

ENTENTE

ENTRE

le Conseil scolaire acadien provincial

et

*le Syndicat canadien des employés de la fonction publique,
section 2272*

(Expiration : 31 mars 2015)

Table des matières

Article 1 - Préambule et définitions	1
Article 2 - Droits de l'administration.....	3
Article 3 - Reconnaissance et négociation	3
Article 4 - Dispositions législatives publiques	4
Article 5 - Sécurité d'emploi.....	4
Article 6 - Langue	5
Article 7 - Non-discrimination.....	5
Article 8 - Comité des négociations.....	5
Article 9 - Nouveaux employés	6
Article 10 - Copies de l'entente	6
Article 11 - Comité syndicat/employeur.....	6
Article 12 - Congédiement, suspension et discipline.....	7
Article 13 - Représentation syndicale.....	7
Article 14 - Perception des cotisations syndicales.....	8
Article 15 - Correspondance	9
Article 16 - Procédure de grief.....	9
Article 17 - Arbitrage.....	10
Article 18 - Ancienneté.....	11
Article 19 - Promotions et changements dans le personnel	12
Article 20 - Congé autorisé.....	14
Article 21 - Congé de maternité et congé parental	16
Article 22 - Mise à pied et rappel.....	19

Article 23 - Service des autobus	20
Article 24 - Jours de tempête	20
Article 25 - Vêtements de protection	21
Article 26 - Heures de travail.....	21
Article 27 - Journées fériées	22
Article 28 - Vacances.....	23
Article 29 - Congé de maladie	24
Article 30 - Heures supplémentaires.....	26
Article 31 - Pauses	26
Article 32 - Santé et sécurité.....	26
Article 33 - Employés probatoire.....	27
Article 34 - Collisions de véhicules	27
Article 35 - Retraite	27
Article 36 - Paiement du salaire et des allocations	27
Article 37 - Conditions générales	27
Article 38 - Grèves et lockouts	28
Article 39 - Classification des postes et reclassement	28
Article 40 - Concierges occasionnels	28
Article 41 - Conducteurs occasionnels	29
Article 42 - Poste Conditionnel	30
Article 43 - Changements technologiques	30
Article 44 - Durée de l'entente	30
Article 45 - Examens médicaux, examens pour le permis et examens de la vue	30

Article 46 - Régime de retraite et régime d'assurance collective	31
Article 47 - Programme d'aide aux employés	31
Lettre d'entente 1	32
Lettre d'entente 2	33
Lettre d'entente 3	34
Lettre d'entente 4	35
Lettre d'entente 5	37
Lettre d'entente 6	39
Annexe A - Proposition salariale	40
Annexe B - Jours de maladie gelés	41
Annexe C - Non-participants au régime de retraite.....	42
Annexe D - Crédits de jours maladie	43
Annexe E – Conducteurs d'autobus dotés d'un cercle rouge.....	44

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS

1.01 Les deux parties à cette entente ont comme but :

1. De favoriser le bon moral, le bien-être et la sécurité de tous les employés de cette section du syndicat, d'assurer aux élèves du Conseil scolaire acadien provincial des installations adéquates pour un bon enseignement, et de s'entendre sur une méthode formelle de résolutions de conflits entre les parties.
2. De conserver et d'affermir des relations harmonieuses et de régler les conditions d'emploi entre l'employeur et le syndicat.
3. De reconnaître les avantages mutuels de discussions et de négociations communes dans tous les domaines des conditions de travail, de l'emploi, des services, etc.
4. D'encourager l'efficacité dans les opérations.

1.2 Dans cette entente :

- (a) «Cette entente» veut dire l'entente collective entre l'employeur et le syndicat.
- (b) «Vacance conditionnelle » veut dire que le titulaire de l'emploi peut reprendre le poste de conducteur d'autobus (ou de concierge dans une école) qu'il a laissé vacant à condition que le poste existe encore.
- (c) «Conseil» veut dire le Conseil scolaire acadien provincial.
- (d) «Date d'embauche» veut dire le premier jour de travail de l'employé comme employé régulier, à temps partiel ou à temps plein.
- (e) «Jour» veut dire un jour de travail à moins que cette entente ne spécifie une autre définition
- (f) «Employé» veut dire un employé de l'unité syndicale.
- (g) «Employeur» veut dire le Conseil scolaire acadien provincial
- (h) «Employé à temps plein» veut dire un employé qui travaille de façon régulière dans un poste créé par l'employeur comme un poste à temps complet tel que défini à l'article 26 de l'entente.
- (i) «Journée fériée» veut dire la période de 24 heures commençant à 00 h 01 le jour désigné comme un jour férié dans cette entente.

- (j) «Employé probatoire» veut dire un employé qui n'a pas encore terminé sa période sous condition.
- (k) «Doté d'un cercle rouge» veut dire que l'employé continue de recevoir les avantages qu'il a à la date de la signature de cette entente, tant au niveau du taux auquel il perçoit ces avantages qu'au niveau de l'accumulation maximale des avantages
- (l) «Employé régulier à temps partiel» veut dire un employé qui travaille sur une base régulière, mais qui travaille moins d'heures que le nombre d'heures prévu par semaine pour un employé à temps plein.
- (m) «Occasionnel» veut dire un employé qui est employé de façon occasionnelle et non sur une base régulière. Les employés occasionnels travaillent normalement quand les employés à temps plein ou les employés à temps partiel sont absents du travail en raison d'une maladie, de vacances, d'activités syndicales, d'un deuil, d'une journée fériée ou dans les cas d'urgences ou autres circonstances non-prévues. Les employés occasionnels travaillent seulement quand un employé régulier n'est pas disponible.
- (n) «Syndicat» veut dire le Syndicat canadien des employés de la fonction publique, section 2272.
- (o) «Jour de travail» veut dire tous les jours à l'exception du samedi, du dimanche ou des journées fériées.
- (p) «Année» veut dire la période commençant à 00 h 01 le 1er août et se terminant à 23 h 59 le 31 juillet.
- (q) «Employé temporaire» veut dire un employé qui travaille dans un poste qui existe pour une période minimale de quatre (4) mois et maximale de deux (2) ans. L'employé sera éligible pour les bénéfices suivants : jours de maladie, congé de mortalité, vacances et jours fériés.

Un employé régulier qui travaille dans un poste temporaire sera couvert par la convention collective comme un employé régulier. À la fin de la période de travail temporaire, l'employé retournera à son ancien poste ou à un autre poste selon la convention collective.

Un employé qui travaille dans un poste temporaire et qui devient permanent, sans interruption d'emploi, recevra tous les bénéfices accumulés sous cet article.

ARTICLE 2 - DROITS DE L'ADMINISTRATION

- 2.1 Le syndicat et les employés couverts par cette entente reconnaissent que, sans limiter les considérations générales, il relève exclusivement de l'employeur de :
- (a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, déterminer les compétences, embaucher, congédier, diriger, classer, reclasser, transférer, mettre à pied, accorder une promotion, rétrograder, suspendre ou encore discipliner tout employé couvert par cette entente, à condition que les limites de l'entente concernant l'une ou l'autre de ces activités puissent être déterminées par une procédure de grief.
 - (b) déterminer la nature de la tâche, les normes et la qualité du service à être rendu, les horaires de travail ainsi que les méthodes et les procédures utilisées.
 - (c) d'assurer que les minibus soient conduits par des personnes qui ne sont pas membres de l'unité syndicale, en autant que les minibus ne soient pas achetés par le conseil scolaire et qu'ils ne soient utilisés que pour des activités parascolaires.
 - (d) d'étudier ou d'apporter des nouveautés ou des améliorations aux méthodes ou aux installations, de prolonger, de limiter, de réduire ou de cesser les opérations en tout ou en partie, ou encore de faire de la sous-traitance pour du travail ou des services qui ne sont pas restreints par cette entente.
- 2.2 De temps à autre, un employé peut être affecté de façon temporaire à une école, un édifice ou un circuit où ses services sont requis.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATION

- 3.1 L'employeur reconnaît le Syndicat canadien des employés de la fonction publique, section 2272, comme unique et exclusif représentant syndical de la convention collective pour tous les employés à temps plein, à temps partiel, temporaire et occasionnels de l'unité syndicale à la date de la signature que ce soit les employés des classifications Concierge 1, Concierge 2, Conducteur d'autobus, Préposé(e) au garage, Mécanicien ou Mécanicien en chef du Conseil scolaire acadien provincial (à l'exception des postes de directeur, coordinateur, superviseur, superviseur de l'entretien), les employés de la section Soutien administratif ou éducationnel de l'unité syndicale, les employés enseignants et ceux exclus par la Section 2 (2) de la *Trade Union Act* de la Nouvelle-Écosse.
- 3.2 Un employé ne doit pas conclure un accord verbal ou écrit, avec l'employeur ou avec ses représentants, qui pourrait constituer une violation de l'entente.
- 3.3 Le syndicat et les employés ne s'engageront pas dans des activités syndicales durant les heures de travail et ne tiendront aucune réunion sur les lieux de travail sans la permission de l'employeur, à l'exception des cas prévus par cette entente.
- 3.4 (a) Les personnes qui ne détiennent pas un poste de l'unité syndicale ne peuvent travailler dans un poste à l'intérieur de l'unité syndicale, excepté les cas qui font

l'objet d'un accord mutuel des deux parties.

- (b) Nonobstant la clause (a), les organismes communautaires peuvent utiliser les installations éducatives et s'occuper de la mise en place et du nettoyage des installations, à condition que cela n'entraîne pas une réduction des heures de travail prévu pour cet établissement.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PUBLIQUES

- 4.1 (a) En cas de conflit entre une disposition législative de la présente convention et une disposition d'une loi adoptée par l'assemblée législative de la province de la Nouvelle-Écosse, cette dernière l'emporte; en cas de conflit direct entre une disposition d'un règlement et une disposition de la présente convention, cependant, cette dernière, par dérogation, l'emport.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 5.1 (a) Les employés des postes suivants ne peuvent être soumis à des mises à pied ou à des réductions de leurs heures de travail en raison de contrat de sous-traitance accordés par le CSAP.

Concierges des écoles suivantes :

- École secondaire de Par-en-Bas
- École Joseph-Dugas
- École Jean-Marie-Gay
- École secondaire de Clare
- École Stella-Maris
- École Saint-Albert
- École Wedgeport
- École Belleville
- École Pubnico-Ouest
- École du Carrefour
- École NDA
- Centre scolaire Étoile de l'Acadie
- École acadienne de Pomquet
- École Beau-Port
- École Rose-des-Vents
- École acadienne de Truro
- Centre scolaire de la Rive-Sud
- École secondaire du Sommet
- École des Beaux-Marais

Conducteurs d'autobus et mécaniciens des régions suivantes :

- Municipalité de Clare
 - Municipalité d'Argyle
- (b) Lorsque l'employeur détermine que l'un des postes ci-haut mentionnés est vacant, le poste ne pourra être éliminé ou faire l'objet d'une réduction des heures de travail parce que le CSAP aurait accordé des contrats de sous-traitance.
- (c) Dans l'éventualité où l'une des écoles ci-haut mentionnées devait être remplacée par une école P-3 où qu'une nouvelle école P-3 devait être construite, le CSAP devra faire des efforts raisonnables pour continuer à employer ses employés.

ARTICLE 6 - LANGUE DE NÉGOCIATION ET D'ADMINISTRATION

- 6.1 La langue de négociation et d'administration de l'entente collective sera le français.
- 6.2 La version officielle de l'entente sera en français.

ARTICLE 7 - NON-DISCRIMINATION

- 7.1 L'employeur et le syndicat s'entendent pour tenter d'éviter toute forme de discrimination en vertu de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, à moins d'un cas sérieux lié à la compétence professionnelle ou en raison de l'affiliation ou des activités syndicales.

ARTICLE 8 - COMITÉ DES NÉGOCIATIONS

- 8.1 L'employeur ne doit pas négocier ou conclure une entente avec un employé ou un groupe d'employé de l'unité syndicale. Le syndicat fournira à l'employeur le nom de ses représentants. De même, l'employeur soumettra au syndicat la liste du personnel de supervision avec qui le syndicat pourrait avoir à traiter.
- 8.2 Le syndicat aura le droit en tout temps d'obtenir le soutien de représentants du Syndicat canadien des employés de la fonction publique, de même qu'un accès raisonnable aux locaux de l'employeur lorsque survient un cas de mesures disciplinaires ou pour négocier avec l'employeur.
- 8.3 Le syndicat peut nommer un comité de négociation collective composé d'au plus quatre (4) membres de l'unité syndicale. L'un de ces quatre représentants doit être de Clare, un autre d'Argyle, un autre de la région centrale et le dernier de la région du Nord-Est. L'employeur doit être informé du nom des membres du comité avant le début des négociations. De la même façon, le syndicat sera informé du nom des membres du comité de négociation de l'employeur avant le début des négociations. La liste de nom pourra être modifiée en cours de route.
- 8.4 Les employés membres du syndicat ou du comité de négociation collective ne pourront subir

de perte de salaire ou d'avantages pour le temps consacré aux sessions de négociation. L'allocation pour les négociations sera plafonnée à 24 jours. Ce plafond pourra être prolongé si les deux parties y consentent. Les employés n'auront pas droit à des heures supplémentaires dans l'éventualité où une session de négociation durerait plus longtemps que les heures régulières de travail. Chacune des parties sera responsable de couvrir les dépenses engendrées par la participation aux sessions de négociation.

- 8.5 Dans la mesure du possible, l'employeur pourra, à sa discrétion et à la demande du syndicat, soumettre les informations d'ordre financier ou actuariel relatives aux plans de pension et d'avantages sociaux. De la même façon, il pourra partager des informations techniques, des rapports, des études, des sondages, des manuels, des directives ou autres documents requis à des fins de négociation si cela n'exige pas une recherche approfondie.

ARTICLE 9 - NOUVEAUX EMPLOYÉS

- 9.1 L'employeur doit informer les nouveaux employés qu'une entente collective est en vigueur, comme il doit les informer des conditions d'emploi telles que définies dans les articles traitant de la perception des cotisations syndicales. Le syndicat remettra une copie de l'entente à l'employé.
- 9.2 Lorsque l'employé débute ses fonctions, son supérieur immédiat doit lui présenter le représentant ou le responsable du syndicat.

ARTICLE 10 - COPIES DE L'ENTENTE

- 10.1 Le syndicat canadien des employés de la fonction publique défraiera les coûts d'impression des livrets de cette entente collective pour ses membres et pour les administrateurs du CSAP.

ARTICLE 11 - COMITÉ SYNDICAT/EMPLOYEUR

- 11.1 L'employeur et le syndicat doivent mettre sur pied un comité patronal-syndical constitué d'au plus quatre (4) employés du conseil désignés par le syndicat et quatre (4) représentants de l'administration nommés par l'employeur. Les quatre représentants des employés doivent représenter chacune des régions suivantes : Clare, Argyle, région centrale et Nord-Est.
- 11.2 (a) Le comité se réunira au moins une (1) fois par année ou à des moments qui conviennent aux deux parties.
- (b) Les réunions pourront avoir lieu par appel-conférence, par vidéoconférence ou encore sur place.
- 11.3 Le syndicat fera parvenir à la secrétaire du directeur des ressources humaines une liste de tous les points dont le syndicat veut discuter lors de la réunion, au plus tard cinq jours ouvrables avant la rencontre. L'employeur préparera alors un ordre du jour regroupant tous les points soumis par le syndicat et tous les points dont souhaite discuter l'employeur. Cet ordre du jour sera remis aux membres du comité patronal-syndical au plus tard trois (3) jours ouvrables avant la réunion.

- 11.4 Les réunions du comité auront lieu durant les heures de travail et les employés siégeant au comité ne subiront pas de perte au niveau du salaire ou des avantages sociaux. Si la réunion devait se prolonger au-delà des heures de travail habituelles, les employés n'auraient pas droit de réclamer des heures supplémentaires. Les frais encourus par la participation aux réunions du comité seront à la charge de chacune des parties.
- 11.5 (a) Un représentant de l'employeur et un représentant des employés seront nommés coprésidents et présideront les réunions à tour de rôle.
- (b) À chaque réunion, un secrétaire sera nommé parmi les membres du comité.
- 11.6 Le secrétaire préparera le procès-verbal de chaque réunion et deux copies, signées par le secrétaire, seront envoyées rapidement au syndicat et à l'employeur.
- 11.7 Le comité n'aura pas de juridiction sur les salaires ou autres points découlant de l'entente collective, incluant l'administration de cette entente elle-même. Le comité ne pourra supplanter les activités de n'importe quel autre comité de l'employeur. Le comité pourra émettre des recommandations au syndicat et à l'employeur suite aux discussions.
- 11.8 Lorsque les deux parties y consentent, des conseillers externes pourront assister aux réunions.

ARTICLE 12 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

- 12.1 Un employé qui a terminé sa période probatoire peut être congédié mais seulement pour un motif valable. Le supérieur immédiat peut suspendre un employé ; il doit alors rapporter immédiatement ce fait à l'employeur. Lorsqu'un employé est congédié ou suspendu, on doit lui en donner la raison en présence d'un représentant syndical. L'employeur devra informer l'employé et le syndicat rapidement, par écrit, de la raison du congédiement ou de la suspension.
- 12.2 L'employeur reconnaît le principe de la discipline progressive et consent à l'appliquer, lorsque le cas s'y prête.
- 12.3 Le dossier d'un employé ne peut être utilisé contre lui après vingt-quatre (24) mois, en autant qu'aucune violation de même nature ou de nature similaire n'ait eu lieu.
- 12.4 Si le syndicat estime qu'un employé a été congédié ou suspendu injustement, l'employé aura le droit de loger un grief à l'étape 2 de la procédure de grief. On sautera l'étape 1 de la procédure dans ce cas.
- 12.5 L'employeur a le fardeau de la preuve dans les cas de discipline.

ARTICLE 13 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 13.1 (a) L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer ou de sélectionner d'une autre façon quatre (4) délégués syndicaux. L'un de ces quatre délégués devra représenter chacune des régions suivantes : Clare, Argyle, région centrale et Nord-Est. Tout changement à la liste des délégués syndicaux devra être indiqué à l'employeur au plus tard trente (30) jours après le changement.

- (b) Chaque délégué doit effectuer ses tâches habituelles pour l'employeur. Néanmoins, un délégué syndical qui aurait à traiter un grief durant les heures régulières de travail pourra le faire à condition de faire preuve de diligence.
- (c) Un délégué syndical, ou son représentant, devra obtenir la permission de son supérieur immédiat ou du responsable habilité avant de quitter le travail pour remplir ses obligations syndicales. Une telle permission ne pourrait être refusée sans motif raisonnable.
- (d) Après avoir rempli ses obligations syndicales, le délégué syndical doit se rapporter à son supérieur immédiat avant de reprendre le cours normal de ses activités.
- (e) Les employés qui agissent comme délégué syndical ne peuvent subir de perte de traitement ou d'avantages sociaux parce qu'ils ont rempli leurs obligations durant les heures de travail régulières. En revanche, ils ne pourront réclamer de compensation pour le temps dévolu à leurs activités en dehors des heures régulières de travail.

ARTICLE 14 - PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

- 14.1 Tous les employés du conseil couverts par cette entente doivent devenir et demeurer membres en bonne et due forme du syndicat, selon la constitution et les règlements du syndicat et tel que requis pour la continuité de l'emploi. Tous les nouveaux employés, tel que requis pour la continuité de leur emploi, doivent aussi devenir et demeurer membres en bonne et due forme du syndicat.
- 14.2 Pour chaque employé couvert par cette entente, l'employeur déduira les cotisations mensuelles, les frais initiaux ou les coûts des évaluations, prélevés en conformité avec la constitution et les règlements du syndicat. Ces montants seront déterminés, par écrit, par le syndicat.
- 14.3 Les déductions doivent être faites sur chaque paie, à partir de la date du début d'emploi, et doivent être envoyées au secrétaire-trésorier du syndicat au plus tard le 15^e jour du mois suivant. On y joindra la liste des noms des employés pour lesquels des déductions ont été retenues.
- 14.4 Les déductions des cotisations syndicales commencent à la date du début d'emploi.
- 14.5 L'employeur accepte d'inscrire les déductions des cotisations syndicales sur les formulaires T-4 à la fin de chaque année.
- 14.6 Le syndicat accepte d'indemniser l'employeur et d'effacer tout préjudice en regard de toute poursuite ou action légale de quelque nature que ce soit qui pourrait résulter des déductions sur la paie indiquées aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus.
- 14.7 L'employeur doit fournir au syndicat, au mois d'octobre de chaque année, une liste électronique des noms et des adresses postales et numéros de téléphone de tous les employés de l'unité syndicale: à temps plein, à temps partiel, temporaire et occasionnel. Cette liste ne

confirme pas le statut d'emploi des employés.

ARTICLE 15 - CORRESPONDANCE

- 15.1 Toute correspondance officielle entre les parties, issue de cette entente ou qui en découle, devra passer par les mains des représentants de l'administration et du secrétaire du syndicat.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 16.1 Définition d'un grief : un grief se définit comme tout différend soulevé par l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de l'entente collective.

16.2 Griefs des employés

Les griefs des employés seront traités de la façon suivante :

Étape 1

L'employé doit discuter de la source de sa plainte avec son supérieur immédiat (ou le responsable habilité) au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la première incidence de l'événement qui a mené au grief. Le supérieur immédiat ou le responsable habilité devra rendre sa décision au plus tard cinq (5) jours ouvrables après avoir discuté avec l'employé

Étape 2

Si le cas n'est pas résolu de façon informelle à l'étape 1, l'employé qui loge le grief, accompagné d'un membre du comité des griefs du syndicat, pourra, s'il le désire, soumettre son grief par écrit à la direction régionale. Le grief doit être soumis au plus tard cinq (5) jours ouvrables après que le supérieur immédiat ait rendu sa décision. Le grief, qui doit porter la signature de l'employé et la signature d'un membre du comité des griefs du syndicat, doit résumer les faits qui ont mené au dépôt du grief, spécifier les articles de l'entente collective qui auraient été violés et décrire le type de réparation envisagé. La direction régionale devra répondre par écrit au plus tard cinq (5) jours ouvrables après réception du grief.

Étape 3

Si le cas n'est pas résolu à l'étape 2, l'employé qui loge le grief enverra son grief par écrit au directeur des ressources humaines (ou au responsable habilité) au plus tard cinq (5) jours ouvrables après réception de la réponse de la direction régionale (ou le responsable habilité). Le directeur des ressources humaines doit répondre par écrit au grief au plus tard cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu le grief.

Grief du syndicat ou de l'employeur

- (a) Tout grief entre le syndicat, un groupe d'employés ou l'employeur doit être soumis par écrit (incluant les détails des violations présumées) par l'une ou l'autre des parties soit au directeur des ressources humaines soit au président du syndicat local au plus tard dix (10) jours après l'événement qui a donné lieu au grief. Si aucune entente satisfaisante n'est conclue au plus tard dix (10) jours après la réception du grief, le grief pourra être soumis à l'arbitrage par les plaignants conformément à l'article 16.

- (b) La procédure décrite dans cette clause sur la façon dont le syndicat peut loger un grief doit normalement être réservée pour les griefs de nature générale, pour lesquels on ne peut utiliser la procédure de grief habituelle. Elle ne doit pas être employée pour contourner la procédure de grief habituelle prévue pour les employés.

Recours à l'arbitrage

Si le cas n'est pas réglé à l'étape 3, le syndicat peut renvoyer le grief en arbitrage conformément à l'article 17.

- 16.3 L'employeur devra libérer un espace de travail pour les réunions portant sur le grief opposant le syndicat et l'employeur.
- 16.4 Tout changement par écrit à la présente convention qui aurait fait l'objet d'un accord commun deviendra partie de l'entente collective et sera assujéti à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 16.5 Chaque membre du comité des griefs du syndicat doit effectuer ses tâches habituelles pour l'employeur. Néanmoins, s'il lui faut traiter une procédure de grief durant les heures de travail, le membre fera preuve de diligence et ne quittera pas son travail avant d'avoir donné la raison de son absence et obtenu la permission de son supérieur immédiat. Le membre du comité des griefs du syndicat doit se rapporter à son supérieur immédiat avant de reprendre le cours normal de ses fonctions.
- 16.6 Le dépôt et le traitement d'un grief doivent être accomplis conformément à la procédure de grief et à toutes les étapes qu'elle prévoit, de même qu'ils doivent respecter tous les échéanciers prévus, à défaut de quoi le grief sera considéré rejeté et clos. Si l'employeur ne respecte pas les étapes et les échéances mentionnées plus haut, l'employé qui a logé le grief peut passer à la prochaine étape de la procédure de grief.

ARTICLE 17 - ARBITRAGE

- 17.1 Aucun cas ne sera soumis à l'arbitrage si la procédure de grief et les échéances n'ont pas été respectées.
- 17.2 Un seul arbitre pourra être nommé par consentement mutuel des deux parties. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, c'est le ministre du Travail de la Nouvelle-Écosse qui désignera quelqu'un, à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'arbitre doit pouvoir lire et écrire avec aisance dans les deux langues officielles du Canada.
- 17.3 Les parties peuvent décider d'un commun accord de soumettre le grief à un conseil d'arbitrage formé de trois (3) personnes. Dans ce cas, chacune des parties désignera un membre du conseil d'arbitrage. Les deux arbitres désignés auront ensuite à choisir un président impartial. Si l'une des deux parties ne désigne pas son représentant au plus tard dix (10) jours après la date à laquelle le grief a été soumis à l'arbitrage, ou si les deux arbitres désignés n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un président au plus tard quinze (15) jours après leur nomination, c'est le ministre du Travail de la Nouvelle-Écosse qui désignera un président, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le président doit pouvoir lire et écrire

avec aisance dans les deux langues officielles du Canada.

- 17.4 L'arbitre (ou le conseil d'arbitrage) peut déterminer la procédure mais doit accorder à toutes les parties la chance de présenter leur preuve et de faire leur déclaration.
- 17.5 Lorsqu'on a recours à un conseil d'arbitrage, la décision du conseil doit être prise à la majorité et présentée par écrit. Si on ne parvient pas à une décision majoritaire, c'est le président qui tranchera et sa décision deviendra celle du conseil. La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est finale, exécutoire et engage toutes les parties. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage aura le pouvoir de modifier ou d'annuler toute pénalité imposée par le conseil en regard des mesures disciplinaires qu'on leur a présentées mais n'aura pas le pouvoir d'ajouter, de rayer ou de modifier les clauses de cette entente.
- 17.6 Chacune des parties devra défrayer la moitié (1/2) des frais et des dépenses engendrés par l'arbitrage et qui ne sont pas couvertes par le ministre du Travail.
- 17.7 Si les parties de cette entente y consentent, l'échéancier prévu dans la procédure de grief et dans la procédure d'arbitrage pourra être prolongé.
- 17.8 Des arrangements raisonnables devront être pris pour permettre aux parties ou aux arbitres d'avoir accès aux locaux de l'employeur afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au grief.
- 17.9 D'un commun accord, les parties peuvent faire une demande auprès du service de médiation du ministère du Travail.

ARTICLE 18 - ANCIENNETÉ

- 18.1 L'ancienneté se définit comme la durée du service dans l'unité syndicale, dans la classification d'emploi et par région; y compris un poste temporaire.
- 18.2 L'employeur doit maintenir une liste d'ancienneté qui indique la date de début d'emploi de l'employé avec l'employeur et son ancienneté cumulée. Lorsque deux employés ou plus ont commencé à travailler à la même date et qu'ils ont la même ancienneté cumulée, l'égalité devra être brisée. Pour ce faire, on placera l'employé dont les trois derniers chiffres du numéro d'assurance sociale sont les plus bas au haut de la liste d'ancienneté.
- 18.3 L'employeur doit fournir la liste d'ancienneté (mise à jour le 31 juillet) au syndicat et l'afficher annuellement à la fin du mois de novembre. Toute contestation à la liste d'ancienneté devra être faite par écrit au plus tard trente (30) jours ouvrables après le début de l'affichage. S'il n'y a pas de contestation, la liste sera considérée exacte et ne pourra être contestée par la suite.
- 18.4 En ce qui a trait aux transferts et à l'ancienneté à l'extérieur de l'unité syndicale, un employé ne pourra être transféré dans un poste à l'extérieur de son unité syndicale sans avoir donné son consentement. Si un employé est transféré dans un poste à l'extérieur de l'unité syndicale, l'employé conservera toute l'ancienneté accumulée jusqu'au jour de son départ, mais ne pourra acquérir plus d'ancienneté. Si cet employé devait retourner à son unité

syndicale par la suite, ce retour ne pourra se traduire par la mise à pied ou l'évincement d'un autre employé de l'unité syndicale. Ce retour ne doit pas non plus se traduire par la mise à pied ou l'évincement d'un employé qui détiendrait plus d'ancienneté.

18.5 L'ancienneté continuera de s'accumuler lorsque :

- (a) l'employé est absent du travail en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une blessure (alors qu'il reçoit des avantages payés par l'employeur)
- (b) l'employé s'absente pour les affaires du syndicat et que l'employeur est remboursé par le syndicat pour le salaire et les avantages qu'il a payé à l'employé
- (c) l'employée est en congé de maternité
- (d) l'employé est en congé parental
- (e) l'employé est en congé autorisé pour une période de moins de vingt (20) jours ouvrables consécutifs par année

18.6 L'ancienneté d'un employé sera perdue (et l'emploi se terminera par le fait même) lorsque:

- (a) l'employé est congédié pour un motif valable et que l'employeur ne le réembauche pas
- (b) l'employé démissionne et ne renonce pas à sa démission dans les 2 jours qui suivent. Cette démission sera fournie par écrit et devrait être envoyée à l'attention du directeur des ressources humaines avec un préavis minimal de 2 semaines (14 jours de calendrier)
- (c) après avoir été rappelé, l'employé ne se présente pas au travail au cours des sept (7) jours suivant la réception de l'avis envoyé par courrier recommandé. Toutefois, si durant cette période de sept (7) jours l'employé informe l'employeur de son intention d'accepter le rappel et qu'il travaille ailleurs, l'employé aura alors droit à une période de deux (2) semaines à compter de la date où il a accepté de se rapporter au travail tel qu'indiqué plus haut. Une des conditions d'un possible rappel est pour l'employé de tenir l'employeur informé de son adresse postale et de son numéro de téléphone actuels.
- (d) l'employé est mis à pied pour une période plus de deux ans.
- (e) l'employé se retire.
- (f) L'employé n'est pas en mesure de reprendre son poste pour une période continue de plus de vingt-quatre (24) mois et ne reçoit pas de salaire de l'employeur ou de prestations de la Commission des accidents de travail (Workers Compensation Board). Un retour au travail d'une durée inférieure à 30 jours de calendrier ne sera pas considéré comme une interruption de la période de 24 mois.

18.7 L'ancienneté continue de s'accumuler durant un partage d'emploi.

ARTICLE 19 - PROMOTIONS ET CHANGEMENTS DANS LE PERSONNEL

19.1 Lorsque l'employeur décide qu'un poste vacant, compris un poste temporaire, à l'intérieur de l'unité syndicale doit être comblé, il doit afficher le poste vacant sur les babillards durant cinq (5) jours ouvrables et faire parvenir une copie au président du syndicat. Les employés de

l'unité syndicale qui souhaitent poser leur candidature doivent le faire par écrit en respectant les délais indiqués. L'avis de poste vacant doit indiquer la classification salariale ou le taux du salaire ainsi que les compétences requises et doit mentionner si le travail se fait par rotation.

- 19.2 Affichage à l'externe - L'employeur peut afficher le poste à l'externe en même temps qu'il applique les procédures d'affichage interne décrites à l'article 19.1. Les candidatures externes ne pourront être embauchées si un candidat interne fait une demande et que ce dernier possède les compétences, les talents et habiletés requises pour le poste.
- 19.3 L'employeur peut combler un poste vacant sur une base temporaire pour une période d'au plus huit (8) semaines avant d'offrir l'emploi de façon permanente.
- 19.4 Lorsque le poste est comblé à l'intérieur de l'unité syndicale, le poste sera attribué au candidat qui a le plus d'ancienneté (si le cas se présente) et qui a les compétences, les talents et les habiletés requis. Si le candidat choisi est membre de l'unité syndicale, il devra faire une période probatoire de cent vingt (120) jours de travail. Si l'employeur n'est pas satisfait de l'employé ou si l'employé lui-même n'est pas satisfait, l'employé retournera à son ancien poste dans l'unité syndicale, sans perdre d'ancienneté. Si un autre employé de l'unité syndicale a été promu ou transféré entre-temps, il retournera également à son ancienne position (si le cas se présente) sans perdre d'ancienneté. Le syndicat ne pourra loger de grief au sujet d'un transfert requis pour que l'employé récupère son ancien poste.
- 19.5 L'employeur informera le syndicat et tous les candidats syndiqués qui ont répondu par écrit du nom du candidat retenu aussitôt que possible après la date de l'attribution du poste.
- 19.6 Si un employé est temporairement affecté à un autre poste à l'intérieur de l'unité syndicale par son employeur et que le taux salarial de ce poste est plus élevé que son taux salarial habituel, il recevra un taux salarial équivalent au taux en vigueur pour le poste auquel il a été affecté. Le nouveau taux sera en vigueur dès la première journée de l'affectation, à condition que l'affectation couvre une période d'au moins deux (2) jours. Cette clause inclut concierge 2 remplaçant concierge 1.
- 19.7 Lorsque l'employé est temporairement affecté à un poste qui a un taux salarial plus bas, le salaire de l'employé ne sera pas coupé durant la période de l'affectation temporaire.
- 19.8 Nonobstant l'article 19.4, dans le cas d'une promotion, l'employeur pourrait accorder le poste à un candidat interne même si celui-ci ne possède pas toutes les compétences, talents et habiletés requises, s'il est disposé à parfaire ses compétences, talents et habiletés avant son entrée en fonction. Cet employé aura droit à une période d'essai pour améliorer ses compétences dans un délai raisonnable et il pourra retourner à son ancien poste s'il n'obtient pas les compétences requises dans le délai prévu.
- 19.9 Les concierges réguliers à temps partiel seront offerts des heures de travail additionnelles qui seront disponibles pourvu qu'elles ne sont pas des heures supplémentaires; premièrement, par ancienneté dans l'école; et deuxièmement, par ancienneté dans la région, avant d'offrir ces heures aux employés occasionnels. Chaque concierge régulier à temps partiel sera contacté au début septembre afin de déterminer s'il veut participer aux heures de travail additionnelles

pour son école ou sa région pendant l'année courante.

ARTICLE 20 - CONGÉ AUTORISÉ

- 20.1 Congé autorisé pour travailler à temps plein au syndicat - Lorsque les contraintes opérationnelles le permettent, un employé élu ou choisi pour travailler à temps plein au syndicat (ou auprès de l'un de ses partenaires affiliés) obtiendra un congé autorisé d'un an, sans perte d'ancienneté. Durant son mandat, ce congé sera renouvelé chaque année, sur demande, pour une période maximale de deux (2) ans. L'employé recevra son salaire et ses avantages selon les clauses de cette entente mais le syndicat remboursera le salaire et les avantages à l'employeur pour la durée du congé.
- 20.2 Lorsqu'un employé fait une demande par écrit au moins trois (3) jours avant le congé réclamé (ou sinon, en donnant un avis aussi raisonnable que possible), l'employeur accordera un congé autorisé avec salaire à l'employé qui doit s'absenter du travail soit pour siéger comme juré à la cour, soit pour participer au processus de sélection des jurés. Toute somme d'argent reçue par l'employé dans le cadre de ses fonctions de juré (hormis le remboursement de ses dépenses) sera remise à l'employeur. À moins que le superviseur immédiat n'en décide autrement, l'employé qui est libéré pour siéger comme juré devra revenir terminer la partie de son quart de travail qu'il n'aurait pu accomplir si le jury avait continué à siéger. L'employé ne pourra recevoir un salaire plus élevé que son salaire habituel pour une journée de travail tel qu'il l'aurait gagné s'il s'était présenté au travail. L'employé présentera, sur demande, les preuves de ses activités de juré et le montant d'argent reçu pour effectuer ces activités.
- 20.3 Congé général
- (a) Journées sans solde
- Un employé peut demander jusqu'à 5 journées sans solde à son supérieur immédiat, sans perte d'ancienneté.
- (b) Congé sans solde
- (i) Tout employé ayant un minimum de 12 mois de service continu peut faire une demande de congé sans solde, sans perte d'ancienneté. Cette demande sera acheminée par écrit (courriel accepté), au directeur des ressources humaines au moins 30 jours avant le début du congé demandé (ou sinon en donnant un avis aussi raisonnable que possible
- (ii) La demande ne pourra être refusée sans motif raisonnable. L'incapacité à trouver un remplaçant qualifié sera considéré comme un motif raisonnable.
- (iii) Les journées de maladie cessent de s'accumuler
- (iv) Il revient à l'employé de payer la totalité des primes sur les avantages sociaux qui sont partagés par le Conseil.

(c) Il revient à l'employé de payer la totalité des primes sur les avantages sociaux qui sont partagés avec le conseil.

20.4 Les absences pour raisons familiales, ou pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

Les employés ont le droit d'utiliser au plus trois (3) journées payées annuellement pour:

(a) dispenser des soins à un membre de leur famille immédiate

(b) se rendre à des rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste, que ce soit pour eux-mêmes, pour une personne à leur charge ou pour un parent, lorsque ces rendez-vous ne peuvent être fixés en dehors des heures de travail régulières de l'employé.

Dans cet article, «famille immédiate» réfère au conjoint (incluant le conjoint de fait lorsqu'il y a eu cohabitation durant au moins un an), au parent (incluant les gardiens légaux ou une autre personne qui a élevé l'employé) à l'enfant ou petit enfant.

20.5 Congé de deuil

Les employés couverts par cette entente et qui ont terminé leur période probatoire ont droit aux congés suivants dans les cas de mortalité :

(a) Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate de l'employé, il se verra accorder sept (7) jours calendrier consécutifs de congé, ces jours devant être pris tout de suite après le décès (avec salaire si l'employé devait travailler). La famille immédiate comprend le conjoint (incluant le conjoint de fait s'il y a eu cohabitation depuis au moins un an), le parent (incluant les gardiens légaux ou tout autre personne qui a élevé l'employé), le frère, la soeur, l'enfant, la belle-mère, le beau-père et le petit enfant.

(b) Les employés ont droit à trois (3) journée (avec salaire s'ils devaient travailler) pour assister aux funérailles d'un grand-parent.

(c) Les employés ont droit à une journée (avec salaire s'ils devaient travailler) pour assister aux funérailles d'une tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

(d) Si le décès survenu dans la famille de l'employé occasionne un voyage pour l'employé, jusqu'à deux journées consécutives additionnelles (avec salaire s'il devait travailler) lui seront accordées en tant que congé de mortalité tel que stipulé dans cet article, à la discrétion de l'employeur.

(e) L'employeur peut accorder un congé de mortalité supplémentaire, avec ou sans salaire, dans des circonstances exceptionnelles.

20.6 Congé autorisé pour des tâches syndicales

Après avoir présenté une demande à l'employeur, un employé élu ou choisi pour représenter le syndicat dans des conventions se verra accorder un congé autorisé, sans solde et sans

avantages. Ce congé autorisé, sans solde mais sans perte d'avantages, permettra à l'employé d'assister à des sessions administratives et à des réunions de comité du Syndicat canadien des employés de la fonction publique, et de ses partenaires affiliés et incorporés.

Au cours d'un congé autorisé pour des tâches syndicales, l'employeur payera le salaire régulier de l'employé et pourra facturer le syndicat (section locale) 100% du salaire pour la durée de l'absence.

20.7 Congé de compassion :

Les employés ont droit à un congé de soignant selon les modalités prévues aux normes du travail de la Nouvelle-Écosse.

Durant le congé de soignant, l'ancienneté et les crédits de vacances de l'employé continueront de se cumuler. L'employé pourra également choisir de maintenir ses assurances collectives à la condition de payer les primes à 100%.

ARTICLE 21 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

21.1 Les droits de l'employée enceinte

- (a) Les congés de maternité, parental et d'adoption - Le membre du personnel a droit à un congé conformément à la section 59 du Code du travail de la Nouvelle-Écosse. Durant ce congé, l'employeur doit continuer à payer sa contribution des avantages sociaux couverts par cette entente.
- (b) L'employeur peut exiger que l'employée débute un congé autorisé sans solde lorsque les tâches de l'employée ne peuvent être raisonnablement accomplies par une femme enceinte, ou que son rendement est réellement affecté par la grossesse. Cette mesure ne pourra être appliquée que lorsque l'employée aura été informée des préoccupations de l'employeur et qu'elle aura eu l'occasion de fournir les preuves médicales attestant qu'elle est apte au travail.
- (c) Les avantages sociaux liés aux congés de maladie peuvent être utilisés dans les cas de grossesse ou de complications associées à la grossesse, excepté dans le cas d'un congé autorisé conformément à cet article.

21.2 Congé de maternité

- (a) Une employée enceinte a droit à un congé autorisé sans solde d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines.
- (b) L'employée doit faire parvenir une demande écrite de congé de maternité à l'employeur au plus tard durant le cinquième (5e) mois de sa grossesse.
- (c) L'employeur peut, avant de d'approuver le congé, exiger un certificat médical d'un praticien reconnu confirmant la grossesse de l'employée et la date prévue de l'accouchement.

- (d) Le congé de maternité débutera à une date fixée par l'employée, au plus tôt seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement et au plus tard à la date de l'accouchement.
- (e) Le congé de maternité se terminera à une date fixée par l'employée, au plus tôt une (1) semaine après la date de l'accouchement et au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de l'accouchement
- (f) L'employée enceinte doit donner au moins quatre (4) semaines d'avis à l'employeur quant à la date du début de son congé. Cette déclaration peut être modifiée en tout temps par l'employeur :
 - (i) en changeant une date indiquée dans la déclaration par une date antérieure si la déclaration est modifiée au moins deux (2) semaines avant cette date antérieure.
 - (ii) en changeant une date indiquée dans la déclaration par une date ultérieure si la déclaration est modifiée au moins deux (2) semaines avant le premier avis.
- (g) Lorsqu'en raison de circonstances indépendantes de sa volonté l'employée ne peut donner l'avis prévu dans la section 21.2 (f), l'employée devra donner un avis aussi raisonnable que possible à l'employeur en ce qui a trait au début de son congé ou à son retour au travail.

21.3 Congé parental

- (a) Un employé qui devient parent d'un ou de plusieurs enfants à leur naissance a droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-cinq (35) semaines après avoir donné un avis de quatre (4) semaines à l'employeur. Cet avis doit indiquer la date du début du congé et la date de retour au travail.
- (b) Lorsqu'en raison de circonstances indépendantes de sa volonté l'employé ne peut donner l'avis prévu dans la section 21.3 (a), l'employée devra donner un avis aussi raisonnable que possible à l'employeur en ce qui a trait au début de son congé ou à son retour au travail.
- (c) Congé parental suivant le congé de maternité

Le congé parental d'une employée qui a pris un congé de maternité et dont le nouveau-né ou les nouveaux-nés reviennent à la maison durant ce congé :

- (i) entre en vigueur immédiatement après le congé de maternité, sans que l'employée n'ait à retourner au travail.
- (ii) ne pourra prendre fin plus de cinquante-deux (52) semaines après avoir débuté (à la date fixée par l'employée), à condition que l'employée donne un avis de quatre (4) semaines à propos de la date de la fin de son congé

(d) Congé parental pour le conjoint

Le congé parental d'un employé qui devient parent d'un ou de plusieurs enfants à leur naissance, autre que le parent décrit dans la section 21.3 (a) :

(i) débutera à une date fixée par l'employé, soit à la date de l'accouchement ou à une date ultérieure.

(ii) ne pourra prendre fin plus de trente-cinq (35) semaines après avoir débuté et en aucun cas ne pourra se terminer plus de cinquante-deux (52) semaines après que l'enfant ou les enfants soient revenus à la maison.

(e) Congé parental pour les parents adoptifs

Un employé qui devient parent d'un ou de plusieurs enfants en raison du placement de cet ou de ces enfants sous les soins de l'employé à des fins d'adoption a droit à un congé autorisé d'une durée maximale de trente-cinq (35) semaines. Ce congé :

(i) débutera à la date de l'arrivée de l'enfant ou des enfants à la maison

(ii) ne pourra se terminer plus tard que cinquante-deux (52) semaines après avoir commencé.

21.4 Droits des employées en congé de maternité

(a) Si une employée a droit à un congé parental et que l'enfant pour lequel le congé a été demandé est hospitalisé pour une période de plus d'une semaine (ou qui dépassera vraisemblablement une semaine), l'employée a le droit de retourner au travail, de reprendre ses fonctions et de différer la portion non-utilisée de son congé jusqu'à ce que l'enfant sorte de l'hôpital à condition de donner un avis raisonnable à l'employeur.

(b) Si une employée retourne au travail à la fin de la période décrite dans les sections 21.2 ou 21.3, elle réintégrera ses fonctions dans le poste qu'elle occupait avant le début du congé de maladie ou du congé parental, sans perdre les avantages accumulés au moment où le congé a débuté.

(c) Les crédits de service et d'ancienneté de l'employée en congé de maternité ou en congé parental continueront de croître et de s'accumuler pendant toute la durée de son congé. Le service et l'ancienneté seront considérés comme continus.

(d) Pendant le congé de maternité ou le congé parental de l'employée, l'employeur continuera à offrir le plan médical, la couverture médicale étendue, l'assurance-vie de groupe et tous les autres avantages sociaux, de même qu'il continuera à payer sa portion des primes pour que l'employée conserve ces avantages durant son congé. Avant de commencer son congé, l'employée doit laisser des chèques postdatés à l'employeur pour couvrir sa partie des primes à payer.

ARTICLE 22 - MISE À PIED ET RAPPEL

- 22.1 Un employé peut être mis à pied en raison d'un manque de travail, d'un manque de fonds, de l'élimination d'un poste, d'une classification ou d'une réduction des heures de travail régulières de l'employé, si cette réduction devait durer plus de deux (2) mois consécutifs.
- 22.2 À l'exception de circonstances qui, dans une mesure raisonnable, seraient considérés hors de la volonté de l'employeur ou encore qui surviendraient à son insu, l'employeur enverra l'avis écrit de mise à pied quinze (15) jours calendrier avant la mise à pied. Si l'employé n'a pas l'opportunité de travailler durant ces journées, il recevra son salaire pour les jours où il n'y avait pas de travail. Toutefois, un conducteur d'autobus qui aurait été informé par l'employeur de sa mise à pied entre le 1er juillet et le 16 août ne recevra pas de salaire pour les jours non-travaillés, puisqu'il n'y a pas de travail pour les conducteurs d'autobus durant cette période.
- 22.3 Dans l'éventualité de mises à pied, les employés seront mis à pied selon l'ordre ascendant de la liste d'ancienneté, en autant que les employés qui ont le plus d'ancienneté soient en mesure d'effectuer immédiatement, complètement et avec compétence les tâches qui restent.
- 22.4 (a) Un employé sur le point d'être mis à pied peut évincer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la même classification et la même région et qui a au moins un nombre équivalent d'heures de travail prévues par semaine. S'il n'y a pas d'employé junior de la même classification et de la même région qui a au moins un nombre équivalent d'heures de travail prévues par semaine, l'employé sur le point d'être mis à pied peut évincer l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la même classification et la même région et qui a le plus d'heures de travail prévues par semaine.
- (b) Lorsque les heures de travail régulières d'un employé sont réduites pour une période de plus de deux (2) mois consécutifs, l'employé a droit, au cours des deux années qui suivent la réduction du nombre d'heures, à reprendre son ancien horaire si ces heures redeviennent disponibles.
- 22.5 Dans l'éventualité de rappels de postes à l'intérieur d'une classification, les employés de cette classification mis à pied précédemment seront rappelés à l'intérieur de la classification dans l'ordre d'ancienneté. On ne pourra embaucher un nouvel employé avant que ceux qui ont été mis à pied aient eu l'opportunité d'être rappelés, conformément à cet article.
- 22.6 Mise à part la restitution des heures prévue à l'article 22.4, les employés continueront de détenir leur droit de rappel deux (2) ans après la date de réception de l'avis de mis à pied. L'employé a le devoir de tenir l'employeur informé de son adresse et de son numéro de téléphone actuels. Le cas échéant, l'employé perdra ses privilèges de rappel.
- 22.7 (a) Pour les fins de cet article, les conducteurs d'autobus, les mécaniciens en chef et les mécaniciens seront considérés comme faisant partie de la même classification.
- (b) Pour les fins de cet article, un concierge 1 peut exercer son droit d'évincement dans sa classification et dans la classification de concierge 2.

- 22.8 S'il y a des membres du SCFP en rappel au travail dans certaines catégories et si on envisage de donner le travail de ces mêmes catégories en sous-traitance, le syndicat se verra offrir l'occasion de participer à un processus de consultation.
- 22.9 Nonobstant l'article 22.2, l'employeur fournit au syndicat un préavis d'au moins trente (30) jours civils en cas de réduction des effectifs susceptibles d'entraîner la mise à pied permanente d'un employé à temps plein ou à temps partiel faisant partie de l'unité de négociation.
- 22.10 L'employeur et le syndicat se livreront à des consultations en vue de minimiser les effets négatifs de la réduction des effectifs d'employés ordinaires à temps plein ou à temps partiel faisant partie de l'unité de négociation. Ce processus pourra inclure des révisions apportées d'un commun accord aux dispositions actuelles concernant les mises à pied et les déplacements.

ARTICLE 23 - SERVICE DES AUTOBUS

- 23.1 Lorsque du transport scolaire à l'extérieur est nécessaire, la préférence sera accordée aux conducteurs d'autobus réguliers en premier.
- 23.2 Les conducteurs d'autobus qui, avant le 31 mars 2000, gardaient leur autobus à la maison continueront de bénéficier de ce privilège.

ARTICLE 24 - JOURS DE TEMPÊTE

- 24.1 Lorsque le transport scolaire est annulé en raison d'une tempête ou des mauvaises conditions routières mais que l'école demeure ouverte, les employés sont tenus de se rendre au travail.
- 24.2 Lorsqu'un employé a des préoccupations légitimes au sujet de son trajet vers le travail ou vers la maison en raison d'une tempête ou des mauvaises conditions routières et qu'après avoir consulté son supérieur immédiat, il décide de demeurer à la maison ou d'y retourner, l'employé sera payé selon ses heures normales de travail. Les heures non-travaillées découlant de l'application de cet article, seront déduites, soit des heures de vacances ou des heures de travail cumulées. Si l'employé n'a pas de temps cumulé, il devra s'engager à remettre les heures non-travaillées à un temps mutuellement acceptable. Chaque école est responsable de maintenir les données à jour sur les heures de travail.
- 24.3 Lorsqu'un employé a fait des efforts raisonnables pour se rendre au travail mais qu'il est retardé par la tempête ou les mauvaises conditions routières, on ne déduira pas son salaire parce qu'il est en retard.
- 24.4 Lorsqu'un employé est rendu au travail et que l'école ferme par la suite pour les employés, on ne déduira pas son salaire parce qu'il retourne à la maison plus tôt.
- 24.5 Lorsqu'une école est fermée, les employés ne sont pas tenus de se rendre au travail et ne subiront pas de perte de salaire.

ARTICLE 25 - VÊTEMENTS DE PROTECTION

- 25.1 À chaque année fiscale l'employeur doit fournir les vêtements suivants aux mécaniciens et préposé(e) au garage:
- (a) Deux (2) paires de bleus de travail, gratuitement
 - (b) Un habit imperméable pour les réparations le long de l'autoroute dans le mauvais temps, gratuitement
 - (c) Le coût réel de bottes de travail à bouts d'acier approuvées par la CSA, jusqu'à concurrence de 150 \$ par année. Les reçus devront être fournis.
- 25.2 Chaque conducteur régulier aura un habit imperméable disponible pour les tâches de nettoyage des autobus pour faire le remplissage de carburant ou pour assurer l'inspection de l'autobus.
- 25.3 Au mois de septembre de chaque année, l'employeur doit fournir une allocation de 75 \$ aux concierges permanents pour des vêtements et chaussures de travail.

ARTICLE 26 - HEURES DE TRAVAIL

- 26.1 L'horaire régulier de travail pour les employés à temps plein sera déterminé par l'employeur. Les employés à temps plein travailleront 40 heures par semaine. Les employés réguliers qui travaillent à temps partiel travailleront moins d'heures par semaine que les employés à temps plein.

L'employeur reconnaît que les employés réguliers à temps plein devraient normalement travailler 5 jours par semaine, (40 heures par semaine). Les employés réguliers à temps plein, de même que les employés réguliers temps partiel qui, avant le 31 mars 2000, travaillaient seulement les jours de semaine ne sont pas tenus de changer leurs jours de travail pour le samedi ou le dimanche, à moins qu'ils n'y consentent. Pour ce qui est des nouveaux postes, les employés pourront être tenus de travailler sur des quarts de travail.

Conducteurs d'autobus

- 26.2 Chaque conducteur d'autobus sera payé cinq (5) heures par jour, soit pour les trajets du matin et de l'après-midi. Le calcul du trajet du matin débute au moment où le conducteur quitte le lieu de stationnement désigné par l'employeur et se termine au moment où le dernier élève quitte l'autobus à l'école. Le trajet d'après-midi est calculé à partir du moment où le premier élève entre dans l'autobus et se termine lorsque le conducteur retourne l'autobus à son lieu de stationnement désigné. Les cinq (5) heures incluent également un total de quarante-cinq (45) minutes tous les jours pour l'inspection quotidienne, les vérifications de sécurité, l'entretien et le nettoyage de l'autobus et le transport au garage d'autobus pour l'entretien régulier.
- 26.3 Si les heures d'un conducteur d'autobus telles que calculées ci-dessus excèdent les heures prévues dans l'article 26.2, le conducteur d'autobus sera payé pour les heures travaillées jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour au taux régulier. Après huit (8) heures dans la

journée, l'employé sera compensé pour son temps supplémentaire.

- 26.4 L'employeur accepte que le nombre normal de jours de travail pour les conducteurs d'autobus couverts par cette entente soit de cent quatre-vingt-quinze (195) jours par année, conformément à l'année scolaire définie par l'employeur.

Concierges

- 26.5 Toutes les écoles gérées par l'employeur doivent offrir au moins quinze (15) heures de travail par semaine aux concierges.
- 26.6 Les conducteurs d'autobus réguliers des régions de Clare et Argyle ainsi que les conducteurs suppléants ayant cumulés un minimum de 500 heures à l'emploi du CSAP au moment de la signature de cette entente seront dotés d'un cercle rouge et conserveront leur droit d'être payé 6 heures par jour.
- 26.7 Lorsqu'il est nécessaire de transférer un conducteur en raison des besoins opérationnels, l'employeur devra consulter le syndicat et l'employé. Si aucune entente mutuelle n'est conclue, la décision finale appartient à l'employeur. L'employé transféré devra être rémunéré s'il y a des déplacements additionnels reliés à la nouvelle route.

ARTICLE 27 - JOURNÉES FÉRIÉES

27.1 L'employeur accorde les journées fériées suivantes aux employés. Ces listes respecteront les journées prévues par les Normes du travail de la Nouvelle-Écosse, selon les critères d'admissibilité prévues dans la loi.

Conducteurs d'autobus – Les jours suivants seront des journées fériées payées :

Vendredi saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
Action de grâce
Jour du souvenir
Fête du travail

Mécaniciens, concierges et préposé(e) au garage

Jour de l'an
Vendredi saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
Fête du Canada
Le 15 août
Fête du travail
Action de grâce
Jour du souvenir
Jour de Noël

Lendemain de Noël

Congé férié flottant (entre la dernière journée d'école avant le congé de Noël et la première journée d'école après le congé de Noël)

- 27.2 Jours fériés qui tombent un samedi ou un dimanche - Lorsque l'un des congés fériés mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, l'employeur déterminera une autre journée pour le congé férié et, lorsque cela se produit, donnera un avis d'au moins deux (2) semaines de la journée à laquelle le congé sera observé.
- 27.3 Si le Jour du souvenir tombe durant une fin de semaine, il ne sera pas considéré comme un congé férié par cet article, à moins que le ministre de l'Éducation n'en décide autrement.
- 27.4 Lorsqu'un congé férié survient durant une période où l'employé est en congé de maladie approuvé, l'employé recevra son salaire pour cette journée fériée mais ne pourra reprendre le temps de vacances. Si un employé est en congé sans solde, il ne recevra ni salaire ni temps de vacances.

ARTICLE 28 - VACANCES

- 28.1 Durée des vacances - Les employés qui travaillent dix (10) mois par année recevront une paie de vacances en fonction de leurs années de service, de la façon suivante :
- | | |
|----------------|----------------------|
| 0+ | 4 % du salaire brut |
| 5 ans et plus | 6 % du salaire brut |
| 10 ans et plus | 8 % du salaire brut |
| 20 ans et plus | 10 % du salaire brut |
- 28.2 Les employés qui travaillent douze (12) mois par année recevront du temps de vacances payé en fonction de leurs années de service, de la façon suivante :
- | | |
|----------------|------------|
| 0+ | 2 semaines |
| 5 ans et plus | 3 semaines |
| 10 ans et plus | 4 semaines |
| 20 ans et plus | 5 semaines |
- 28.3 Les employés du CSAP qui ont accumulé plus de journées de vacances au 31 mars 2000 verront leurs acquis dotés d'un cercle rouge.
- 28.4 Prorata - Les employés qui travaillent moins d'heures que les employés à temps plein recevront une paie de vacances au prorata.
- 28.5 Pour les fins des vacances, l'année s'étend du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante. Les vacances s'acquies pendant cette année et se prennent au cours de l'année suivante. Les vacances doivent être prises durant l'année où elles sont accordées à l'employé et ne peuvent être reportées d'années en années.
- 28.6 Préférences aux niveaux des vacances - Les mécaniciens et les concierges pourront prendre leurs vacances durant les mois de juillet et d'août. Un employé a le droit de prendre ses vacances durant une période continue. Les employés bénéficiant de plus de 3 semaines de vacances pourront faire une demande durant le congé de Noël et la semaine de relâche. Les

vacances qui ne sont pas prises en juillet et en août devront faire l'objet d'un consentement mutuel.

- 28.7 Les employée doivent soumettre leur demande de vacances à leur supérieur immédiat au plus tard quatre (4) semaines avant la période demandée, à moins de circonstances exceptionnelles. La bonne marche des opérations du conseil sera un facteur considéré par l'employeur pour accorder les périodes de vacances et des modifications pourront être requises pour répondre aux besoins opérationnels de l'employeur. L'employeur tentera d'informer l'employé le plus rapidement possible des modifications.
- 28.8 Lorsque c'est possible, les employés qui ont le plus d'ancienneté auront le premier choix dans la sélection des périodes de vacances. Un employé peut faire valoir son ancienneté pour avoir la préséance au niveau du choix de ses vacances durant une seule période de vacances de l'année en cours.
- 28.9 Les vacances des employés ne seront pas remplacées par des employés suppléants sans l'accord du directeur des ressources humaines.
- 28.10 Si un congé férié payé tombe (ou est observé) durant la période de vacances de l'employé, l'employé se verra accorder une journée de vacances payée de plus, à un moment déterminé par l'employé et approuvé par l'employeur.
- 28.11 Un employé dont l'emploi se termine avant qu'il n'ait pris ses vacances de l'année en cours aura droit à une indemnité proportionnelle remplaçant les jours de vacances. Il recevra cette indemnité au moment où l'emploi se terminera.
- 28.12 Dans l'éventualité où l'employeur doit annuler des vacances déjà autorisées à un employé pour des raisons opérationnelles, l'employeur fournira un maximal de préavis à l'employé. L'employeur remboursera l'employé pour les dépenses déjà encourues qui ne peuvent être récupérées (sur présentation de preuves). Les vacances non-utilisée seront remises à l'employé.

ARTICLE 29 - CONGÉ DE MALADIE

- 29.1 Un employé accumule les journées de maladie au taux de une journée et demie (1 1/2) par mois de service actif, jusqu'à concurrence de cent cinquante (150) journées dans le cas des employés qui travaillent 12 mois par année et de cent vingt-cinq (125) journées dans le cas des employés qui travaillent 10 mois par année.

Les employés du CSAP qui ont plus de journées de maladie accumulées au 31 mars 2000 verront leurs acquis dotés d'un cercle rouge.

- 29.2 «Congé de maladie» signifie la période de temps durant laquelle un employé est absent du travail avec son plein salaire pour des raisons de maladie, d'incapacité, d'exposition à des maladies contagieuses ou d'accident qui l'empêchent d'exercer ses fonctions et pour lesquelles la *Worker's Compensation Act* ne prévoit pas d'indemnisation.
- (a) Dans les cas où la *Worker's Compensation Act* l'autorise et que cela n'aura pas

d'impact significatif sur les indemnités payables à l'employé, l'employeur offrira les avantages suivants :

- (i) Une paie d'appoint suivants une blessure indemnisable correspondra à un maximum de 85 % de la paie nette de l'employé, telle que calculée selon la *Worker's Compensation Act*.
- (ii) Le paiement continu par l'employeur de sa portion des primes pour les avantages sociaux de l'employé durant cette période d'appoint.
- (iii) Ces avantages seront offerts en autant que la valeur de cette paie d'appoint soit calculée au prorata et qu'elle annule l'accumulation de journées de maladie. Cette paie d'appoint se terminera lorsque toutes les journées de maladie accumulées seront écoulées.

- 29.3 Déductions des journées de maladie - On déduira des journées de maladie accumulées pendant les journées régulières de travail (à l'exception des congés fériés) tous les jours d'absence en raison de maladie. Une absence de moins d'une demi-journée pour des raisons de maladie ne sera pas déduite. Une absence d'une demi-journée ou plus mais de moins d'une journée sera déduite comme une demi-journée.
- 29.4 L'employé doit informer son supérieur immédiat aussitôt que possible de tout cas de maladie ou de blessure, au plus tard deux (2) heures avant le début du quart de travail durant lequel l'employé sera absent.
- 29.5 À la demande du directeur des ressources humaines, un employé pourra être tenu de fournir un certificat médical rédigé par un praticien reconnu par l'employeur.
- 29.6 Banque de journées de maladie - Le 15 mai, l'employeur doit informer tous les employés par écrit du nombre de journées de maladie accumulées le 31 mars de l'année en cours.
- 29.7 Lorsqu'il a été absent pour des raisons de maladie ou de blessure, l'employé doit donner un avis de douze (12) heures à l'employeur quant à sa capacité à retourner au travail.
- 29.8 Un employé ne peut recevoir de paie de maladie alors qu'il est en vacances, en congé férié, en congé autorisé, qu'il reçoit des indemnités en vertu de la *Workers' Compensation Act* ou qu'il est absent dans le cadre de l'un des congés prévus dans cette entente.
- 29.9 Remplacement des employés qui sont en congé de maladie ou en congé d'incapacité - Lorsqu'un employé est en congé de maladie ou en congé d'incapacité, l'employeur doit s'assurer qu'un autre employé sera rappelé pour effectuer les tâches propres à cette classification dès le début du 2e jour d'absence et ce, pour la durée du congé de maladie ou du congé d'incapacité. Les mécaniciens doivent être appelés au travail à la discrétion du superviseur immédiat.
- 29.10 Nonobstant article 29.9, les écoles qui ont seize (16) heures de conciergerie ou moins par jour pourront remplacer le concierge, à cause de maladie, dès le premier jour d'absence.

ARTICLE 30 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 30.1 Garantie d'avantages pour se présenter au travail - Un employé qui est rappelé au travail en dehors de ses heures de travail régulières se verra accorder du temps compensatoire sur la base «d'une heure travaillée, deux heures de congé ». Il y aura un minimum total d'une et demi-heure d'accordée pour un rappel au travail.
- 30.2 Les heures supplémentaires seront normalement compensées par du temps personnel. Dans les cas d'urgence où l'employé reçoit huit (8) heures ou plus d'heures supplémentaires, l'employeur et l'employé pourraient se mettre d'accord que le temps supplémentaire soit compensé en forme de paie.
- 30.2(b) Lorsqu'un employé a cumulé plus de 32 heures supplémentaires, l'employé pourra demander d'être payé pour les heures au-delà des 32 heures.
- 30.3 Compensation des heures travaillées avant ou après les heures régulières de travail- Les heures supplémentaires avant ou après les huit (8) heures régulières de travail seront compensées de la façon suivante : les quatre (4) premières heures seront compensées à temps et demi et les heures suivantes, à temps double, pour n'importe quel quart de travail.
- 30.4 Compensation des heures travaillées avant ou après les heures régulières de travail - Les heures supplémentaires travaillées le samedi, excepté lorsque ce samedi représente la dernière journée d'école, seront compensées à temps et demi, alors que les heures supplémentaires travaillées le dimanche seront compensées temps double.
- 30.5 Compensation des heures supplémentaires non-régulières travaillées lors des congés fériés - Les heures supplémentaires travaillées lors d'un congé férié alors qu'un employé n'était pas supposé travailler seront compensées à temps double.

ARTICLE 31 - PAUSES

- 31.1 À l'exclusion des conducteurs d'autobus, les employés qui travaillent sur des quarts de huit (8) heures ont droit à une (1) pause non-payée d'au plus une (1) heure pour leur repas.
- 31.2 À l'exclusion des conducteurs d'autobus, les employés qui travaillent à temps plein auront droit à deux pauses de quinze (15) minutes consécutives, soit une durant la première moitié de leur quart de travail et une durant la deuxième moitié de leur quart de travail. L'employeur mettra un local à leur disposition pour la pause.
- 31.3 Ni les périodes de repas ni les pauses ne sont cumulatives, c'est-à-dire qu'elles doivent être prises aux moments prévus ou elles seront perdues.

ARTICLE 32 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 32.1 Le syndicat et l'employeur s'engagent à respecter la *Occupational Health and Safety Act* de la Nouvelle-Écosse.

ARTICLE 33 - EMPLOYÉS PROBATOIRE

- 33.1 En dépit des autres dispositions de cette entente, un employé nouvellement embauché fera une période probatoire de quatre-vingt-dix (90) jours réellement travaillés à partir de la date de son embauche à titre d'employé à temps plein ou d'employé à temps partiel et devra respecter les conditions suivantes :
- (a) La période probatoire pourra être prolongée à cent vingt (120) jours réellement travaillés s'il y a consentement de la part des deux parties.
 - (b) L'employé probatoire devra payer ses cotisations syndicales pendant toute période probatoire.

ARTICLE 34 - COLLISION DE VÉHICULES

- 34.1 Tout employé couvert par cette entente qui serait impliqué dans une collision ou un accident en conduisant un véhicule appartenant au conseil scolaire et qui serait suspendu avant que l'employeur n'indique qu'il est satisfait de la conclusion de l'enquête, pourra réintégrer ses fonctions s'il n'est pas trouvé responsable de l'accident. Il recevra le salaire qui lui est dû et recouvrera ses droits d'ancienneté à partir de la date de sa suspension.
- 34.2 Le fait d'omettre de rapporter un accident peut se traduire par une action disciplinaire pour l'employé et cette action pourrait aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 35 - RETRAITE

- 35.1 L'employé qui prend sa retraite devra offrir un préavis écrit d'un mois (30 jours de calendrier) avant son dernier jour de travail à l'attention du directeur des ressources humaines.

ARTICLE 36 - PAIEMENT DU SALAIRE ET DES ALLOCATIONS

- 36.1 L'employeur doit payer les salaires en conformité avec le *Formulaire A* annexé à cette entente et considéré comme en faisant partie. À chaque jour de paie, les employés recevront une attestation détaillée de leur salaire, des heures supplémentaires, de toute autre source de revenus supplémentaire et de toutes les déductions.
- 36.2 Pour être éligible à une paie rétroactive, un employé doit faire partie de l'unité syndicale le jour de la signature de cette entente, ou encore doit avoir pris sa retraite ou être décédé depuis le 1^{er} avril 2007.
- 36.3 Les conducteurs d'autobus qui doivent brancher leur autobus à une prise électrique pendant les froids d'hiver recevront une allocation de 1,25 \$ par jour d'utilisation.

ARTICLE 37 - CONDITIONS GÉNÉRALES

- 37.1 L'employeur doit fournir des tableaux d'affichage dans tous les ateliers où le syndicat peut afficher les avis de réunion et autres avis susceptibles d'intéresser les employés.

ARTICLE 38 - GRÈVES ET LOCKOUTS

38.1 À la lumière des procédures de grief et d'arbitrage décrites dans cette entente, le syndicat est d'accord pour bannir les grèves telles qu'elles sont définies dans la *Trade Union Act*, les ralentissements de travail, le piquetage, ou toute autre forme d'interférence dans les opérations du conseil, que ce soit par les employés ou par le syndicat, et ce, pour la durée de l'entente. L'employeur est d'accord pour éviter les lockouts tels qu'ils sont définis par la *Trade Union Act* pour la durée de l'entente.

ARTICLE 39 - CLASSIFICATION D'EMPLOI ET RECLASSEMENT

39.1 Les classifications existantes ne peuvent être abolies sans que le syndicat n'ait donné son consentement préalable.

ARTICLE 40 - CONCIERGES OCCASIONNELS

40.1 Les concierges occasionnels bénéficient des avantages prévus dans l'entente collective uniquement quand les clauses de l'entente le stipulent expressément.

40.2 Les concierges occasionnels travaillent seulement quand un employé régulier n'est pas disponible.

40.3 Les concierges occasionnels doivent payer leur cotisation syndicale conformément à l'article 14 de l'entente collective.

40.4 Les concierges occasionnels sont payés au taux horaire de la classification d'emploi de concierge 2.

40.5 La répartition du travail aux concierges occasionnels sera à la discrétion de l'employeur.

40.6 Un concierge occasionnel a le droit de consulter son dossier personnel tel que tenu à jour par l'employeur et de pouvoir répondre à tout rapport ou document négatif dans ce dossier.

40.7 Garantie d'avantages pour se présenter au travail - Concierges occasionnels - Lorsque des concierges occasionnels sont rappelés, on leur garantira un minimum de deux (2) heures de salaire.

40.8 Tous les concierges occasionnels recevront une paie de vacances de 4 %. Les employés qui reçoivent plus verront leurs avantages dotés d'un cercle rouge.

40.9 Tous les employés occasionnels recevront les avantages auxquels ils ont droit selon le Code du travail de la Nouvelle-Écosse en regard des congés fériés.

40.10 Lorsqu'un employé occasionnel est embauché dans un poste temporaire et que cette période d'emploi temporaire aboutit sur l'embauche de l'employé à temps plein ou à temps partiel régulier, l'ancienneté de cet employé sera rétroactive à la date de son embauche dans le poste

temporaire.

- 40.11 Un employé qui occupe un poste vacant conditionnel durant une période de cent vingt (120) jours de travail actif sera considéré comme ayant terminé sa période probatoire.
- 40.12 Un employé qui occupe un poste vacant conditionnel dans le syndicat doit payer ses cotisations syndicales.

ARTICLE 41 - CONDUCTEURS OCCASIONNELS

- 41.1 Les conducteurs occasionnels bénéficient des avantages prévus dans l'entente collective uniquement quand les clauses de l'entente le stipulent expressément.
- 41.2 Les conducteurs occasionnels doivent payer leur cotisation syndicale conformément à l'article 14 de l'entente collective.
- 41.3 Les conducteurs occasionnels sont payés au taux horaire de la classification d'emploi des conducteurs réguliers.
- 41.4 Dans le cas d'un employé occasionnel, l'ancienneté se définit comme étant le total des heures travaillées dans une région à l'intérieur de sa classification d'emploi depuis sa date d'embauche à titre d'employé occasionnel.
- 41.5 Lorsque des conducteurs d'autobus occasionnels sont rappelés pour remplacer des conducteurs réguliers, ils doivent effectuer toutes les tâches que les conducteurs réguliers auraient effectuées cette journée-là et seront payés pour toutes les heures auxquelles les conducteurs réguliers auraient eu droit.
- 41.6 Un employé occasionnel a le droit de consulter son dossier personnel tel que tenu à jour par l'employeur et de pouvoir répondre à tout rapport ou document négatif dans ce dossier.
- 41.7 L'ensemble du travail occasionnel sera attribué en fonction de l'ancienneté.
- 41.8 Garantie d'avantages pour se présenter au travail - Conducteurs d'autobus occasionnels - Lorsque des conducteurs d'autobus occasionnels sont rappelés, une fois l'inspection commencer, on leur garantira un minimum de trois (3) heures de salaire pour chaque demi-journée où ils doivent travailler.
- 41.9 Tous les employés occasionnels recevront une paie de vacances de 4 %. Les employés qui reçoivent plus verront leurs avantages dotés d'un cercle rouge.
- 41.10 Tous les employés occasionnels recevront les avantages auxquels ils ont droit selon le Code du travail de la Nouvelle-Écosse en regard des congés fériés.
- 41.11 Lorsqu'un employé occasionnel est embauché dans un poste temporaire et que cette période d'emploi temporaire aboutit sur l'embauche de l'employé à temps plein ou à temps partiel régulier, l'ancienneté de cet employé sera rétroactive à la date de son embauche dans le poste temporaire.

- 41.12 Un employé qui occupe un poste vacant conditionnel durant une période de cent vingt (120) jours de travail actif sera considéré comme ayant terminé sa période probatoire.
- 41.13 Un employé qui occupe un poste vacant conditionnel dans le syndicat doit payer ses cotisations syndicales.

ARTICLE 42 - POSTE CONDITIONNEL

- 42.1 Lorsque le congé de maladie payé de l'employé régulier est terminé, les avantages cessent de s'accroître. Un poste vacant conditionnel sera créé pour une période maximale de deux (2) ans, à compter de la date du congé de maladie sans solde de l'employé et le CSAP avisera, en conformité avec l'article sur les promotions et les changements dans le personnel.

Poste vacant conditionnel : le titulaire du poste peut retourner à son emploi qu'il a laissé vacant à condition que celui-ci existe toujours. L'employé qui remplace immédiatement le titulaire du poste à un poste vacant conditionnel aura droit à tous les avantages réguliers à compter du premier jour de congé sans solde de l'employé régulier.

ARTICLE 43 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 43.1 Lorsque l'employeur installe de nouveaux équipements technologiques dans le milieu de travail, il doit assurer la formation qu'il juge appropriée. Le temps consacré à une telle formation sera considéré comme du temps travaillé et sera payé au taux horaire régulier de l'employé. L'employeur défrayera les coûts autorisés d'une telle formation.

ARTICLE 44 - DURÉE DE L'ENTENTE

- 44.1 L'entente collective sera en vigueur de la date de la signature jusqu'au 31 mars 2015.
- 44.2 Toute modification jugée nécessaire à cette entente sera faite d'un commun accord des parties à n'importe quel moment de la période couverte par cette entente.
- 44.3 L'une ou l'autre des parties qui souhaiterait proposer des modifications à l'entente devra envoyer un avis écrit à l'autre partie au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de l'échéance. Les parties devront amorcer les négociations pour la nouvelle entente au plus tard vingt (20) jours (ou aussitôt que possible) après réception de l'avis.

ARTICLE 45 - EXAMENS MÉDICAUX, EXAMENS POUR LE PERMIS DE CONDUIRE ET EXAMENS DE LA VUE

- 45.1 L'employeur défrayera la somme de quarante (40 \$) dollars par année pour chaque conducteur d'autobus, la dite somme de quarante (40 \$) devant accompagner le chèque de paie du conducteur à la dernière période de paie du mois de décembre pour couvrir les frais du permis.

ARTICLE 46 - RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 46.1 Les parties s'entendent que les employés recevront les bénéfices d'un régime d'assurance collective et d'un régime de retraite tel que prescrit dans les régimes d'assurance collective et le régime de retraite de l'NSSBA.
- a) Les coûts du régime d'assurance collective seront partagés; 65% par l'employeur et 35% par l'employé.
 - b) Les coûts du régime de retraite seront partagés; 50% par l'employeur et 50% par l'employé.
 - (c) Plan dentaire en vigueur au 1^{er} septembre 2013. Partage de coût 65% employeur et 35% employés.

ARTICLE 47 - PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

- 47.1 Les parties s'entendent que les employés recevront les bénéfices d'un programme d'aide aux employés (PAE).
- 47.2 Les coûts du PAE seront partagés; 50% par l'employeur et 50% par l'employé.

SIGNATURE DE L'ENTENTE

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muisse – SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

LETTRE D'ENTENTE 1**Transport pour les activités parascolaires**

1. Pour le transport aux activités parascolaires des régions de Clare et d'Argyle, les conducteurs d'autobus recevront une allocation de vingt (25 \$) dollars.
2. Les conducteurs d'autobus recevront une allocation de repas selon les taux du Conseil quand cela est nécessaire.

Pour le transport de toutes les autres activités parascolaires

1. Pour le transport aux activités parascolaires pendant les jours réguliers de travail, les conducteurs seront payé(e)s leur taux régulier pour les premières 6 heures et deux dollars et demi de moins pour les prochaines heures jusqu'à concurrence de 16 heures de travail par période de 24 heures.
2. Pour le transport aux activités parascolaires pendant les jours hors des jours réguliers de travail, les conducteurs seront payé(e)s deux dollars et demi de moins que leur taux régulier jusqu'à concurrence de 16 heures de travail par période de 24 heures.
3. Pour le transport aux activités parascolaires, les conducteurs occasionnels seront payé(e)s deux dollars et demi de moins que le taux régulier jusqu'à concurrence de 16 heures de travail par période de 24 heures.

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muise – SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

LETTRE D'ENTENTE #2

Quand l'employeur changera à un bordereau de paie électronique, l'employeur :

- fournira aux employés, durant les heures de travail, l'entraînement nécessaire pour utiliser le système;
- fournira accès à l'équipement informatique approprié afin que les employés puissent obtenir et imprimer leur relevé(s) à leur lieu de travail;
- fournira des copies papier du relevé aux employés qui ne sont pas capables d'utiliser l'équipement électronique eux-mêmes.

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muise – SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

LETTRE D'ENTENTE # 3

Pour la durée de la présente entente collective, l'employeur s'engage à ne pas embaucher de « nettoyeur » (cleaners) pour remplacer les concierges à l'emploi du CSAP.

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muise - SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

LETTRE D'ENTENTE # 4**NOUVEAU : PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES NOUVELLES CLASSIFICATIONS**

Les employeurs et les sections locales du SCFP conviennent des dispositions suivantes :

Il est entendu que chaque employeur a le droit de définir et d'appliquer des classifications spécifiques au sein du conseil scolaire. Dans le même temps, chaque employeur reconnaît également l'utilité du maintien de la classification et de la grille de salaires standardisées qui ont été élaborées à titre volontaire.

À cette fin :

- a. On établira un comité responsable des nouvelles classifications, qui comprendra au maximum un employé du SCFP et au maximum un cadre supérieur de chacun des conseils scolaires, ainsi que des porte-paroles du SCFP et des employeurs.
- b. Ce comité des nouvelles classifications se réunira tous les ans, si nécessaire.
- c. Lorsqu'un employeur élabore une nouvelle classification (classification qui n'existe pas encore et qui relève de l'unité de négociation du SCFP pour ce conseil scolaire en particulier), l'employeur fournit la nouvelle description des tâches et grille des salaires (telle qu'elle a été mise en œuvre au sein du conseil scolaire) aux membres du comité des nouvelles classifications au moins quatorze (14) jours civils avant la réunion annuelle du comité.
- d. Lorsque le comité des nouvelles classifications a une ou plusieurs nouvelles classifications à examiner, le comité se réunira lors de sa réunion annuelle pour examiner ces classifications et déterminer, dans chaque cas et si c'est possible, la grille relative des salaires appropriée pour les nouvelles classifications présentées.
- e. Cet examen et cette définition de la grille des salaires se limitent, si possible, aux aspects suivants :
 - i. tâches obligatoires;
 - ii. désignation standardisée du titre;
 - iii. grille de salaires appropriée dans le cadre des valeurs relatives établies au sein de la présente entente.
- f. Il n'y a rien, dans les présentes dispositions, qui empêche l'employeur de mettre en place une nouvelle classification à tout moment avant la réunion, conformément aux dispositions de la convention collective applicable.
- g. Si le comité des nouvelles classifications parvient par consensus à une grille de salaires différente :
 - i. si la grille de salaires différente est supérieure à la grille de salaires mise en place, cette grille de salaires différente est appliquée rétroactivement à la date de la mise en place de la nouvelle classification;

- ii. si la grille de salaires différente est inférieure à la grille de salaires mise en place, cette grille de salaires différente est appliquée à compter de la première période de paie qui suit la décision du comité des nouvelles classifications.

- h. Si le comité des nouvelles classifications ne parvient pas à un consensus sur une grille de salaires différente :
 - i. soit la grille de salaires de l'employeur reste en place,
 - ii. soit la question non résolue de la grille relative de salaires appropriée pour la nouvelle classification sera réglée, à la discrétion du SCFP ou d'un employeur, par un médiateur sur lequel les parties concernées se seront mises d'accord [ayant pour compétence d'appliquer les conditions établies à l'alinéa (e)].
 - iii. Après chaque réunion annuelle, s'il y a plus d'un renvoi auprès d'un médiateur selon (b), les différents cas seront renvoyés au même médiateur lors de la même audience.

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muise - SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

LETTRE D'ENTENTE # 5**NOUVEAU : PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA REAFFECTATION**

Les employeurs et les sections locales du SCFP conviennent des dispositions suivantes :

- (b) S'il y a des initiatives de services partagés qui font que des tâches sont transférées de l'un ou plusieurs des employeurs susmentionnés à un autre des employeurs susmentionnés, si les tâches transférées relèvent de l'unité de négociation d'une section locale du SCFP chez l'employeur destinataire et si l'employeur destinataire décide que ce transfert exigera une augmentation de l'effectif d'employés pour accomplir les tâches, les parties s'entendent par la présente sur les dispositions suivantes :
1. Le principe est que les employés permanents/régulier de l'unité de négociation du SCFP qui ont été mis à pied et qui ont des droits de rappel au travail dans leur convention collective auront la possibilité d'obtenir un transfert pour occuper les nouveaux postes créés dans la même classification, sous réserve des qualifications définies par le conseil scolaire destinataire, pourvu que cette classification soit à l'heure actuelle une classification du SCFP dans le conseil scolaire destinataire. Par dérogation à cela, les employés existants du conseil scolaire destinataire conservent le droit d'obtenir un transfert interne au sein de leur classification existante, conformément aux dispositions de la convention collective locale prises en compte pour les possibilités d'emploi disponibles dans les unités de négociation du SCFP dans la même classification, avec les autres conseils scolaires participants ayant priorité dans l'embauche de nouveaux employés. Les employés qui obtiennent un transfert conservent leur ancienneté actuelle selon la liste d'ancienneté, les états de service, les journées de congé de maladie accumulées et les journées de vacances accumulées dans le cadre de la convention collective de leur conseil scolaire d'origine. À compter de la date d'embauche au conseil scolaire destinataire, l'employé est assujéti aux dispositions de la convention collective locale.
 2. Dans la présente entente, les mises à pied dont on discute sont limitées aux mises à pied permanentes exigées à l'échelle provinciale par l'examen des services partagés.
 3. Les employeurs et le syndicat formeront un comité paritaire provincial des réaffectations. La fonction de ce comité sera de créer un processus géré par les employeurs permettant de mettre les employés permanents/ordinaires en surnombre faisant l'objet d'une réaffectation au courant des autres possibilités de réemploi dans les unités de négociation du SCFP pour les sections locales susmentionnées.
 4. Le comité règlera tous les problèmes liés à la mise en œuvre et à l'interprétation, notamment l'attribution d'indemnités de licenciement, s'il y a lieu.
 5. Si l'on transfère des tâches d'un ou de plusieurs employeurs à un employeur qui n'est pas lié par le protocole d'entente, tout employeur peut présenter des arguments à l'employeur destinataire en vue de l'encourager à accepter les employés affectés de façon aussi juste et équitable que possible.
 6. Il est obligatoire, pour pouvoir travailler au CSAP, de maîtriser le français parlé et écrit.

38
Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muise - SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

LETTRE D'ENTENTE # 6**NOUVEAU : PROTOCOLE D'ENTENTE SUR L'ANALYSE DE L'EAU**

- (b) Les employeurs et les sections locales du SCFP conviennent des dispositions suivantes :
- a. On mettra en place un sous-comité composé de quatre représentants des conseils scolaires (ressources humaines et opérations) et de quatre représentants nommés par le SCFP. Ce sous-comité sera chargé des questions suivantes :
 - i. examen des pratiques en vigueur au sein de chaque conseil scolaire en matière d'analyse de l'eau, en vue de clarifier les rôles et les responsabilités et d'assurer leur bonne communication;
 - ii. mise en évidence et résolution des problèmes de sécurité, s'il y a lieu;
 - iii. prise en charge par le conseil scolaire des frais de formation s'il faut qu'un employé du SCFP suive une formation en vue d'obtenir ou de mettre à jour son certificat en analyse de l'eau;
 - iv. examen d'ajustements éventuels à la structure actuelle de rémunération pour l'analyse de l'eau et recommandation à cet effet, s'il y a lieu.
 - b. Le sous-comité entamera son travail au plus tard 90 jours après la signature de l'entente ou à une date fixée d'un commun accord.
 - c. Le comité dressera la liste des recommandations à présenter aux directeurs des ressources humaines et des opérations et aux sections locales concernées au plus tard un an après la première réunion, sauf si les membres du comité décident d'un commun accord de prolonger l'échéance.
 - d. Les représentants pertinents des employeurs et des employés du SCFP se rencontreront pour discuter des recommandations et appliqueront des changements, s'il y a lieu, d'un commun accord.
 - e. Si les parties concernées ne parviennent pas à un accord, l'une ou l'autre partie pourra renvoyer, à titre exceptionnel, la question au comité des nouvelles classifications pour qu'il en fasse l'examen.

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muise - SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

ANNEXE A

PROPOSITION SALARIALE					
Classification	Taux Actuel	1 ^{er} avril 2012 2,0%	1 ^{er} avril 2013 2,5 %	1 ^{er} octobre 2013	1 ^{er} avril 2014 3,0 %
Conducteur	20.91 \$	21.33 \$	21.86 \$		22.52 \$
Mécanicien 1	22.96\$	23.42 \$	24.00 \$	24.50 \$	25.75 \$
Mécanicien 2	22.14 \$	22.58 \$	23.15 \$	23.65 \$	24.87 \$
Préposé(e) au garage	14.35 \$	14.64 \$	15.00 \$		15.45 \$
Concierge 1	16.77 \$	17.11 \$	17.53 \$		18.06\$
Concierge 2	15.73\$	16.04 \$	16.45 \$		16.94 \$

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muisse – SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

ANNEXE B

Pour les employés embauchés avant le 1er sept 2001 et qui font partie du plan de pension, tous les déboursés autorisés pour des congés de maladie seront gelés au 31 décembre 2001 et payés conformément à l'entente locale qui a accordé ce droit. (Annexe D)

Bourque, Brian L.
Comeau, Mildred
LeBlanc, Elaine
Pothier, Irene
Saulnier, Russell

Surette, John
Amirault, Robert
Aymar, Bernadette
Comeau, David
Comeau, Elmer

Comeau, Richard B.
Doucet, Lloyd
Pothier, Mitchell
Surette, Gary

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muise – SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

ANNEXE C

Les employés de Clare/Argyle qui ne font pas partie du plan de pension seront payés leur indemnité de services selon l'entente locale. (Annexe D)

Billy Letteney

Edwin Robichaud

Earl Babin

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muise – SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

ANNEXE D

1. Rémunération des crédits de jours de maladie à la résiliation du contrat

Tous les employé(e)s qui font partie de cette entente et qui ont un minimum de 5 années de service avec l'employeur et qui démission volontairement ou autrement jusqu'à l'âge de 55 ans recevront un versement de 50% des crédits des jours de maladie en banque jusqu'à un maximum de 140 jours; ceux âgés de 55 ans à 60 ans recevront un versement de 75% des jours de maladie en banque jusqu'à un maximum de 140 jours.

2. Rémunération des jours de maladie à la retraite

Tous les employé(e)s qui font partie de cette entente et qui ont un minimum de 5 années de service avec l'employeur et qui sont rendu(e)s à l'âge de retraite recevront un versement de 100% des crédits des jours de maladie en banque jusqu'à un maximum de 140 jours.

3. Rémunération des jours de maladie en cas de décès

À la mort d'un(e) employé(e), la rémunération des jours de maladie en banque sera payée à la succession selon les exigences de 1 et 2.

4. (a) Les employé(e)s qui ont droit à une indemnité de service et / ou un versement des jours de maladie aura les choix suivants :
- (i) un paiement unique à la résiliation du contrat de travail ou à la retraite, ou
 - (ii) un régime enregistré d'épargne-retraite, fidéicommiss à l'intention du détenteur / de la détentrice, ou
 - (iii) converti en des vacances de pré retraite avec paie.

- (b) Bilan des jours de maladie accumulés des conducteurs/conductrices d'autobus régulier/régulières à temps partiel.

Taux de paie quotidien basé sur 200 jours par année, tel qu'adressé dans 1, 2, et 3.

- (c) Les employé(e)s auront le choix de se retirer à l'âge de 60 ans avec pleine prestation.

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muisse – SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN

ANNEXE E

Conducteurs d'autobus dotés d'un cercle rouge qui garantit 6 heures par jour (article 26,6)

Argyle

M. Robert Amirault	M. John Surette	M. Sylvestre Bourque
M. Earl Babin	M. Éric Vacon	Mme Wendy Amirault
M. Mitchell Pothier	Mme Ann Cottreau	M. Malcolm Madden
M. Micheal Surette	M. Daniel Bourque	M. Aaron Pottier
M. Lawrence Muise	M. Thomas Muise	

Région de Clare

M. Lloyd Doucet	M. Michael Maillet	M. Carmen Dugas
M. Richard Comeau	M. Alain Gennette	M. James Doucet
M. Elmer Comeau	M. Allen Comeau	
M. David Comeau	M. Richard Deveau	
Mme Bernadette Aymar	M. Simon Deveau	

Signé à Meteghan ce jour de de l'an 2013.

Kenneth Gaudet - CSAP

Lawrence Muise – SCFP, section 2272

Darrell Samson - CSAP

Alain Gennette - SCFP, section 2272

TÉMOIN