête

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.

20.16 Sur demande, l'Employeur peut autoriser 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 Congé de soignant

Sur demande, un employé doit recevoir un congé non payé conformément à la disposition concernant le congé de soignant 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 vendredis. Si un jour férié coïncide avec un jour de paye, les employés seront payés le jour précédent.

b) Tout travail supplémentaire effectué par un employé sera rémunéré au plus tard, le quinzième jour du mois suivant le mois au cours duquel le travail a été accompli.

#### 21.03 Paye de suppléance

Quand 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 jours ouvrables consécutifs ou plus, il doit recevoir le taux applicable au poste et le taux doit être rétroactif au premier jour où il a assuré la suppléance ou rempli les principales fonctions du poste à rémunération plus élevée. Quand 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 de gestion 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 doit lui être versée au début d'avril de chaque année, pour chaque chauffe-moteur que l'Employeur l'oblige à utiliser, laquelle est calculée ainsi :

Puissance inférieure ou égale à 1 250 watts - 95 \$

Puissance supérieure à 1 250 watts - 110 \$

#### 21.06 Permis d'ingénieur spécialisé en force motrice

Un employé au service du district le 1<sup>er</sup> 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 30 \$ par mois en plus de son salaire réglementaire. Les employés qui, en tout temps après le 1<sup>er</sup> 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 30 \$ par mois en plus de leur salaire. Les employés recevant ce supplément de 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 de gestion 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'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'employé reprend un examen écrit ou un examen de conduite qu'il a échoué au delà d'une reprise.

## 21.09 Allocations de retraite

a) Quand 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 décède ou qu'il est mis en disponibilité, le district doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égalant cinq jours de rémunération pour chaque année complète d'ancienneté, mais ne dépassant pas cent vingt-cinq jours de rémunération. La rémunération applicable à cette fin doit se calculer au taux de rémunération de l'employé au moment de sa retraite ou de son décès et doit être versée en une somme globale.

b) Si un employé demande l'allocation de retraite par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur peut obliger l'employé à se soumettre à un examen médical par un médecin qu'aura choisi l'Employeur.

c) Nonobstant qu'un employé soit jugé admissible à la retraite suivant les alinéas a) ou b) ci-dessus dans une classe particulière, il peut demander et obtenir un emploi dans une autre classe pour laquelle il peut avoir la compétence voulue en raison de sa santé, de sa formation et de son expérience.

d) Quand 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'employé, l'allocation de retraite doit être :

- 1) versée en une somme globale lorsque l'employé y a droit, ou
- 2) retenue jusqu'à l'année d'imposition suivante, ou toute autre année suivant l'année où l'employé a droit à la retraite, ou
- 3) utilisée par 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, 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 jusqu'à trois (3) congés annuels payés préalables 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 an, l'allocation de retraite à laquelle un employé comptant au moins cinq ans d'ancienneté a droit sera calculée au prorata (ex. 1/2 année égale 2 1/2 jours).

## 21.10 Disponibilité immédiate

Lorsqu'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 sera rémunéré à un taux fixe selon le barème suivant :

lundi au vendredi inclusivement	- 0,75 \$ l'heure
samedi, dimanche et jours fériés énumérés au paragraphe 17.01	- 1 \$ l'heure

L'Employeur désignera les heures où l'employé est tenu d'être « en disponibilité immédiate » et l'employé sera avisé de ces heures par écrit avant la période de disponibilité immédiate. Aux fins de précision, un employé qui n'est pas désigné comme étant « en disponibilité immédiate » ne sera pas considéré comme étant « en disponibilité immédiate ».



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

Un employé peut quitter son travail et retourner chez lui lorsqu'il a terminé les tâches pour lesquelles il avait été appelé.

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, II, III et IV de menuisier(ère), de contremaître de l'entretien des édifices I et II (non-compagnon ou compagnon travaillant dans son domaine) qui gardent des trousseaux à outils doivent obtenir une indemnité annuelle de 80 \$ dans le but de remplacer les outils de leur métier qui sont usés, brisés ou qui ont été volés. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2006, l'indemnité est portée à 100 \$. 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 275 \$ payable le 15 janvier de chaque année. Le 1<sup>er</sup> avril 2012, on leur versera une indemnité de nettoyage à sec non renouvelable de 25 \$. À compter du 15 janvier 2013, tous les employés recevront une indemnité de nettoyage à sec de 300 \$ par 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 23 \$ par mois (jusqu'à concurrence de 275 \$ pour 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.

### ARTICLE 22 - DÉFINITIONS

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

b) Un employé « à temps plein » est 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) Un employé « à temps partiel » est un employé permanent qui travaille suivant un horaire réglementaire de moins de trente-cinq heures par semaine.

d) Un employé « surnuméraire » est un employé engagé au jour le jour qui doit, lorsqu'il est employé, avoir titre à tous les droits et avantages de la convention collective à moins qu'une disposition

(i) indique le contraire; ou

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

L'expression « lorsqu'il est employé » signifie, aux fins des articles 11 et 12, la période durant laquelle l'employé a des droits d'ancienneté. Les employés surnuméraires occupant des postes temporairement vacants doivent se voir accorder tous les jours fériés qui tombent durant la période de la vacance temporaire.

e) 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 de gestion, le ministère de l'Éducation 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 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 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)
- locaux de cuisine de 500 pieds carrés ou plus qui sont séparés de la cafétéria
- trente-cinq accessoires de toilette (le bassin Bradley représente quatre accessoires)
- locaux pour l'enseignement industriel
- bibliothèques (plus de 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 classe - 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 classe - 1 500 pieds carrés d'espace ouvert (endroits non obstrués) tels que couloirs, corridors, escaliers, passerelles, entrées, paliers, estrades, etc.
- 3) Équivalent de 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'elle est définie à l'alinéa 23.02 c) et qu'il juge qu'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 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 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 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 heures par jour au maximum sont consacrées à ces tâches.

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

Les journées de classe ordinaires, les affectations totalisant plus de six heures à l'intérieur du cadre de travail décrit précédemment sont rémunérées au taux normal pour les deux 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 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 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 heures supplémentaires par journée de classe, jusqu'à concurrence de huit heures par jour. **Les chauffeurs d'autobus « B » doivent être rémunérés pour au moins 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<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> 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 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 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 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<sup>er</sup> 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 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 (6 heures pour la classe « A », 8 heures pour la classe « B » et 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 un employé de classe « A » de transporter les élèves de la maternelle et de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> années au début de l'après-midi. Si, malgré ces tâches supplémentaires, l'employé suppléant n'effectue pas plus de 6 heures par jour, il conserve son titre de chauffeur d'autobus de classe « A ».

g) Le salaire du chauffeur est payable pendant une période d'au moins 39 semaines qui sera prévue à l'horaire durant une période de 43 semaines consécutives au cours de l'année scolaire. L'Employeur a l'intention de planifier les 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'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 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<sup>er</sup> avril 2012 : lorsqu'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 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 de gestion 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 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, Fredericton (N.-B.), et au sous-ministre adjoint des Services des relations de travail, Bureau des ressources humaines, Fredericton (N.-B.). Dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la réception d'une telle demande, 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'un employé n'est pas satisfait des résultats après avoir suivi les étapes prévues au paragraphe 23.08, il 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 sous-ministre adjoint des Services des relations de travail, Bureau des ressources humaines, avec copie au directeur des ressources humaines, ministère de l'Éducation.

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 - ÂGE DE LA 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<sup>er</sup> 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 Âge de la retraite

Les employés doivent prendre leur retraite à l'âge de 65 ans, sauf que le district peut, à sa discrétion, permettre à un employé de garder son emploi d'une année à l'autre après que l'employé a atteint l'âge de la retraite.

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 gestion 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2007, les participants dont l'emploi cesse et qui sont admissibles, immédiatement à la cessation d'emploi, au paiement d'une pension de retraite anticipée ou d'une pension de retraite normale n'auront désormais pas l'option de choisir le transfert de la valeur de rachat.

#### 24.04 Comité des pensions

L'Employeur consent à modifier le régime de pension décrit dans la convention collective entre le SFCP, le Conseil des syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick et le Conseil de gestion 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<sup>er</sup> 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 4,5 % du salaire. La cotisation de l'Employeur sera égale à celle de l'employé. Le régime sera administré par un comité auquel pourra siéger un représentant de la section locale 1253 du SFCP.

### **ARTICLE 25 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE**

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

#### ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

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

soit protection de base + 1 x le salaire annuel  
ou protection de base + 2 x le salaire annuel  
ou aucune protection supplémentaire.  
Protection pour personne à charge - Facultatif  
Primes assumées à parts égales par l'Employeur et l'employé

conjoint	12 000 \$
chaque enfant	6 000 \$

#### GARANTIE EN CAS DE DÉCÈS OU DE MUTILATION PAR ACCIDENT

Protection de base - Obligatoire  
Prime assumée entièrement par l'Employeur

1 x salaire annuel (même que pour l'assurance-vie collective)

Protection supplémentaire - Obligatoire avec l'assurance-vie supplémentaire

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

supplémentaire)

Assurance volontaire - Prime assumée entièrement par l'employé

Protection par tranches de 10 000 \$ jusqu'à concurrence de 300 000 \$.

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

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

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

d) Aucune modification ne sera apportée en ce qui a trait aux garanties actuelles ni à l'assureur 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'employé au coût des primes des régimes quand l'employé l'y autorise à la fin de son stage probatoire.

b) Soins médicaux

Les coûts du régime d'assurance-santé actuel (dont l'administrateur est la Croix Bleue) doivent être partagés comme suit : L'Employeur doit verser un montant égal à 75 % du coût de la prime du régime TD129 de la Croix Bleue.

c) Soins dentaires

Les coûts du régime de soins dentaires actuel (dont l'administrateur est la Croix Bleue) doivent être partagés comme suit : L'Employeur doit verser un montant égal à 50 % du coût de la prime du régime de soins dentaires TD129 de la Croix Bleue.

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 ni à l'assureur sans le consentement des parties.

## **ARTICLE 27 - INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

27.01 a) L'Employeur est tenu de verser à 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'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'un employé ne peut pas ou n'a pas le droit de réintégrer son poste totalement ou partiellement, 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 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 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 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'aucun employé ne soit tenu, selon l'horaire de travail, de travailler seul après minuit du lundi au vendredi et qu'aucun employé ne sera tenu, selon l'horaire de travail, de travailler seul après 18 heures les samedis ou dimanches.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux mécaniciens de machines fixes et aux gardiens de sécurité.

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

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

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

28.08 Un employé qui est tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité doit recevoir une indemnité de chaussures de sécurité de 100 \$, montant qui est payable au début du mois d'avril chaque année.

## **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 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 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) 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 prévue 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 prévue 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 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **30.01 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.

### **30.02 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.

### **30.03 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.

### **30.04 Locaux spéciaux**

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

### **30.05 Nouveaux employés**

L'Employeur présentera les nouveaux employés aux autres employés de l'établissement et aux membres exécutifs du Syndicat ou aux délégués d'atelier à l'intérieur de cet établissement. Il accordera au délégué d'atelier jusqu'à 30 minutes sans perte de traitement pour qu'il puisse expliquer le rôle du délégué d'atelier dans la procédure applicable aux griefs, de même que les autres droits et obligations de l'employé et de l'Employeur en application de la convention collective.

## **ARTICLE 31 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS**

### 31.01 Jouissance d'avantages supérieurs

a) Lorsqu'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 doit continuer de bénéficier de ces avantages supérieurs à leur niveau existant, nonobstant toute disposition de la présente convention.

b) L'annexe du syndicat local faisant partie de la présente convention et visant l'ancien district scolaire 20 s'applique uniquement aux employés embauchés avant la date suivante :

Ancien district scolaire 20                      le 31 mars 1972.

c) L'Employeur convient que l'annexe de la présente convention collective signalée à l'alinéa 31.01b) doit être annexée à la convention collective. Il est également convenu que tous les avantages existants ou supérieurs signalés dans l'annexe de la convention doivent, s'il y a lieu, faire partie de la convention collective. De plus, l'Employeur et le Syndicat conviennent qu'un comité mixte d'étude et d'évaluation composé de membres des deux parties doit être convoqué en vue d'établir et d'étudier les particularités se rattachant à l'annexe, ainsi que l'opportunité de leur inclusion dans la convention collective.

### 31.02 Transférabilité des avantages

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 doit conserver la transférabilité fondée sur l'ancienneté relativement à tous les avantages et droits prévus dans la présente convention collective.

31.03 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 32 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION**

32.01 a) L'Employeur doit fournir cinquante photocopies de la convention collective au moment de sa signature et doit faire imprimer, à ses propres frais, un nombre suffisant d'exemplaires de la convention sous forme de livrets. L'Employeur doit faire tous les efforts possibles pour obtenir la version imprimée de la convention dans les 90 jours qui suivent la correction d'épreuves et l'acceptation de la version française.

b) La présente convention doit être imprimée en anglais et en français et doit être officielle dans les deux langues. 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.

## **ARTICLE 33 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

### 33.01 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.

### 33.02 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.

### 33.03 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.

### 33.04 Formation

Si, en raison d'un changement technologique, 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'employé doit suivre un programme de formation après les heures de travail, il sera rémunéré 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'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 34 - DURÉE ET CESSATION**

### 34.01 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.

### 34.02 Rétroactivité

a) Tous les changements de salaire prévus dans la nouvelle convention s'appliquent rétroactivement au taux normal pour toutes les heures travaillées.

b) Tous les employés ayant quitté le service du district scolaire à partir du 1<sup>er</sup> avril 2010 et avant la signature de la présente convention ont droit aux salaires rétroactifs. Pour recevoir le paiement du salaire rétroactif qui lui est dû, l'ancien employé doit en faire la réclamation par avis écrit au district qui était son ancien employeur dans un délai de soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention.

c) Les taux horaires applicables aux chauffeurs d'autobus pour les courses supplémentaires ne doivent pas être rétroactifs dans le cas des services rendus en application de l'article 15 (Courses supplémentaires des chauffeurs d'autobus) avant la date de la signature de la présente convention.

d) Les employés qui ont été congédiés pour des questions de discipline ou qui ont quitté leur emploi sans donner le préavis voulu qui est prévu dans l'ancienne convention ou dans les règlements du régime du personnel du district scolaire intéressé n'auront droit à aucun des avantages prévus dans le présent article.

34.03 Il est entendu que seuls les salaires au taux normal sont rétroactifs. La présente convention doit être en vigueur pendant la période commençant le 1<sup>er</sup> avril 2010 et prenant fin le 31 mars 2014, et se renouveler automatiquement par la suite pour des périodes successives de douze 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 jours civils et au plus soixante 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 15 décembre 2010.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

Delalene Harris Foran

L'hon. Blaine Higgs

Rick MacMillan

L'hon. Jody Carr

Gerry Prosser

Michelle Losier

John Cronkhite

Jennifer Davis

Serge Boucher

Lise Laforge

Pamela Scichilone

Yvette Richard

Gérald Landry

John MacDonald

Connie Haines

Todd Silliphant

Tom Steep

\_\_\_\_\_

Jean-Yves Maillet

\_\_\_\_\_



**ANCIEN DISTRICT SCOLAIRE 20 - SAINT-JEAN**

Aussi longtemps qu'ils demeurent supérieurs aux conditions de travail, avantages et taux de salaires énoncés dans l'entente principale, toutes les conditions, tous les avantages et taux de salaires indiqués à l'annexe du syndicat local signée par les parties le 18 novembre 1998 et faisant partie de la présente convention, doivent continuer de s'appliquer aux employés visés par l'annexe du syndicat local, en plus, ou s'il est jugé à propos, au lieu de ces mêmes dispositions de l'entente principale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 15 décembre 2010.

POUR LE SYNDICAT

Delalene Harris Foran

Rick MacMillan

Gerry Prosser

John Cronkhite

Serge Boucher

Pamela Scichilone

Gérald Landry

Connie Haines

Tom Steep

Jean-Yves Maillet

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Blaine Higgs

L'hon. Jody Carr

Michelle Losier

Jennifer Davis

Lise Laforge

Yvette Richard

John MacDonald

Todd Silliphant

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANNEXE A

CLASSIFICATION	Le 1 avril 10	Le 1 avril 12	Le 1 oct 12	Le 1 avril 13	Le 1 oct 13
CONCIERGE I	16.81	17.13	17.30	17.57	17.75
CONCIERGE II	17.64	17.97	18.15	18.45	18.64
CONTREMAITRE DES TRAVAUX DE CONCIERGERIE	19.71	20.06	20.26	20.59	20.80
TRAVAILLEUR(SE) DES OPÉRATIONS	17.15	17.47	17.65	17.92	18.10
CHAUFFEUR DE CAMION	17.15	17.47	17.65	17.92	18.10
JARDINIER	20.69	21.05	21.26	21.60	21.83
RÉPARATEUR(TRICE) D'ENTRETIEN I (non-compagnon)	18.14	18.52	18.71	18.99	19.18
RÉPARATEUR(TRICE) D'ENTRETIEN II (non-compagnon)	19.00	19.39	19.58	19.88	20.08
RÉPARATEUR(TRICE) D'ENTRETIEN III (Compagnon travaillant dans son domaine)	21.74	22.16	22.38	22.73	22.96
RÉPARATEUR(TRICE) D'ENTRETIEN IV (Compagnon travaillant dans son domaine)	22.27	22.69	22.92	23.28	23.51
CONTREMAITRE DE L'ENTRETIEN DES ÉDIFICES I (non-compagnon)	19.46	19.86	20.05	20.36	20.57
CONTREMAITRE DE L'ENTRETIEN DES ÉDIFICES II (non-compagnon)	20.18	20.58	20.79	21.11	21.32
CONTREMAITRE DE L'ENTRETIEN DES ÉDIFICES I (Compagnon travaillant dans son domaine)	21.89	22.31	22.53	22.89	23.12
CONTREMAITRE DE L'ENTRETIEN DES ÉDIFICES II (Compagnon travaillant dans son domaine)	22.66	23.09	23.32	23.68	23.92
INGÉNIEUR SPÉCIALISÉ EN FORCE MOTRICE I	20.56	20.97	21.18	21.51	21.72
INGÉNIEUR SPÉCIALISÉ EN FORCE MOTRICE II	21.27	21.68	21.90	22.24	22.46
SURVEILLANT DU COMPLEXE SCOLAIRE	22.66	23.09	23.32	23.67	23.91
MAGASINIER	20.49	20.85	21.05	21.39	21.62
CHAUFFEUR D'AUTOBUS	18.27	18.60	18.79	19.08	19.28
CHAUFFEUR D'AUTOBUS A	18.27	18.60	18.79	19.08	19.28
CHAUFFEUR D'AUTOBUS B	18.27	18.60	18.79	19.08	19.28
CHAUFFEUR D'AUTOBUS C	18.27	18.60	18.79	19.08	19.28
CHAUFFEUR D'AUTOBUS A (taux hebdomadaires)	548.10	558.00	563.70	572.40	578.40
CHAUFFEUR D'AUTOBUS B (taux hebdomadaires)	730.80	744.00	751.60	763.20	771.20
CHAUFFEUR D'AUTOBUS C (taux hebdomadaires)	639.45	651.00	657.65	667.80	674.80

## 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 (1/2) 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 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 quinze (15) 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 administrateur nommé par l'Employeur et d'un 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 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 DE GESTION

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 LE SYNDICAT

Delalene Harris Foran

Rick MacMillan

Gerry Prosser

John Cronkhite

Serge Boucher

Pamela Scichilone

Gérald Landry

Connie Haines

Tom Steep

Jean-Yves Maillet

#### POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Blaine Higgs

L'hon. Jody Carr

Michelle Losier

Jennifer Davis

Lise Laforge

Yvette Richard

John MacDonald

Todd Silliphant

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## LETTRE D'ENTENTE

Objet : Fonctions d'entraîneur 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 soixante-quinze cents (0,75 \$) 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 soixante-quinze cents (0,75 \$) 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 soixante-quinze cents (0,75 \$) 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.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, la prime versée pour les fonctions d'entraîneur relativement aux chauffeurs d'autobus sera 1 \$ l'heure.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 15 décembre 2010.

POUR LE SYNDICAT

Delalene Harris Foran

Rick MacMillan

Gerry Prosser

John Cronkhite

Serge Boucher

Pamela Scichilone

Gérald Landry

Connie Haines

Tom Steep

Jean-Yves Maillet

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Blaine Higgs

L'hon. Jody Carr

Michelle Losier

Jennifer Davis

Lise Laforge

Yvette Richard

John MacDonald

Todd Silliphant

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION  
ENTRE  
LE CONSEIL DE GESTION  
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

**CLASSES**

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
0465-281	Menuisier ou menuisière
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

Fait le 15 décembre 2010.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

Delalene Harris Foran

L'hon. Blaine Higgs

Rick MacMillan

L'hon. Jody Carr

Gerry Prosser

Michelle Losier

John Cronkhite

Jennifer Davis

Serge Boucher

Lise Laforge

Pamela Scichilone

Yvette Richard

Gérald Landry

John MacDonald

Connie Haines

Todd Silliphant

Tom Steep

\_\_\_\_\_

Jean-Yves Maillet

\_\_\_\_\_