

# ENTENTE COLLECTIVE

entre

le Conseil scolaire acadien provincial



et

le Syndicat canadien de la fonction publique  
(section locale 2272)



Durée de l'entente : du 1er avril 2024 au 31 mars 2026

## Table des matières

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

Article 20 - Congé autorisé .....	18
Article 21 - Congé de maternité et congé parental .....	22
Article 22 - Mise à pied et rappel.....	27
Article 23 - Service des autobus.....	29
Article 24 - Jours de tempête.....	29
Article 25 - Fermetures par ordre d'un organisme officiel.....	30
Article 26 - Vêtements de protection .....	30
Article 27 - Heures de travail .....	30
Article 28 - Journées de congé.....	33
Article 29 - Vacances.....	34
Article 30 - Congé de maladie et indemnisation des accidents de travail.....	36
Article 31 - Heures supplémentaires .....	39
Article 32 - Pauses.....	40
Article 33 - Santé et sécurité.....	40
Article 34 - Employés probatoires .....	42
Article 35 - Collision de véhicules .....	42
Article 36 - Retraite.....	43
Article 37 - Paiement du salaire et des allocations.....	43
Article 38 - Conditions générales .....	44
Article 39 - Grèves et lockouts.....	44
Article 40 - Classification des postes et reclassement.....	44

Article 41 - Concierges occasionnels .....	46
Article 42 - Conducteurs occasionnels.....	47
Article 43 – Employé / Poste temporaire .....	49
Article 44 - Changements technologiques.....	49
Article 45 - Durée de l’entente .....	49
Article 46 - Examens médicaux, examens pour le permis et examens de la vue .....	50
Article 47 - Régime de retraite et régime d’assurance collective.....	50
Article 48 - Programme d’aide aux employés.....	50
Article 49 - Coordonnées des employés .....	51
Lettre d’entente 1 (Transport pour les activités parascolaires) .....	52
Lettre d’entente 2 (Protocole d’entente concernant la réaffectation) .....	54
Lettre d’entente 3 (Sécurité d’emploi – conducteurs d’autobus) .....	56
Lettre d’entente 4 (Équité en matière d’emploi) .....	57
Lettre d’entente 5 (Protocole d’entente sur la violence en milieu de travail) .....	60
Protocole d’entente – Processus de déclaration d’intérêt.....	61
Annexe A - Taux salariaux .....	63
Annexe B - Jours de maladie gelés .....	64
Annexe C – Conducteurs d’autobus dotés d’un cercle rouge .....	66
Annexe D – Formulaire de demande de libération syndicale.....	67

## ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS

1.1 Les deux parties à cette entente ont comme but :

- (a) 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;
- (b) De conserver et d'affermir des relations harmonieuses et de régler les conditions d'emploi entre l'employeur et le syndicat;
- (c) 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;
- (d) 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) « Conseil » veut dire le Conseil scolaire acadien provincial.
- (c) « Date d'embauche » veut dire le premier jour de travail de l'employé comme employé régulier, à temps partiel ou à temps plein.
- (d) « Jour » veut dire un jour de travail à moins que cette entente ne spécifie autrement.
- (e) « Employé » veut dire un employé du CSAP qui est membre de l'unité syndicale.
- (f) « Employeur » veut dire le Conseil scolaire acadien provincial.
- (g) « Employé à temps plein » désigne 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.
- (h) « Journée fériée » désigne la période de 24 heures commençant à 00 h 01 le jour désigné comme un jour férié dans cette entente.
- (i) « Employé probatoire » désigne un employé qui n'a pas encore terminé sa période probatoire.
- (j) « Doté d'un cercle rouge » désigne 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 sociaux.

- (k) « 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.
- (l) « Occasionnel » désigne 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.
- (m) « Syndicat » veut dire le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2272.
- (n) « Jour de travail » veut dire tous les jours pendant la période annuelle de travail de l'employé à l'exception du samedi, du dimanche et des journées de congé tels que définis à l'article 28.
- (o) « Année » veut dire la période commençant à 00 h 01 le 1er août et se terminant à 23 h 59 le 31 juillet.
- (p) « Employé temporaire » veut dire un employé qui travaille temporairement, soit dans un poste temporaire ou dans un poste régulier qui est temporairement vacant mais pour lequel il existe un titulaire. Les conditions d'emploi d'un employé temporaire sont détaillées dans l'Article 43.
- (q) « Poste temporaire » veut dire un poste créé à des fins spécifiques pour une durée déterminée d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum de deux (2) ans.

## **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, classier, 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) S'assurer que les minibus soient conduits par des personnes qui ne sont pas membres de l'unité syndicale, pourvu 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**

- 3.1 L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section 2272, comme l'agent de négociation unique et exclusif de l'entente collective pour tous les employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnels de l'unité syndicale à la date de la signature de cette entente. Ceci inclut les employés des classifications Concierge 1, Concierge 2, Conducteur d'autobus, Conducteur en chef, Mécanicien 1, Mécanicien 2, et Préposé de garage. Ceci exclut les postes de directeur, coordonnateur, superviseur, responsable, les employés du CSAP membres d'autres unités syndicales, 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 ayant une entente formelle avec les CSAP (p. ex : certaines garderies, conseils communautaires, organismes à but non-lucratifs ou gouvernementaux ayant des espaces dédiés

dans l'école) 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.

- (c) Autres utilisations des installations
- (i) Lorsqu'une école a été utilisée par un groupe autre que ceux ayant une entente formelle avec le CSAP et que les travaux de nettoyage et d'entretien des installations après leur utilisation par le groupe entraînent des heures de travail supplémentaires, ce travail sera qualifié comme travail de l'unité de négociation.
  - (ii) Les employés à temps partiel se voient offrir le « travail supplémentaire » par ancienneté. Lorsqu'un employé à temps partiel n'est pas disponible pour effectuer le « travail supplémentaire », la préférence est donnée à un concierge à temps plein.
  - (iii) La rémunération pour les heures travaillées sous cet article sera conformément aux Articles 27 (Heures de travail) et 31 (Heures supplémentaires).

#### **ARTICLE 4 — DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PUBLIQUES**

- 4.1 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'emporte.

#### **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 contrats de sous-traitance accordés par le CSAP.

Concierges des écoles suivantes :

- École secondaire de Par-en-Bas
- École Joseph-Dugas
- École secondaire de Clare
- École Stella-Maris

- 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
- École du Grand-Portage
- École Mer et Monde
- École secondaire Mosaique
- École Bois-joli
- École Beaubassin
- École Belle-Baie
- Centre le Tournesol

Conducteurs d'autobus des régions ou écoles suivantes :

- Municipalité de Clare
- Municipalité d'Argyle
- École acadienne de Pomquet
- Centre scolaire de la Rive-Sud

Les conducteurs situés aux écoles de Pomquet, Rose-des-Vents et de la Rive Sud seront gouvernés par la lettre d'entente numéro trois (3).

Mécaniciens des régions ou écoles 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 ou qu'une nouvelle école P-3 devait être construite, le CSAP devra faire des efforts raisonnables pour conserver ses emplois.

- (d) Dans l'éventualité d'une nouvelle école, ou de possibilité de contrat externe (nouveau ou renouvellement), l'employeur doit faire des efforts raisonnables pour assurer que le travail syndical soit accompli par des membres de l'unité syndicale. Dans les cas où cela n'est pas possible pour des raisons opérationnelles, l'employeur s'engage à en discuter avec le syndicat avant de prendre une décision finale.

## **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 celle en français.

## **ARTICLE 7 — NON-DISCRIMINATION**

- 7.1 L'employeur et le syndicat s'entendent qu'il n'y ait aucune forme de discrimination à l'égard des employés couverts par cette convention collective, discrimination qui irait à l'encontre de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse.

## **ARTICLE 8 — 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 dont la composition sera représentative dans la mesure du possible. 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 négociations. À l'avance des sessions de négociations, les employés membres du comité de négociations doivent soumettre une demande de libération syndicale (Annexe D). 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 négociations.
- 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 régime de retraite 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 de leur inclusion dans l'unité syndicale et de l'entente collective qui décrit leurs conditions d'emploi. Le syndicat remettra une copie de l'entente à l'employé.
- 9.2 Lorsque l'employé entre en fonctions, son superviseur immédiat doit lui présenter le représentant ou le responsable du syndicat.
- 9.3 Le syndicat recevra une copie de la lettre d'embauche de chaque nouvel employé qui inclura le nom, le poste, le statut et la date d'entrée en fonction.

#### **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 syndicat/employeur

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 désignés par le syndicat doivent représenter chacune des régions suivantes : Clare, Argyle, région centrale et Nord-Est.

- 11.2 (a) Le comité se réunira au moins trois (3) fois par année. Au plus tard le 30 septembre de chaque année scolaire, des dates mutuellement acceptables seront établies. Des rencontres additionnelles peuvent être ajoutées par entente mutuelle des deux parties. Les demandes de rencontres additionnelles seront considérées raisonnablement par les deux parties.
- (b) Les réunions pourront avoir lieu par appel-conférence, par vidéoconférence ou encore sur place.
- 11.3 Les coprésidents seront responsables de préparer un ordre du jour incluant une liste de tous les points dont chaque partie veut discuter lors de la réunion, au plus tard cinq jours ouvrables avant la rencontre, et celui-ci sera rendu disponible aux membres au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la rencontre.
- 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 le rendra disponible au syndicat et à l'employeur, normalement dans les 5 jours suivant la rencontre. En cas de retard, le secrétaire en avisera les membres dès que possible.
- 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 Des conseillers externes pourront assister aux réunions. Le comité doit informer avant la réunion du désir d'avoir des membres supplémentaires présents et avisés au moment où l'ordre du jour est échangé. Il est entendu que les conseillers externes n'agissent pas comme porte-parole et n'auront pas le droit de vote.
- 11.9 Les parties conviennent qu'avant le 31 mai de chaque année, un point est mis à l'ordre

du jour d'une réunion patronale-syndicale pour discuter d'un horaire ou d'un calendrier et de sujets de formation et de perfectionnement professionnel pour l'année scolaire suivante.

- 11.10 Le syndicat, soit lors de cette réunion ou avant celle-ci, remet à l'employeur des idées de formation et de perfectionnement pour ses membres qui tiennent compte de la variété des catégories d'emplois et des intérêts de l'ensemble des membres de l'unité de négociation.

## **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 superviseur 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, pourvu 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 déposer un grief à l'étape 3 de la procédure de grief. On sautera l'étape 1 et 2 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 de toute autre façon des délégués syndicaux. Le syndicat sélectionne les délégués syndicaux afin d'assurer une représentation des régions. Au plus tard le 15 juin de chaque année, le syndicat fournira à l'employeur la liste des délégués syndicaux. Tout changement à la liste des délégués syndicaux devra être indiqué à l'employeur au plus tard dix (10) 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 superviseur 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 superviseur immédiat avant de reprendre le cours normal de ses activités.
- (e) Les employés qui agissent comme délégués syndicaux ne peuvent subir de perte de salaire ou d'avantages sociaux parce qu'ils ont rempli leurs obligations syndicales durant les heures de travail régulières. Ces obligations peuvent inclure assister à des réunions de médiation et d'arbitrage de griefs. En revanche, ces employés ne pourront réclamer de compensation pour le temps dévolu à leurs activités en dehors des heures régulières de travail.
- (f) Lorsque l'employeur rencontre un employé et que le motif de la réunion peut entraîner des mesures disciplinaires, l'employé peut obtenir de l'aide d'un représentant du syndicat.

#### **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 tels que requis pour la continuité de l'emploi. Tous les nouveaux employés, tels 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 15e 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

formulaire 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 indiquée 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 des 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 être envoyée par courriel entre le représentant de l'administration désigné 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 superviseur 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 superviseur 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 à l'étape 1, l'employé qui loge le grief, accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical, pourra soumettre son grief par écrit au directeur des opérations. Le grief doit être soumis au plus tard cinq (5) jours ouvrables après que le superviseur immédiat ait rendu sa décision. Le grief, qui doit porter la signature de l'employé et la signature d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical, 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. Le directeur

des opérations 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 son délégué) au plus tard cinq (5) jours ouvrables après réception de la réponse de la direction des opérations (ou son délégué). Dans les 10 jours suivants la réception du grief, le directeur des ressources humaines doit organiser et tenir une rencontre pour discuter du grief. Il est entendu que la réunion pourra se tenir à distance. Le plaignant doit être accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical ou toutes autres personnes dont les parties ont mutuellement convenu devraient être présentes. Les deux parties doivent agir de façon raisonnable à cet égard.

Dans les dix (10) jours suivant la réunion visée au présent article, le directeur des ressources humaines doit répondre au 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 déposer 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.
- (c) Les griefs liés à un congédiement, une suspension ou concernant une mise à pied et un rappel doivent commencer à l'étape 3.

### 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 parti 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 superviseur immédiat. Le membre du comité des griefs du syndicat doit se rapporter à son superviseur 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 déposé 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 engendrées 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 date d'embauche dans l'unité syndicale, dans la classification d'emploi et par région; y compris un poste temporaire, moins les périodes pour lesquelles l'ancienneté ne s'accumule pas conformément à cette convention collective.

### Regroupement Sud

- Région : Clare
  - École Joseph-Dugas, École Stella-Maris, École Secondaire de Clare, Bureau Sud-Ouest/Siège Social, Garage Clare (mécaniciens), Autobus Clare (conducteurs)
- Région : Argyle
  - École Belleville, École Pubnico-Ouest, École Wedgeport, École secondaire de Par-En-Bas, Garage Argyle (mécaniciens), Autobus Argyle (conducteurs)
- Région : Rive-sud
  - Centre Scolaire de la Rive-Sud, Autobus Rive-Sud
- Région : Greenwood
  - École Rose-des-vents, Autobus Greenwood (conducteurs)

### Regroupement Métro

École Beaubassin, École du Grand-Portage, École Mer et Monde, École Bois-Joli, École du Carrefour, École Beaux-Marais, École secondaire du Sommet, École secondaire Mosaïque, Centre Tournesol

### Regroupement Nord

- Région : Truro
  - École acadienne de Truro
- Région : Pomquet
  - École acadienne de Pomquet, Autobus Pomquet (conducteurs)
- Région : Richmond
  - École Beau-Port
- Région : Sydney
  - Centre scolaire Étoile de l'Acadie
- Région : Chéticamp
  - École NDA

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 pourrait 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 payés 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 (selon l'Article 36);
  - (c) Après avoir été rappelé, l'employé ne se présente pas au travail au cours des sept (7) jours suivants 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 (selon l'Article 36);
  - (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, ou un poste temporaire de plus de quatre (4) mois, à l'intérieur de l'unité syndicale doit être comblé, il doit afficher le poste vacant sur le site du CSAP durant un minimum de 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 selon les procédures de mise en candidature en vigueur 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. Si l'employeur décide de ne pas

comblent un poste ou de l'éliminer, il doit faire part de sa décision au syndicat dans les meilleurs délais possibles.

- 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 requis 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 Lorsqu'il comble un poste vacant ou, à la suite de la création d'un nouveau poste à l'intérieur de l'unité syndicale, les critères d'embauche seront déterminés par l'employeur en fonction des qualifications, compétences et habiletés requises pour effectuer immédiatement les tâches requises. Dans l'éventualité où deux candidatures sont jugées relativement équivalentes, l'ancienneté sera le facteur déterminant. Si le candidat choisi est membre de l'unité syndicale, il devra faire une période d'essai 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 déposer 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 soient 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 Travail syndical à temps plein

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 Devoir de juré

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 sans solde

- (a) Jusqu'à 5 jours – Un employé peut demander jusqu'à cinq (5) journées sans solde à leur superviseur immédiat, sans perte d'ancienneté.
- (b) Plus de 5 jours – 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 ou à son délégué au moins 30 jours avant le début du congé demandé (ou sinon en donnant un avis aussi raisonnable que possible). Le service de ressources humaines répondra à la demande dans les 10 jours ouvrables après la demande ou dans les meilleurs délais possibles. La demande ne pourra être refusée sans motif raisonnable. L'incapacité à trouver un remplaçant qualifié sera considérée comme un motif raisonnable.

- (c) Les journées de maladie cessent de s'accumuler
- (d) Il revient à l'employé de payer la totalité des primes sur les avantages sociaux qui sont partagés par le Conseil.
- (e) Lors d'un congé sans solde de trois (3) mois ou plus, l'employée doit aviser l'employeur et le président du syndicat au moins trente (30) jours avant la date de fin prévue s'il ne retournera pas au travail. Des délais d'avis plus courts peuvent être considérés dans des circonstances exceptionnelles.
- (f) Un employé en congé sans solde peut faire demande d'extension du congé auprès de la Direction des ressources humaines, au plus tard dix (10) jours à l'avance de la date de fin prévue pour les congés de moins de trois (3) mois, et au plus tard trente (30) jours à l'avance de la date de fin prévue pour les congés de trois (3) mois au plus.
- (g) Nonobstant les articles (e) et (f), lorsque le retour de l'employé est prévu pour le mois de septembre, le préavis d'abandon du poste ou demande d'extension devra être remis à l'employeur au plus tard le 15 mai de l'année scolaire précédente.
- (h) Au retour d'un congé autorisé conformément à cet article, l'employé sera réintégré dans les fonctions qu'il occupait juste avant son départ ou, si ce poste n'existe plus, dans le poste qu'il occuperait maintenant s'il n'avait pas pris de congé, ou encore dans une poste convenant à l'employé, au syndicat et à l'employeur.
- (i) Un employé qui a obtenu un congé autorisé de plus de 5 jours en vertu de cet article ne pourra obtenir un autre congé autorisé de plus de 5 jours durant la même année scolaire, à moins de circonstances exceptionnelles (par exemple, pour raisons de compassion), et à la discrétion de la Direction des ressources humaines.

#### 20.4 Congés personnels et pour urgences personnelles

Les employés ont le droit d'utiliser au plus un total de quatre (4) journées payées annuellement pour :

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

- (b) se rendre à des rendez-vous médicaux ou dentaires, 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. Toute demande sera communiquée au superviseur immédiat au moins sept (7) jours à l'avance ou dans les meilleurs délais possibles;
- (c) Recevoir un diplôme d'études postsecondaire ou pour assister à une cérémonie de remise des diplômes postsecondaire de ses enfants ou son/sa conjoint(e);
- (d) En cas d'urgence domestique nécessitant l'attention immédiate de l'employé, tel qu'un incendie, une inondation ou autre circonstance similaire.
- (e) Pour des raisons de compassion ou autres circonstances personnelles urgentes à la discrétion de la Direction des ressources humaines.
- (f) Observation d'une cérémonie religieuse (ex : fête de l'Aïd, fête de la Pâque juive) ou fête culturelle significative (ex : Journée nationale des peuples autochtones).

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 ont droit aux congés suivants dans les cas de décès :

- (a) Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate de l'employé, il se verra accorder huit (8) jours de travail (défini comme étant des journées ou l'employée était prévu de travailler), ces jours devant être pris tout de suite après le décès (avec salaire si l'employé devait travailler). Aux fins de cet article, la famille immédiate comprend le conjoint (incluant le conjoint de fait s'il y a eu cohabitation depuis au moins un an) et l'enfant (incluant les enfants par alliance).
- (b) Les employés ont droit à cinq (5) jours de travail consécutifs à l'occasion du décès d'un parent (incluant les gardiens légaux ou toute autre personne qui a élevé l'employé), d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, du gendre, de la bru et d'un petit-enfant. Ces jours doivent être pris immédiatement suivant le décès.
- (c) Les employés ont droit à trois (3) journées de travail à l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur;
- (d) Les employées ont droit à une journée de travail à l'occasion du décès d'une

tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu;

- (e) Si les funérailles suivant le décès d'un membre de la famille prévu dans cet article ont lieu à un rayon de 300KM ou plus, l'employé est admissible à une journée de congé additionnelle (avec salaire s'il devait travailler). Si les funérailles ont lieu à un rayon de 600KM ou plus, l'employé sera admissible à une 2<sup>e</sup> journée de funérailles (avec salaire s'il devait travailler) en faisant une demande à son superviseur immédiat;
- (f) Si les funérailles de toute personne énumérée à l'article 20.5 (a), (b), (c) ou (d) n'ont pas lieu durant la période de congé de deuil, l'employé peut reporter une journée de son congé de deuil, sans perte de salaire, pour le jour des funérailles;
- (g) À la discrétion de la Direction des ressources humaines, l'employeur peut accorder un congé de deuil plus long que ci-dessus, ou pour autres occasions de deuil que prescrites ci-dessus, avec ou sans salaire, dans des circonstances exceptionnelles.

#### 20.6 Congé autorisé pour des tâches syndicales

Suivant une demande de libération syndicale présentée à l'employeur par le syndicat (Annexe D), un employé élu ou choisi pour représenter le syndicat dans des conventions se verra accorder un congé autorisé. Ce congé autorisé, avec ou sans solde (selon les modalités précisées dans l'Annexe D), mais sans perte d'avantages, permettra à l'employé d'assister à des affaires syndicales locales ou provinciales et aux rencontres avec l'employeur. Les demandes sous cet article doivent être acheminées par écrit le plus tôt possible à l'avance par le syndicat à l'employeur.

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 (selon les modalités précisées dans l'Annexe D).

#### 20.7 Congé de soignant

Les employés ont droit à un congé de soignant selon les modalités prévues par le code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse (*Nova Scotia Labour Standards Code*).

Le congé de soignant est un congé sans solde accordé aux employés qui doivent prodiguer des soins à un membre de la famille qui est gravement malade (ou à une personne considérée comme de la famille). Un médecin qualifié doit fournir un certificat médical indiquant que le membre de la famille de l'employé est gravement malade et risque réellement de mourir dans un délai de 26 semaines.

- (a) Un employé qui occupe son emploi depuis au moins trois (3) mois a droit à un

congé de soignant jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines selon les modalités prévues dans le *Nova Scotia Labour Standards Code*. Les employés doivent aviser l'employeur à l'avance de leur intention de faire une demande d'un tel congé.

- (b) Les employés qui prennent un congé de soignant peuvent être admissibles à une prestation de congé de soignante en vertu du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.
- (c) Durant le congé de soignant, l'ancienneté et les crédits de vacances de l'employé continueront de se cumuler. L'employeur donnera à l'employé le choix de continuer à participer au régime de prestations dont il était membre avant le début de cette période. Les employés sont alors responsables de payer la totalité des primes pour les avantages qui sont habituellement défrayés en partie par l'employeur.

## **ARTICLE 21 — CONGÉ DE MATERNITÉ ET/OU CONGÉ PARENTAL**

### 21.1 Congé de maternité

L'employeur ne peut pas mettre fin à l'emploi de l'employée en raison de grossesse. L'employée qui est enceinte ou qui accouche se voit accorder un congé comme suit :

- (a) Sur demande de l'employée, un congé de maternité d'une durée jusqu'à seize (16) semaines, en plus de la période du délai de carence d'une (1) semaine décrite dans l'article 21.2 (b)(i), est accordé.
- (b) L'employée doit, au plus tard le cinquième (5e) mois de grossesse, fournir à l'employeur, par écrit, un formulaire de congé de maternité établi par l'employeur.
- (c) L'employeur peut demander un certificat d'un médecin qualifié attestant que l'employée est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement.
- (d) Le congé de maternité peut débuter à la date que l'employée détermine, mais ne peut être moins de seize (16) semaines précédant la date prévue de l'accouchement, et pas plus tard que la date de l'accouchement.
- (e) Le congé de maternité prend fin à la date déterminée par l'employée, mais pas plus tard que seize (16) semaines suivant la date de l'accouchement, ni avant une (1) semaine après la date de l'accouchement, à moins qu'un médecin qualifié, choisi par l'employée, estime par écrit qu'une période plus courte serait suffisante.

- (f) Une employée qui a des troubles médicaux liés à la grossesse avant le début, ou à la fin du congé de maternité accordé conformément au présent article, peut être accordé un congé de maladie conformément aux dispositions de l'article 29 (Congé de maladie).
- (g) Le congé de maternité n'est pas payé, sous réserve des dispositions de l'article 21.2 en ce qui concerne les prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- (h) L'employée en congé de maternité donne à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines de la date de son retour au travail dès la fin de son congé, à moins qu'elle indique qu'elle prendra le congé maximal auquel elle a droit.

## 21.2 Allocation de congé de maternité

- (a) Une employée ayant droit à un congé de maternité en vertu des dispositions de la présente convention, qui fournit à l'employeur la preuve demandée et qu'elle est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi (AE) en vertu de l'article 21, *Loi sur l'assurance-emploi, L.C. 1996*, ch. 23, reçoit une allocation conformément à la prestation supplémentaire d'assurance-emploi (PSA).
- (b) Les employées en congé de maternité ont droit à l'avantage suivant :
  - (i) soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employée pendant le délai de carence de l'assurance-emploi;
  - (ii) si l'employée a purgé le délai de carence en (i), les prestations hebdomadaires d'assurance-emploi de l'employée seront équivalents à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de l'employé pour une (1) semaine supplémentaire.
  - (iii) les prestations hebdomadaires d'assurance-emploi de l'employé seront équivalents à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines supplémentaires.
- (c) Pendant qu'une employée reçoit l'allocation de congé de maternité, l'employeur continuera de payer sa part des régimes d'avantages sociaux conformément au régime des employés du SCFP du Bureau des services communs en éducation de la Nouvelle-Écosse (BSCENS) et la part de l'employeur du régime de retraite pendant la période de congé de maternité.
- (d) Pendant qu'une employée reçoit l'indemnité de congé de maternité, l'employée continue à accumuler du service, et son service et son ancienneté sont continus.
- (e) Lorsqu'une employée devient admissible à une augmentation de salaire ou à une augmentation de salaire pendant la période de prestations de congé de

maternité, les prestations de la P.S.A. seront rajustées en conséquence.

- (f) Dans le cas où les deux parents de l'enfant sont membres de l'unité de négociation, l'admissibilité de la P.S.A. s'applique seulement à un (1) employé.

### 21.3 Congé parental après un congé de maternité

- (a) Un parent biologique qui a pris un congé de maternité a droit à un congé parental sans solde pour une période de soixante et une (61) semaines au total dans le but de prendre soin du ou des nouveau-nés.
- (b) La demande de congé parental à la suite d'un congé de maternité doit être faite en même temps que la demande d'un congé de maternité.
- (c) Le congé parental d'un salarié, qui a pris un congé de maternité et dont le nouveau-né ou les enfants arrivent au domicile de l'employée pendant le congé de maternité :
  - (i) il commence immédiatement à la fin du congé de maternité, sans que l'employé ne retourne au travail, et;
  - (ii) se termine au plus tard soixante et une (61) semaines après le début du congé parental, tel que déterminé par l'employé dans sa demande de congé de maternité ou parental approuvée.
- (d) Si l'employé demande un congé parental en vertu de l'article 21.3 et qu'en raison de circonstances exceptionnelles, il désire retourner au travail avant la fin du congé, avec un (1) préavis d'un (1) mois, l'employeur renvoie l'employé à son poste d'origine.

### 21.4 Congé parental pour parent biologique ou adoptif

- (a) L'employé qui devient un parent biologique ou adoptif d'un ou de plusieurs enfants, mais qui n'est pas le parent biologique, a droit à un congé parental pour une période de soixante-dix-huit (78) semaines par demande écrite sur le formulaire établi par l'employeur. Un congé parental en vertu du présent article peut être pris à tout moment au cours des 78 premières semaines suivant la date de naissance ou, dans le cas d'une adoption, la date de l'adoption.
- (b) Le parent biologique doit soumettre le formulaire de demande de congé parental, tel que fourni par l'employeur, au directeur des ressources humaines au moins six (6) semaines avant le début de ce congé, à condition que la période de six (6) semaines soit supprimée ou réduite dans des circonstances exceptionnelles. Le formulaire doit inclure la date à laquelle l'employé débute le congé et la date du retour au travail de l'employé.

- (c) Le parent adoptif doit soumettre le formulaire de demande de congé parental fourni par l'employeur au directeur des ressources humaines dès réception de l'avis de la date d'adoption accompagné d'une copie de l'avis d'adoption. Le congé parental débute soit lorsque l'enfant est entièrement pris en charge par l'employé, ou soit par l'envoi d'un préavis de six (6) semaines à l'employeur.
- (d) Si l'employé demande un congé parental en vertu de l'article 21.3 et qu'en raison de circonstances exceptionnelles, il désire retourner au travail avant la fin du congé, avec un (1) préavis d'un (1) mois, l'employeur renvoie l'employé à son poste d'origine.

#### 21.5 Indemnité de congé parental pour le parent biologique ou adoptif

- (a) L'employé qui a droit à un congé parental, y compris un congé d'adoption en vertu des dispositions de la présente convention, et qui fournit à l'employeur la preuve qu'il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) en vertu de la *Loi de 1996 sur l'assurance-emploi* (AE) et qu'il a droit en vertu de la *Loi de 1996 sur l'assurance-emploi*, de recevoir une indemnité de congé parental conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSA).
- (b) Les employés en congé parental, y compris le congé d'adoption, ont droit aux avantages suivants :
  - (i) soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé si l'employé purge le délai de carence de l'assurance-emploi;
  - (ii) lorsque l'employé a purgé le délai de carence en (i), un supplément des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi des employés sera affecté jusqu'à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pour une (1) semaine supplémentaire;
  - (iii) les prestations hebdomadaires d'assurance-emploi de l'employé seront affectées jusqu'à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire jusqu'à concurrence de dix (10) semaines supplémentaires :
    1. lorsque l'employé reçoit des prestations parentales standards de l'assurance-emploi, les paiements seront équivalents à la différence entre les prestations parentales standards hebdomadaires de l'assurance-emploi auxquelles l'employé est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé;
    2. si l'employé reçoit des prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi, les paiements seront équivalents à la différence entre les prestations parentales standards hebdomadaires de l'assurance-emploi auxquelles l'employé est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire

de l'employé.

- (c) Pendant qu'un employé reçoit l'indemnité de congé parental, l'employeur continue de payer sa part des régimes d'avantages sociaux conformément au régime d'employés du SCFP du Bureau des services communs en matière d'éducation (BSCENS) de la Nouvelle-Écosse et à la part de l'employeur du régime de retraite pendant la période de congé parental.
- (d) Pendant qu'un employé reçoit une indemnité de congé parental, il continue d'accumuler du service, et il sera réputé à un service continu.
- (e) Dans le cas où les deux parents de l'enfant sont membres de l'unité de négociation, ce droit à PSA (prestations supplémentaires d'assurance-emploi) ne s'applique qu'à un (1) employé(e).

#### 21.6 Retour au travail après un congé de maternité ou parental

Lorsque l'employé retourne au travail à l'expiration des périodes mentionnées au présent article, l'employeur lui permet de reprendre le travail :

- (a) Dans le poste occupé par l'employé immédiatement avant le début du congé, ou lorsque le poste n'existe plus, dans un poste comparable avec au moins le même salaire et les mêmes avantages sociaux et conformément à la convention collective de la section locale 2272 du SCFP.
- (b) sans perte d'ancienneté ni d'avantages accumulés jusqu'au début du congé.

#### 21.7 Programme de prestations supplémentaires d'assurance-emploi

Si un employé à temps plein ou à temps partiel en congé de maternité ou parental reçoit des prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'employeur verse à l'employé une prestation supplémentaire d'assurance-emploi en (PSA) conformément à ce qui suit :

1. Sur demande d'un employé régulier à temps plein ou régulier à temps partiel, l'employeur convient d'offrir un Programme de prestations d'assurance-emploi supplémentaires (PSA) pour le chômage causé par la grossesse ou la naissance ou l'adoption d'un enfant, aussi longtemps que ce programme a continué d'être approuvé par la Commission de l'emploi et de l'assurance du Canada, compte tenu des modifications de temps à autre.
2. Le Programme actuel est le suivant :
  - (a) L'objectif du Régime est de compléter l'assurance-emploi reçue par les travailleurs pour le chômage causé par la grossesse ou la naissance ou l'adoption d'un enfant.

- (b) Tous les employés réguliers à temps plein et réguliers à temps partiel sont couverts par le Régime.
- (c) La durée du plan est à compter de la date d’approbation par DRHC (Ressources humaines et Développement des compétences Canada) jusqu’à la date d’expiration de l’entente ou de résiliation de l’approbation par DRHC, selon la première éventualité.
- (d) Les employés inadmissibles ou exclus du droit de recevoir des prestations d’assurance-emploi ne sont pas admissibles au PSA. Les employés qui sont par ailleurs qualifiés et qui purgent le délai de carence de l’assurance-emploi ont droit au PSA.
- (e) Les employés n’ont pas droit aux paiements de PSA, sauf pour la supplémentation des prestations d’assurance-emploi pour la période de chômage précisée dans le Régime.
- (f) Le Régime est financé à partir des recettes générales de l’employeur. Les paiements du PSA seront identifiés séparément dans les registres de paie.
- (g) Les employés doivent faire une demande et doivent être informés des qualifications requises pour recevoir des prestations d’assurance-emploi avant que le PSA ne soit payable.
- (h) L’employeur informera DRHC de tout changement apporté au Régime dans les 30 jours suivant la date d’entrée en vigueur du Régime.

21.8 Aux fins du présent article :

- (a) « Prestations hebdomadaire d’assurance-emploi » désigne des prestations d’assurance-emploi auxquelles l’employé est admissible avant toute réduction apportée par l’assurance-emploi en raison du « travail pendant une période de prestations ».
- (b) « Prestations d’assurance-emploi standards » désigne les prestations d’assurance-emploi auxquelles un employé qui choisit de recevoir des prestations parentales de l’assurance-emploi pendant une période de trente-cinq (35) semaines auxquelles l’employé est admissible.
- (c) « Prestations d’assurance-emploi prolongées » désigne les prestations d’assurance-emploi auxquelles un employé qui choisit de recevoir des prestations parentales de l’assurance-emploi pendant une période de soixante et une (61) semaines auxquelles l’employé est admissible.

**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 considérées 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 (a) Lorsqu'une réduction de personnel devient nécessaire, les employées doivent être mises à pied en fonction de leur position sur la liste d'ancienneté;
- (b) Pour les besoins des mises à pied et des rappels, l'ancienneté à l'intérieur de la classification sera d'abord considérée dans l'école, puis dans la région et finalement dans le regroupement;
- (c) les régions sont identifiées dans l'article 18.1;
- (d) Lorsqu'il y a plus d'une employée dans la même classification qui sont employée dans la même école, l'employée qui a le moins d'ancienneté sera mise à pied en premier dans cette école;
- (e) Lorsque des écoles existantes sont combinées, les postes (par classifications) des écoles seront combinés et l'employée qui a ou les employées qui ont le moins d'ancienneté sur la liste combinées (de la même classifications) sera ou seront mise(s) à pied pour effectuer la réduction du personnel nécessaire;
- (f) 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.
- 22.4 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.
- 22.5 Mise à part la restitution des heures prévues à l'article 22.3(f), 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.

- 22.6 (a) Aux 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) Aux fins de cet article, un concierge 1 peut exercer son droit d'évincement dans sa classification et dans la classification de concierge 2.
- 22.7 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.
- 22.8 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.
- 22.9 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 superviseur 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 - FERMETURES PAR ORDRE D'UN ORGANISME OFFICIEL**

- 25.1 Les employés ne subissent pas de perte de salaire ou d'avantages sociaux si leur lieu de travail est fermé temporairement en raison d'un ordre d'un organisme officiel pour des raisons de santé, de sécurité et de sûreté.
- 25.2 Dans de telles circonstances, l'employeur peut :
  - (a) affecter un employé à des tâches comprises dans sa catégorie d'emploi à un autre lieu de travail, en tenant compte de la proximité du lieu de travail normal de la personne;
  - (b) affecter un employé à des tâches comprises dans sa catégorie d'emploi en mode télétravail ou lui affecter d'autres tâches entrant dans le cadre de ses compétences et qualifications, ce qui peut inclure de la formation et du perfectionnement professionnel;

à condition que cette réaffectation soit pratique d'un point de vue opérationnel, raisonnable et par ailleurs sûre.

- 25.3 Aux fins du présent article, on entend par « employé » les personnes à temps plein, à l'essai et contractuelles.

#### **ARTICLE 26 — VÊTEMENTS DE PROTECTION**

- 26.1 À chaque année fiscale, l'employeur doit fournir les vêtements suivants aux mécaniciens et préposé(e)s 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 approuvé par la CSA, jusqu'à concurrence de 300 \$ par année. Les reçus devront être fournis;
  - (d) une allocation de 150 \$ pour remplacer les outils.
- 26.2 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.
- 26.3 Au mois de septembre de chaque année, l'employeur doit fournir une allocation de 225 \$ aux concierges permanents pour des vêtements et chaussures de travail.

## **ARTICLE 27 — HEURES DE TRAVAIL**

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

Les conducteurs identifiés à l'annexe C sont dotés d'un cercle rouge et maintiendront ainsi leur droit d'être rémunérés 6 h/jour.

### Conducteurs d'autobus

- 27.2 (a) Chaque conducteur d'autobus sera payé au moins 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 l'autobus revient au lieu de stationnement désigné. Le trajet d'après-midi est calculé à partir du moment où l'autobus quitte le lieu de stationnement désigné 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.

- (b) **Doublement des trajets** – En cas de doublement de trajets, le conducteur est rémunéré pour un minimum de deux (2) heures de travail pour le trajet doublé ou pour le temps réel passé à effectuer les deux trajets, le montant le plus élevé étant retenu. Cette compensation s'ajoute à la garantie d'heures rémunérées.
- 27.3 (a) **Recalcul des trajets en septembre** – Au début de l'année scolaire, chaque conducteur sera payé selon leur horaire en vigueur à la fin de l'année scolaire précédente. En septembre, l'horaire de travail de chaque conducteur est recalculé en fonction de son trajet pour l'année. Un employé affecté par un changement d'heures de travail recevra une lettre de l'employeur, à la suite de ce changement, lui avisant de ce changement. Tous les changements sous cet article seront annoncés au mois de novembre, au plus tard. Toute lettre envoyée à un employé indiquant un rajustement de ses heures de travail reste en vigueur jusqu'à avis contraire, à moins que la lettre indique autrement.
- ii. S'il y a une augmentation aux heures de travail, l'augmentation sera rétroactive à la première journée de travail de l'année scolaire en cours.
  - iii. S'il y a une réduction aux heures de travail, la réduction sera en vigueur à compter de la date indiquée sans la lettre reçue et ne sera pas appliquée rétroactivement.
- (b) **Recalcul des trajets en autres moment** - Selon les besoins opérationnels, les trajets peuvent être recalculés en autres moments de l'année. Un employé affecté par un changement d'heures de travail recevra une lettre de l'employeur, suite à ce changement, lui avisant du changement. Toute lettre envoyée à un employé indiquant un réajustement de ses heures de travail reste en vigueur jusqu'à avis contraire, à moins que la lettre indique autrement.
- (i) S'il y a une augmentation aux heures de travail, l'employé affecté recevra l'augmentation indiquée, rétroactivement à la première journée de travail du changement.
  - (ii) S'il y a une réduction aux heures de travail, cette réduction sera en vigueur à compter de la date indiquée dans la lettre reçue et ne sera pas appliquée rétroactivement.

- 27.4 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.
- 27.5 Les conducteurs d'autobus réguliers des régions de Clare et Argyle ainsi que les conducteurs suppléants ayant cumulé un minimum de 500 heures à l'emploi du CSAP au moment de la signature de l'entente 2013-2015 seront dotés d'un cercle rouge et conserveront leur droit d'être payé 6 heures par jour (voir annexe c).
- 27.6 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.

#### Concierges

- 27.7 Toutes les écoles gérées par l'employeur doivent offrir au moins quinze (15) heures de conciergerie par école par semaine aux concierges.

### **ARTICLE 28 — JOURNÉES DE CONGÉ**

- 28.1 L'employeur accorde les journées de congé suivantes aux employés. Ces listes respecteront les journées prévues par le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse, selon les critères d'admissibilité prévues dans la loi.

L'employeur reconnaît que les journées suivantes sont des congés officiels payés, et que les modalités des normes de travail de la Nouvelle-Écosse s'appliqueront.

#### Employés à dix (10) mois (conducteur en chef, conducteur) :

- Journée du Patrimoine de la Nouvelle-Écosse
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- Jour du Souvenir

#### Employés à douze (12) mois (concierges, mécaniciens, préposés au garage)

- Jour de l'an

- Journée du Patrimoine de la Nouvelle-Écosse
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête du Canada
- Fête nationale des Acadiens (« le 15 août »)
- Fête du Travail
- Action de grâce
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- 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)

28.2 Lorsqu'un des congés officiels tombe un samedi ou un dimanche, il sera repris le premier jour ouvrable suivant.

(a) Lorsque l'employé est tenu de travailler lors d'un congé officiel susmentionné, à l'exception des jours fériés payés (tels que définis par le Ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration), ce congé sera pris à une date ultérieure convenue avec son superviseur immédiat selon la formule de 1,5 heures de congé pour chaque heure travaillée.

(b) Un employé qui doit travailler lors d'un jour férié est admissible aux deux montants suivants :

1. La rémunération-ou la rémunération moyenne – prévue pour cette journée et
2. Un montant équivalent à une fois et demie le taux de salaire normal de l'employé pour le nombre d'heures travaillées pendant ce jour.

28.3 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.

28.4 Lorsqu'un congé officiel survient durant une période où l'employé est en congé de maladie approuvé, l'employé recevra son salaire pour cette journée de congé, 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 29 — VACANCES**

29.1 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 à 1 an :	4 % du salaire brut
1 an et plus :	6 % du salaire brut
8 ans et plus :	8 % du salaire brut
17 ans et plus :	10 % du salaire brut
28 ans et plus :	12 % du salaire brut

29.2 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 à 1 an :	2 semaines
1 an et plus :	3 semaines
8 ans et plus :	4 semaines
17 ans et plus :	5 semaines
28 ans et plus :	6 semaines

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

29.4 Prorata — Les employés qui travaillent moins d'heures que les employés à temps plein recevront une paie de vacances au prorata.

- 29.5 (a) Aux fins des vacances, l'année s'étend du 1er août d'une année au 31 juillet de l'année suivante.
- (b) Les vacances s'acquièrent 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'année en année.
- (c) Un employé en vacances qui est hospitalisé ou gravement malade ne perdra pas de jours de vacances. Un billet médical devra appuyer la demande de remboursement des jours de vacances.

29.6 Préférences aux niveaux des vacances — Les mécaniciens et les concierges pourront prendre leurs vacances durant les mois de juillet et août. Un employé a le droit de prendre ses vacances durant une période continue.

- (a) Les employés bénéficiant de plus de deux (2) semaines de vacances pourront faire une demande pour la 3<sup>e</sup> semaine durant le congé de Noël ou lors de la semaine de relâche.
- (b) Les employés bénéficiant de plus de trois (3) semaines de vacances pourront faire une demande pour la 4<sup>e</sup> semaine durant le congé de Noël ou lors de la semaine de

relâche. Les employés pourront faire une demande jusqu'à trois (3) journées de cette semaine (4<sup>e</sup> semaine) de vacances durant l'année scolaire, lorsque les élèves sont absents.

- (c) Les employés bénéficiant de plus de 4 semaines de vacances pourront faire une demande pour prendre la 5<sup>e</sup> semaine à n'importe quel moment de l'année. La demande sera soumise au superviseur pour approbation.
- 29.7 Les employés doivent soumettre leurs demandes de vacances annuelles à leur superviseur au plus tard le 15 mai et, à moins de circonstances exceptionnelles, l'employeur répondra aux demandes au plus tard le 1<sup>er</sup> juin. La bonne marche des opérations du conseil sera un facteur considéré par l'employeur pour accorder les périodes de vacances. 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. Les modifications aux vacances déjà approuvées ne seront effectuées que par entente mutuelle.
- 29.8 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.
- 29.9 Les vacances des employés ne seront pas remplacées par des employés suppléants sans l'accord du directeur des ressources humaines.
- 29.10 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 payées de plus, à un moment déterminé par l'employé et approuvé par l'employeur.
- 29.11 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.
- 29.12 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 utilisées seront remises à l'employé.

## **ARTICLE 30 — CONGÉ DE MALADIE ET INDEMNISATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL**

- 30.1 Les employés accumulent des congés de maladie au taux d'une journée et demie (1,5) par mois de service actif, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingts (180) jours au total.

Lorsque l'employé n'occupe pas un poste à temps plein, les jours accumulés sont calculés au pro rata.

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

- 30.2 « Congé de maladie » signifie la période 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.
- 30.3 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.
- 30.4 L'employé doit informer son superviseur 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.
- 30.5 À la demande de la Direction des ressources humaines, ou de son délégué, un employé pourra être tenu de fournir un certificat médical (note médicale) rédigé par un praticien reconnu lorsque l'employé est absent pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire à une utilisation inappropriée des journées de maladie. Lorsqu'une évaluation médicale supplémentaire, telle qu'une évaluation fonctionnelle, est requis à la demande de l'employeur, l'employé recevra un remboursement des coûts raisonnables encourus sur présentation d'un reçu.
- 30.6 L'employé aura accès en tout temps en son solde de congé de maladie en accédant à son compte via le Libre-Service Employé.
- 30.7 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.
- 30.8 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.
- 30.9 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 appelé à travailler 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.

30.10 Nonobstant article 30.9, les écoles pourront remplacer le concierge, à cause de maladie, dès le premier jour d'absence si les élèves sont à l'école.

30.11 Lorsque le permet la loi sur l'indemnisation des accidents du travail (*Workers Compensation Act*) et que la mesure n'a pas d'effet préjudiciable sur l'indemnité versée à un employé, l'Employeur fournira les indemnités qui suivent :

- (a) Un complément (supplément) de la paie (sauf les deux premiers jours suivant un accident indemnisable) jusqu'à concurrence des quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la paie nette avant l'accident. Suivant le vœu des parties, un employé ne touchera en aucune circonstance une hausse de son revenu pendant qu'il reçoit des indemnités d'accident du travail. La valeur du supplément accordé sera calculée proportionnellement et imputée contre les congés de maladie cumulés à condition que le solde de congés de maladie cumulés ne soit pas inférieur à l'équivalent de cinq (5) jours de congé de maladie pour la classification pertinente. Le supplément en question expirera une fois que les heures de congé de maladie cumulées atteindront le seuil minimal précisé ci-dessus et l'employé se verra alors seulement payer les indemnités d'accident du travail.
- (b) L'employé continuera à cumuler de l'ancienneté pendant qu'il touche des indemnités d'accident du travail.
- (c) Lorsqu'un employé reçoit des prestations de remplacement de ses gains temporaires en vertu de la loi sur l'indemnisation des accidents du travail (*Workers' Compensation Act*), sa paie de vacances ou son droit à un congé annuel continueront à lui être payés ou accordés durant les douze (12) premiers mois comme si l'employé était activement au travail. Après une absence de douze (12) mois d'indemnisation par la CAT, il ne cumulera aucune autre indemnité de vacances.
- (d) L'employé qui participe à un programme de facilitation du retour ou de retour au travail à la suite d'une période d'indemnisation d'accident du travail se verra payer le taux horaire de rémunération de sa classification permanente pour tout le temps qu'il passe au travail à moins qu'il ne continue de toucher les pleines indemnités d'accident du travail durant la période de travail.

30.12 Lorsque le congé de maladie payé de l'employé régulier est terminé, les avantages cessent de s'accroître. Un poste temporaire 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.

## **ARTICLE 31 — HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

31.1 Les heures supplémentaires sont normalement compensées par du temps de congé payé (temps compensatoire). Les heures supplémentaires doivent être approuvées à l'avance par le superviseur immédiat et doivent être assignés en périodes minimales de 15 minutes.

(a) Heures supplémentaires travaillées avant ou après les heures régulières de travail.

Les heures supplémentaires travaillées avant ou après les huit (8) heures régulières de travail par jour au-delà de quarante (40) heures par semaine 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.

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.

(b) Heures supplémentaires travaillées lorsqu'un employé est rappelé au travail

Un employé qui est appelé à retourner 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 ». Lorsqu'un employé est appelé à retourner au travail en dehors de ses heures de travail régulières, on lui garantira un minimum de deux (2) heures de temps compensatoire par incident/appeal, même s'il a travaillé moins d'une heure. Dans des circonstances où l'appel ne provient pas du superviseur (p. ex : appel de la compagnie de sécurité suivant une alarme déclenchée à l'école), l'employée doit aviser son superviseur dans le plus bref délai possible à chaque cas de retour au travail.

(c) Heures supplémentaires travaillées en cas d'urgences

Dans le cas d'urgence où l'employé doit travailler huit (8) heures ou plus d'heures supplémentaires par événement d'urgence, l'employeur et l'employé pourraient se mettre d'accord que le temps supplémentaire soit compensé en forme de paie.

## **ARTICLE 32 — PAUSES**

- 32.1 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.
- 32.2 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.
- 32.3 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 33 — SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 33.1 L'employeur, le syndicat et tous les employés s'engagent à collaborer à la prévention des incidents et à la promotion d'un milieu de travail sécuritaire et sain. Les parties acceptent de se conformer aux dispositions applicables de la loi et des règlements sur la santé et la sécurité au travail de la Nouvelle-Écosse (la « loi sur la SST »), ainsi qu'aux dispositions pertinentes de la loi et des règlements sur l'environnement de la Nouvelle-Écosse. Elles reconnaissent que la santé et la sécurité au travail sont la responsabilité partagée de l'employeur, du syndicat et de chaque employé.
- 33.2 L'employeur reconnaît que la violence au travail est un problème de santé et de sécurité au travail et qu'il prendra les mesures appropriées pour prévenir la violence dans la mesure du possible et réduire les torts causés par la violence qui n'est pas évitée.
- (a) Par l'intermédiaire de ses comités de santé et de sécurité au travail, tant en milieu de travail qu'à l'échelle régionale, l'employeur travaille avec le syndicat pour passer en revue régulièrement les politiques, les procédures et les lignes directrices visant à traiter les accidents et les dangers sur le lieu de travail, y compris ceux résultant de la violence.
- (b) C'est le rôle des comités de santé et de sécurité au travail de se pencher sur les accidents et les incidents au travail. Le comité régional de santé et de sécurité au travail, le cas échéant, ou le comité patronal-syndical a le mandat d'examiner les tendances et les statistiques et de recommander des réponses régionales aux préoccupations.

- (c) L'employeur s'engage à disposer d'une évaluation des risques de violence pour chaque lieu de travail, conformément à la loi sur la SST. Cette évaluation doit inclure, sans s'y limiter :
    - i) les cas de violence qui se sont produits sur le lieu de travail dans le passé;
    - ii) les cas de violence connus pour se produire dans les lieux de travail similaires;
    - iii) les circonstances dans lesquelles le travail est effectué;
    - iv) les interactions qui se produisent au cours de l'exécution du travail;
    - v) l'emplacement physique et l'aménagement du lieu de travail;
    - vi) tout facteur spécifique identifié par le comité mixte de santé et de sécurité au travail du lieu de travail.
  - (d) L'évaluation des risques de violence est mise à jour régulièrement comme l'exige la loi sur la SST.
  - (e) L'employeur s'engage à rédiger un plan de prévention de la violence au travail conformément à la loi sur la SST.
  - (f) L'employeur fournit une formation sur la prévention de la violence à tous les employés qui sont exposés à un risque important de violence au travail. Cette formation doit couvrir :
    - i) le plan de prévention de la violence au travail;
    - ii) la reconnaissance des signes avant-coureurs ou des déclencheurs de violence;
    - iii) des techniques pour identifier et désamorcer les situations potentiellement violentes;
    - iv) la marche à suivre pour demander de l'aide en cas d'incident de violence;
    - v) la marche à suivre pour se tirer d'une situation dangereuse.
- 33.3 Cette formation est dispensée avant que l'employé ne soit affecté à un travail dans un secteur où on a identifié un risque de violence significatif dans l'évaluation des risques de violence et le plan de prévention de la violence au travail.
- 33.4 L'employeur convient de fournir du temps et des ressources pour cette formation et de veiller à ce que les employés ne subissent aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux.
- 33.5 L'employeur s'engage à fournir les soutiens requis par la loi sur la SST, le cas échéant, lorsqu'une situation de violence familiale pour un employé a des répercussions sur le lieu de travail.
- 33.6 L'employeur reconnaît que les employés sont parfois confrontés à des situations de violence familiale qui peuvent les affecter au travail. Ces impacts peuvent être observés,

par exemple, dans l'assiduité et le rendement au travail de la personne. L'employeur fournit des accommodements raisonnables à l'employé victime de violence familiale. L'employé qui subit de la violence familiale ne doit pas faire l'objet de mesures défavorables en raison d'absences du travail associées à cette situation. L'employé victime de violence familiale ne doit pas faire l'objet de mesures disciplinaires si cette situation affecte son assiduité ou son rendement au travail.

- 33.7 La personne qui s'absente du travail en raison de violence familiale après avoir épuisé toutes les dispositions relatives aux congés payés en cas de violence familiale prévues par le Code provincial des normes du travail peut se prévaloir de toutes les dispositions appropriées relatives aux congés payés de la convention collective régionale si de telles dispositions existent. Si toutes les dispositions relatives aux congés payés sont épuisées, la personne peut demander un congé sans solde.
- 33.8 L'employeur fait tous les efforts raisonnables pour protéger la confidentialité de l'employé victime de violence familiale. En outre, les renseignements relatifs à la violence familiale ne sont pas versés au dossier de l'employé sans son consentement préalable.
- 33.9 L'employeur n'exerce pas de discrimination ou de représailles contre un employé qui a signalé un accident ou un incident.

#### **ARTICLE 34 — EMPLOYÉS PROBATOIRES**

- 34.1 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 35 — COLLISION DE VÉHICULES**

- 35.1 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.

35.2 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 36 — RETRAITE**

36.1 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.

36.2 L’employé qui démissionne devra offrir un préavis écrit de 2 semaines (14 jours de calendrier) avant son dernier jour de travail à l’attention du directeur des ressources humaines. L’employé aura droit de renoncer à sa démission dans les 2 jours qui suivent la soumission du préavis écrit de démission.

#### **ARTICLE 37 — PAIEMENT DU SALAIRE ET DES ALLOCATIONS**

37.1 L’employeur doit payer les salaires en conformité avec l’Annexe A de cette entente et considéré comme en faisant partie. 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.

37.2 (a) Tous les employés actuels et anciens, à l’exception de ceux ayant été congédiés, sont admissibles à recevoir une paie rétroactive pour toutes les heures travaillées depuis la date d’entrée en vigueur de la présente entente ou depuis le premier jour travaillé, selon la date la plus récente.

(b) Les employés admissibles pour une paie rétroactive qui ne sont plus à l’emploi du CSAP en date de la signature de la présente entente doivent contacter les Ressources humaines (RH@CSAP.ca) pour confirmer leur information bancaire et adresse dans les soixante (60) jours suivant la signature de l’entente afin d’être en mesure de recevoir le paiement rétroactif. Sur demande, l’employeur fournira une liste des employés qui ne sont plus à l’emploi du CSAP en date de signature de l’entente dans les quinze (15) jours suivant la demande du syndicat.

37.3 (a) Les conducteurs d’autobus réguliers ou temporaires de trois (3) mois ou plus qui doivent brancher leur autobus à une prise électrique à leur lieu de résidence pendant les froids d’hiver (de novembre à mars) recevront une allocation de 100 \$. Le paiement sera effectué au mois d’avril de chaque année.

(c) Les conducteurs occasionnels qui ont travaillé pendant les froids d’hiver (de

novembre à mars) et qui doivent brancher leur autobus à une prise électrique à leur lieu de résidence recevront une allocation de 25 \$. Le paiement sera effectué au mois d'avril de chaque année.

## **ARTICLE 38 — CONDITIONS GÉNÉRALES**

38.1 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 39 — GRÈVES ET LOCKOUTS**

39.1 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 40 — CLASSIFICATION D'EMPLOI ET RECLASSEMENT**

40.1 Lorsque l'employeur établit une nouvelle classification, il fournira au syndicat une copie de la description du poste et le taux de salarial proposé. Si le syndicat n'accepte pas le taux de salarial proposé, la classification sera au comité d'examen des classifications (*Classification Review Committee*).

40.2 Aucune classification ne sera éliminée sans que le syndicat reçoive un avis préalable d'un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours.

40.3 Lorsque les fonctions d'une classification quelconque sont modifiées de façon assez importante que l'une ou l'autre des parties estime que le poste se trouve à être mal classifié et/ou que les fonctions ressemblent largement à une classification ayant un salaire superviseur au sein de l'unité de négociation locale ou d'une autre unité de négociation du SCFP au sein des huit entités éducatives, le taux salarial fera l'objet de négociations entre l'employeur et le syndicat. Un tel processus sera déclenché par l'entremise d'un avis de différend écrit soumis à la direction des ressources humaines ou à la présidence du syndical local précisant les modifications importantes aux fonctions. L'employeur et le syndicat conviennent que tout différend concernant les classifications provinciales standardisées doit être acheminé au comité d'examen des classifications.

L'employeur et le syndicat conviennent que toute classification qui existe au sein de plus d'une unité de négociation du SCFP au sein des entités éducatives et qui n'a pas déjà été l'objet d'une standardisation provinciale (description de poste, titre et taux salarial) sera soumise pour évaluation au comité d'examen des classifications et assujettie au processus décrit dans le présent article

#### 40.4 Comité d'examen de la classification (*Classification Review Committee*) :

Tout en reconnaissant le droit de chaque employeur individuel de déterminer et d'établir les classifications au sein de sa propre région/du CSAP, l'employeur reconnaît aussi la valeur de maintenir des classifications et des taux de salaire provinciaux standardisés

- (a) Le comité d'examen de la classification sera composé d'au maximum d'une personne employé membre du SCFP et d'au maximum d'une personne occupant un rôle de gestion au sein de de chaque région/du CSAP ainsi que qu'un personne porte-parole du SCFP et d'un(e) autre porte-parole du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance au nom des employeurs.
- (b) Lorsqu'une classification est acheminée au comité, l'employeur fournira aux membres du comité d'examen des classifications la description de poste, les offres d'emploi et le taux de salaire (comme le précise la région/le CSAP) aux membres du comité d'examen des classifications, et ce, un minimum de quatorze (14) jours calendaires avant la rencontre.
- (c) Lorsqu'il y a une ou plusieurs classifications à examiner, le comité d'examen de la classification se réunira dans l'objectif d'examiner et, lorsque possible, de déterminer le taux de salarial approprié à la ou les classifications présentées.
- (d) Un tel processus d'examen et de détermination se limite, lorsque possible, à considérer les point suivants :
  1. les fonctions requises;
  2. le titre standardisé; et
  3. le taux salarial approprié.
- (e) Rien dans le présent article n'empêche l'employeur de mettre en œuvre une classification nouvelle ou sensiblement changée à tout moment précédant la rencontre, conformément aux dispositions de la convention collective applicable.
- (f) Au cas où le comité d'examen des classifications arrive à un consensus sur un taux de salarial différent :
  - pour les classifications existantes, si le taux salarial est supérieur au taux salarial en vigueur, il sera appliqué de façon rétroactive jusqu'à la date de l'avis de différend écrit soumis à la direction des ressources humaines ou à

la présidence locale du syndicat;

- pour une nouvelle classification, si le taux salarial est supérieur au taux salarial en vigueur, il sera appliqué de façon rétroactive jusqu'à la date de mise en œuvre de la nouvelle classification;
- pour les classifications existantes et nouvelles, si le taux salarial est inférieur au taux salarial mis en œuvre, il sera mis en œuvre à partir du premier jour de la prochaine période de paie après la décision du comité d'examen des classifications ou celle de l'arbitre.

- (g) Au cas où le comité d'examen des classifications n'arrive pas à un consensus sur le taux salarial, l'affaire peut être acheminée à l'arbitrage pour décision finale par une ou un arbitre choisis d'un commun accord. Préalablement à tout arbitrage, les parties peuvent participer à la médiation par l'entremise du ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration.
- (h) Après chaque rencontre, s'il y a plus d'une affaire acheminée conformément à (g), ces affaires peuvent être acheminées à la même personne médiatrice ou arbitre dans le cadre de la même audience.
- (i) Les coûts associés à l'arbitrage seront divisés à parts égales entre les parties.

#### **ARTICLE 41 — CONCIERGES OCCASIONNELS**

- 41.1 Les concierges occasionnels bénéficient des avantages prévus dans l'entente collective uniquement quand les clauses de l'entente le stipulent expressément.
- 41.2 Les concierges occasionnels travaillent seulement quand un employé régulier n'est pas disponible.
- 41.3 Les concierges occasionnels doivent payer leur cotisation syndicale conformément à l'article 14 de l'entente collective.
- 41.4 Les concierges occasionnels sont payés au taux horaire de la classification d'emploi de concierge 2.
- 41.5 Un effort raisonnable de l'employeur sera fait pour la distribution équitable du travail des concierges occasionnels.
- 41.6 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.

- 41.7 Garantie d'avantages pour se présenter au travail — Concierges occasionnels — lorsque des concierges occasionnels sont appelés à travailler et qu'ils se présentent au travail, on leur garantira un minimum de trois (3) heures de salaire, à l'exception des postes de moins de trois (3) heures par jour. Si le poste est de moins de trois (3) heures, la garante d'heures sera équivalente au nombre d'heures du poste et sera au minimum deux (2) heures
- 41.8 Tous les concierges occasionnels recevront une paie de vacances de 4 %. Les employés qui reçoivent plus verront leurs avantages dotés d'un cercle rouge.
- 41.9 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.
- 41.10 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.
- 41.11 Un employé qui occupe un poste temporaire durant une période de cent vingt (120) jours de travail actif sera considéré comme ayant terminé sa période probatoire, si son appréciation du rendement confirme qu'il a rencontré les exigences du poste au cours de la période des 120 jours.
- 41.12 Un employé qui occupe un poste temporaire dans le syndicat doit payer ses cotisations syndicales.
- 41.13 L'ancienneté des concierges – L'ancienneté d'un concierge occasionnel est définie comme le total des heures travaillées depuis la date d'embauche en tant qu'occasionnel.

## **ARTICLE 42 — CONDUCTEURS OCCASIONNELS**

- 42.1 Les conducteurs occasionnels bénéficient des avantages prévus dans l'entente collective uniquement quand les clauses de l'entente le stipulent expressément.
- 42.2 Les conducteurs occasionnels doivent payer leur cotisation syndicale conformément à l'article 14 de l'entente collective.
- 42.3 Les conducteurs occasionnels sont payés au taux horaire de la classification d'emploi des conducteurs réguliers.
- 42.4 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.

- 42.5 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.
- 42.6 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.
- 42.7 L'ensemble du travail occasionnel sera attribué par rotation.
- 42.8 Garantie d'avantages pour se présenter au travail — Conducteurs d'autobus occasionnels — Lorsque des conducteurs d'autobus occasionnels sont appelés à travailler, une fois l'inspection commencer, on leur garantira un minimum de trois (3) heures de salaire pour chaque demi-journée où ils doivent travailler. Les conducteurs d'autobus occasionnels recevront une indemnité au kilomètre, au taux de l'employeur (gouvernement provincial), de leur domicile au lieu de stationnement désigné et retour, à raison d'un aller-retour par jour, moins 20 kilomètres. Les conducteurs d'autobus occasionnels pourront effectuer cette réclamation de dépenses mensuellement à leur superviseur immédiat.
- 42.9 Tous les employés occasionnels recevront une paie de vacances de 4 %. Les employés qui reçoivent plus verront leurs avantages dotés d'un cercle rouge.
- 42.10 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.
- 42.11 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.
- 42.12 Un employé qui occupe un poste temporaire durant une période de cent vingt (120) jours de travail actif sera considéré comme ayant terminé sa période probatoire.
- 42.13 Un employé qui occupe un poste temporaire dans le syndicat doit payer ses cotisations syndicales.
- 42.14 Il est entendu que les conducteurs occasionnels devront être disponible et maintenir une disponibilité raisonnable afin de remplacer les conducteurs réguliers et répondre aux besoins opérationnels pour assurer le transport scolaire

## **ARTICLE 43 — EMPLOYÉ / POSTE TEMPORAIRE**

- 43.1 (a) Un employé temporaire dans un poste temporaire est éligible pour les avantages suivants dès le premier jour de travail : jours de maladie, congé de deuil, paie de vacances et congés officiels.
- (b) Un employé occasionnel qui accepte un poste temporaire continue d'accumuler de l'ancienneté selon les Articles 41 et 42. Cet employé ne sera pas retiré de la liste des employés occasionnels par l'employeur pendant la période qu'il occupe le poste temporaire.
- (c) Si un employé autre qu'un employé régulier occupe un poste temporaire pour plus de deux (2) ans, il sera considéré comme un employé régulier si le travail se poursuit après la période de deux (2) ans.
- 43.2 Un employé temporaire dans un poste régulier (qui est temporairement vacant) est considéré comme un employé occasionnel jusqu'à trois (3) mois, à moins que l'absence du titulaire soit connue dès le départ et qu'elle sera de plus de trois (3) mois. L'employé qui remplace le titulaire du poste régulier pourrait bénéficier des avantages du régime d'assurances collectif, à condition que le titulaire du poste ne les maintient pas.
- 43.3 Un employé régulier qui travaille dans un poste temporaire est couvert par la convention collective comme un employé régulier. À la fin de la période de travail temporaire, l'employé régulier retourne à son poste régulier ou à un autre poste selon la convention collective.

## **ARTICLE 44 — CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

- 44.1 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 45 — DURÉE DE L'ENTENTE**

- 45.1 L'entente collective sera en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2026.

## **ARTICLE 46 — EXAMENS MÉDICAUX, EXAMENS POUR LE PERMIS DE CONDUIRE ET EXAMENS DE LA VUE**

- 46.1 (a) L'employeur remboursera les coûts de renouvellement du permis de conduire de classe 2B sur présentation d'un reçu.
- (b) Les conducteurs d'autobus (y compris les employés occasionnels) seront autorisés à utiliser un autobus scolaire pour le renouvellement d'un permis de conduire, moyennant un préavis raisonnable et à un moment où les autobus peuvent raisonnablement être disponibles.
- (c) L'employeur n'est pas responsable du remboursement de l'examen de conduite obligatoire au-delà d'une reprise d'un examen écrit ou d'un examen de conduite échoué.
- (d) L'employeur convient que les frais des examens médicaux et oculaires exigés pour le renouvellement du permis du conducteur d'autobus, conformément aux exigences et à la réglementation provinciale de la Nouvelle-Écosse, seront remboursés par l'employeur sur présentation d'une preuve de paiement.

## **ARTICLE 47 — RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

- 47.1 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 du Bureau des services communs de l'éducation de la Nouvelle-Écosse (BSCENE).
- (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) Les coûts du plan dentaire (en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2013) seront partagés 65 % par l'employeur et 35 % par l'employé.

## **ARTICLE 48 — PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

- 48.1 Les parties s'entendent que les employés recevront les bénéfices d'un programme d'aide aux employés et leurs familles (PAEF).

48.2 Les coûts du PAEF seront partagés 50 % par l'employeur et 50 % par l'employé.

#### ARTICLE 49 – COORDONNÉES DES EMPLOYÉS

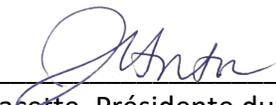
49.1 L'Employeur fournira au Syndicat une liste de tous les employés de l'unité de négociation. La liste fera état du nom de chaque personne, du titre et de la classification de son poste, de son adresse postale à domicile, de ses numéros de téléphone à domicile, de son adresse courriel au travail.

La liste précisera aussi le lieu de travail et le statut d'emploi. La liste sera fournie sous forme de tableau électronique à la personne du syndicat désignée par la direction de la section locale annuellement.

---

#### SIGNATURE DE L'ENTENTE

Signée ce 10<sup>e</sup> jour de mai de l'an 2025.

  
\_\_\_\_\_  
Diane Racette, Présidente du Conseil (CSAP)

  
\_\_\_\_\_  
Michel Collette, Directeur général (CSAP)

  
\_\_\_\_\_  
Robert Amero, Président SCFP (section 2272)

  
\_\_\_\_\_  
Bruce Romain, Secrétaire SCFP (section 2272)

## LETTRE D'ENTENTE # 1

### **Transport pour les activités parascolaires effectuées entre les trajets AM et PM**

1. Il est entendu que les conducteurs réguliers seront disponibles afin d'assurer le transport des élèves pour les activités parascolaires.
2. Pour le transport aux activités parascolaires, les conducteurs seront rémunérés au taux régulier pour toutes les heures de travail.
3. Les conducteurs d'autobus recevront une allocation de repas selon les taux du Conseil quand cela est nécessaire.
4. Pour tous les voyages parascolaires qui sont effectués entre les trajets AM et PM, une liste sera développée et maintenue pour chaque école. Tous les conducteurs réguliers desservant une école seront inclus par ordre d'ancienneté sur la liste pour cette école. Ces voyages seront offerts selon l'ordre sur cette liste et selon la date de la demande du voyage.

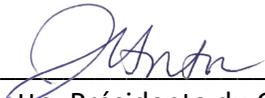
### **Transport pour les autres activités parascolaires**

1. Pour le transport aux autres activités parascolaires, les conducteurs seront rémunérés au taux régulier pour toutes les heures de travail, jusqu'à concurrence de 16 heures de travail par période de 24 heures.
2. Si une conductrice ou un conducteur (régulier ou occasionnel) souhaite être pris en considération pour ces voyages parascolaires, il informe son superviseur pour être mis sur la liste d'assignation avant le 15 septembre.
3. À compter du 15 septembre, si un conducteur veut s'ajouter à la liste de conducteurs considérés, il sera placé au bas de la liste au moment où il s'y ajoute.
4. La liste d'appel sera dressée de la façon suivante : les conducteurs d'autobus réguliers d'abord, classés par ordre d'ancienneté, suivis par les conducteurs occasionnels, classés par date d'embauche. L'assignation sera faite par rotation uniforme de la liste entière. C'est-à-dire qu'une fois un voyage parascolaire offert au premier conducteur sur la liste, ce conducteur se retrouvera au bas de la liste pour le prochain voyage offert. Ces voyages seront offerts selon l'ordre sur la liste et selon la date de la demande du voyage.
5. Les voyages parascolaires seront attribués par région (tel que définies dans l'article 18) en premier lieu et ensuite, à la région la plus proche, suivant le même processus de la liste.
6. Pour le transport aux activités parascolaires, les conducteurs seront rémunérés au taux

régulier pour toutes les heures de travail.

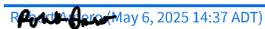
7. Les conducteurs d'autobus recevront une allocation de repas selon les taux du Conseil quand cela est nécessaire.

Signée ce 10<sup>e</sup> jour de mai de l'an 2025.



---

Diane Racette, Présidente du Conseil (CSAP)

  
Robert Amero (May 6, 2025 14:37 ADT)

---

Robert Amero, Président SCFP, section 2272



---

Michel Collette, Directeur général (CSAP)

Bruce Romain (May 6, 2025 15:04 ADT)

---

Bruce Romain, Secrétaire SCFP, section 2272

## LETTRE D'ENTENTE # 2

### PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA RÉAFFECTATION

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

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.

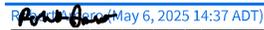
6. Il est obligatoire, pour pouvoir travailler au CSAP, de maîtriser le français parlé et écrit.

Signée ce 10<sup>e</sup> jour de mai de l'an 2025.



---

Diane Racette, Présidente du Conseil (CSAP)

  
Robert Amero (May 6, 2025 14:37 ADT)

---

Robert Amero, Président SCFP, section 2272



---

Michel Collette, Directeur général (CSAP)

  
Bruce Romain (May 6, 2025 15:04 ADT)

---

Bruce Romain, Secrétaire SCFP, section 2272

## LETTRE D'ENTENTE # 3

### SÉCURITÉ D'EMPLOI (Article 5)

Sécurité d'emploi pour les postes de conducteurs d'autobus de l'École Rose-des vents.

1. Le CSAP s'engage pour la durée de la présente entente collective à maintenir le nombre de routes d'autobus pour la communauté scolaire équivalente au nombre actuel en 2024-25 soit deux (2) à ÉRDV.
2. Dans le cas où un poste serait vacant, et qu'il n'y a aucun conducteur suppléant, l'employeur affichera le poste pendant deux rondes, consécutivement. Au cours de l'affichage, l'employeur pourra utiliser les méthodes à sa disposition dans cette entente et/ou utiliser un service de sous-traitance. Suites aux 2 rondes d'affichages, si le poste n'est pas comblé, l'employeur pourra utiliser les méthodes à sa disposition dans cette entente et/ou utiliser un service de sous-traitance comme option.
3. Avant d'utiliser un service de sous-traitance, une réunion devrait avoir lieu avec l'unité syndicale pour assurer que toutes autres solutions raisonnables ont été explorées. Si aucune résolution est trouvée et qui fait l'objet d'un grief, le grief sera traité à l'étape 3.

Signée ce 10<sup>e</sup> jour de mai de l'an 2025.

  
\_\_\_\_\_  
Diane Racette, Présidente du Conseil (CSAP)

  
Robert Amero (May 6, 2025 14:37 ADT)  
\_\_\_\_\_  
Robert Amero, Président SCFP, section 2272

  
\_\_\_\_\_  
Michel Collette, Directeur général (CSAP)

  
Bruce Romain (May 6, 2025 15:04 ADT)  
\_\_\_\_\_  
Bruce Romain, Secrétaire SCFP, section 2272

## LETTRE D'ENTENTE # 4

### ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les entités d'enseignement participantes et les sections locales participantes du Conseil des syndicats des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse reconnaissent la diversité des communautés desservies par les entités d'enseignement participantes. La composition de la main-d'œuvre devrait refléter cette diversité. À cet effet, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les entités d'enseignement développeront un programme d'équité en matière d'emploi qui permettra d'identifier les obstacles à l'emploi et les pratiques discriminatoires systématiques, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies pour atteindre une représentation juste et raisonnable de candidatures issues de la diversité. Les entités d'enseignement consulteront leurs représentant(e)s du SCFP lors de l'élaboration de ce programme d'équité en matière d'emploi.
2. Aux fins de la présente lettre d'entente, on entend par « candidatures issues de la diversité » les candidatures de personnes afro-néo-écossaises ou d'ascendance africaine, de membres d'autres minorités visibles, de membres des peuples mi'kmaq et autochtones, de personnes ayant un handicap, de femmes dans des professions non traditionnelles et de personnes appartenant à des groupes minoritaires d'orientation sexuelle, d'expression de genre ou d'identité de genre.

Les parties conviennent aussi de ce qui suit :

1. Des échéanciers et des objectifs seront élaborés pour la mise en œuvre du programme.
2. Un programme d'éducation et de formation sera élaboré pour la mise en œuvre du programme et pour favoriser l'avancement des employés intéressés.

Les étapes typiques de la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi comprendront :

1. Une entente entre l'employeur et l'unité de négociation pour effectuer un sondage d'auto-identification.
2. L'employeur sera responsable de l'entretien et de la conservation des données d'auto-identification.
3. La communication des résultats statistiques du sondage d'auto-identification.

4. L'analyse des résultats du sondage d'auto-identification pour comparer le nombre de personnes identifiées dans l'unité de négociation avec les personnes identifiées à l'intérieur des limites du CED ou du CSAP applicable.
5. L'élaboration d'objectifs et d'échéanciers pour l'élimination des écarts dans la représentation des personnes identifiées entre l'unité de négociation et la population générale.
6. De l'éducation et de la formation mixtes pour tout le personnel concernant la mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi.
7. De la formation et du perfectionnement pour favoriser l'avancement de tous les membres intéressés au sein de l'unité de négociation.
8. Le recrutement de personnes identifiées.
9. Compétences, qualifications et expérience comme critères de sélection aux postes vacants.
10. Un examen annuel des progrès vers le développement d'une population représentative au sein de l'unité de négociation.

#### Processus de diversification des embauches

- I. Nonobstant toute clause spécifique contenue dans la convention collective locale, une entité d'enseignement peut, dans le processus d'embauche à tout poste (permanent, à temps partiel, etc.), donner la préférence à une personne candidate issue de la diversité à condition que celle-ci possède les compétences, les qualifications et l'expérience requises.
- II. Une entité d'enseignement participante ne peut appliquer cette préférence dans le cadre du processus d'embauche que jusqu'à un (1) poste par vingt-cinq (25) offres d'emploi, jusqu'à concurrence de cinq (5) postes par année civile, avec un minimum de deux (2) postes autorisés au cours d'une année civile. L'entité d'enseignement participante doit aviser le syndicat avant de pourvoir un poste d'équité, et le syndicat peut demander les raisons de cette préférence. L'affichage du poste comme poste d'équité signifie que les personnes candidates externes peuvent postuler en même temps que les personnes candidates internes et que la préférence peut être utilisée pour embaucher une personne candidate externe. D'autres personnes candidates peuvent se voir accorder une préférence avec le consentement du syndicat.
- III. L'employeur et le syndicat conviennent que ces postes seront désignés lorsqu'un poste se libère de manière normale. Une ou un employé interne issu de la diversité se verra attribuer un poste désigné avant une personne candidate externe. Si une ou un employé interne se voit attribuer un poste d'équité en vertu de la présente

disposition, le poste vacant qui en résulte peut être désigné comme poste d'équité et pourvu par une personne candidate externe à l'entité d'enseignement. Cette vacance qui en résulte n'est pas considérée comme l'un des postes d'équité en vertu de la présente disposition. Parmi les personnes candidates internes, la convention collective s'applique.

Signée ce 10<sup>e</sup> jour de mai de l'an 2025.

  
\_\_\_\_\_  
Diane Racette, Présidente du Conseil (CSAP)

  
Robert Amero (May 6, 2025 14:37 ADT)  
\_\_\_\_\_  
Robert Amero, Président SCFP, section 2272

  
\_\_\_\_\_  
Michel Collette, Directeur général (CSAP)

  
Bruce Romain (May 6, 2025 15:04 ADT)  
\_\_\_\_\_  
Bruce Romain, Secrétaire SCFP, section 2272

## LETTRE D'ENTENTE #5

### Protocole d'entente sur la violence en milieu de travail

L'employeur et le syndicat conviennent de continuer leur coopération quant à la responsabilité partagée de prévenir les incidents violents et de promouvoir un milieu de travail sûr. Les parties conviennent que, au cours de l'année suivant la signature de la convention collective :

1. Chaque personne employée membre du SCFP recevra une formation sur la violence en milieu de travail composée des éléments suivants, sans s'y limiter :
  - (a) le plan de prévention de violence en milieu de travail;
  - (b) la reconnaissance des signaux d'alarme et/ou les facteurs déclencheurs de violence;
  - (c) les techniques permettant de repérer et de désamorcer les situations de violence potentielle;
  - (d) comment appeler à l'aide en cas d'incident de violence;
  - (e) comment s'extraire d'une situation dangereuse;
  - (f) comment signaler les accidents, incidents, quasi-accidents et incidents violents, tout en assurant la confidentialité des élèves et du personnel.

L'employeur convient de fournir le temps et les ressources nécessaires pour cette formation et de faire de sorte qu'il ne découle aucune conséquence négative sur la paie ou les avantages des membres du personnel.

2. La procédure de signalement en cas d'incidents de violence en milieu de travail sera renforcée pour toutes les personnes employées membres du SCFP.

La procédure de signalement inclura un formulaire électronique. Les informations soumises à l'aide du formulaire électronique de signalement seront disponibles à la personne employée ayant soumis le rapport et seront fournies au comité mixte de santé et de sécurité au travail (CMSST) local pour examen, conformément à la loi sur la sécurité et la santé au travail. Les informations fournies au CMSST seront suffisantes pour répondre aux obligations du comité, mais peuvent être présentées sous forme récapitulative ou expurgée (les suppressions seront effectuées conformément aux lois sur la protection de la vie privée applicables).

Signée ce 10<sup>e</sup> jour de mai de l'an 2025.

  
\_\_\_\_\_  
Diane Racette, Présidente du Conseil (CSAP)

  
\_\_\_\_\_  
Michel Collette, Directeur général (CSAP)

  
\_\_\_\_\_  
Robert Amero, Président SCFP, section 2272

  
\_\_\_\_\_  
Bruce Romain, Secrétaire SCFP, section 2272

## PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

LE CONSEIL SCOLAIRE ACADIEN PROVINCIAL « Employeur »

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SA SECTION LOCALE 2272 « Syndicat »

### **Re : Processus de déclaration d'intérêt**

ATTENDU QUE l'employeur et le syndicat souhaitent établir un processus consultatif afin de permettre aux conducteurs permanents d'exprimer leur intérêt à obtenir une autre route à l'intérieur de leur région (lieu de travail/garage) lorsqu'un poste est laissé vacant;

ET ATTENDU QUE l'employeur conserve et maintient ses droits actuels de gérer et de diriger le personnel affecté au transport scolaire, y compris l'assignation des routes, le droit de déterminer les horaires et les lieux de travail.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. À compter de la date de la signature, l'employeur mettra en œuvre un processus de déclaration d'intérêt suivant pour les conducteurs permanents de l'unité de négociation de la région visée (lieu de travail/garage) afin d'offrir l'opportunité aux membres d'exprimer leur intérêt à être assigné à un autre trajet dans un même lieu de travail/garage.
2. Le processus comprendra les étapes suivantes :
  - (a) Une fois qu'il a été déterminé qu'il y a un poste vacant (excluant les postes temporaires), mais avant que le poste vacant ne soit affiché conformément à l'article 19, le CSAP affichera (dans le garage ainsi que par courriel aux conducteurs et au syndicat) une opportunité de déclaration d'intérêt pendant cinq (5) jours à l'attention des conducteurs de la région (garage) visée. Cette déclaration d'intérêt décrira le trajet disponible.
  - (b) Seuls les conducteurs d'autobus du lieu de travail concerné peuvent exprimer leur intérêt. Ils devront présenter une demande en avisant le superviseur(e) par écrit (courriel) de leur intérêt.
  - (c) Le CSAP évaluera les expressions d'intérêts reçues et offrira le trajet au conducteur détenant le plus d'ancienneté lorsque la demande ne cause pas de préoccupations opérationnelles pour l'employeur. Le trajet ne sera pas refusé au conducteur avec le plus

d'ancienneté sans motif raisonnable. Il y aura un seul processus d'expression d'intérêt par trajet vacant.

- (d) Dans l'éventualité où il n'y a pas de réaffectation de route découlant de ce protocole d'entente, le poste sera affiché conformément aux procédures d'affichage en vertu de l'article 19.
3. Le présent protocole d'entente est sans préjudice des droits des parties et ne donne pas lieu à une fin de non-recevoir, ni ne limite ni ne restreint les droits de l'employeur de diriger l'effectif, y compris le mouvement du personnel participant au processus d'expression d'intérêt.
4. Les parties sont entendues qu'il y aura une période d'essais jusqu'au 30 juin 2022 pour ce protocole d'entente. Indépendamment de cette période d'essai, si les négociations portant sur le renouvellement de la présente convention collective changent l'effet des conditions de ce protocole, les parties s'entendent de réévaluer les conditions afin qu'il n'y ait pas de conflits. Une rencontre aura lieu entre les parties au moins un (1) mois avant l'échéance du protocole d'entente afin d'évaluer la prolongation du protocole d'entente qui devra se faire avec l'accord des partis.

Signé à ce 10<sup>e</sup> jour de mai de l'an 2025.

  
\_\_\_\_\_  
Diane Racette, Présidente du Conseil (CSAP)

  
Robert Amero (May 6, 2025 14:37 ADT)  
\_\_\_\_\_  
Robert Amero, Président SCFP, section 2272

  
\_\_\_\_\_  
Michel Collette, Directeur général (CSAP)

  
Bruce Romain (May 6, 2025 15:04 ADT)  
\_\_\_\_\_  
Bruce Romain, Secrétaire SCFP, section 2272

# ANNEXE A

## Taux salariaux

Classification	Taux avant les augmentations	1er avril 2024 + 0,50 \$ (augmentation ponctuelle)	1er avril 2024 + 3,0 % (augmentation économique)	1er août 2024 + 2,5 % (augmentation ponctuelle)	1er août 2024 <20,00 \$/h à 20,00 \$/h (augmentation ponctuelle)	1er avril 2025 + 2,0 % (augmentation économique)
Conducteur en chef	26,84 \$	27,34 \$	28,16 \$	28,86 \$	s/o	29,44 \$
Conducteur	26,26 \$	26,76 \$	27,56 \$	28,25 \$	s/o	28,82 \$
Mécanicien 1*	32,44 \$	33,35 \$	34,35 \$	35,21 \$	s/o	35,91 \$
Mécanicien 2	31,74 \$	32,24 \$	33,21 \$	34,04 \$	s/o	34,72 \$
Concierge 1	22,42\$	22,92 \$	23,60 \$	24,19 \$	s/o	24,68 \$
Concierge 2	20,40 \$	20,90 \$	21,53 \$	22,07 \$	s/o	22,51 \$
Préposé de garage	18,70 \$	19,20 \$	19,78 \$	20,27 \$	s/o	20,68 \$

\*1<sup>er</sup> avril 2024 : augmentation de 1,26 % appliquée à la classification mécanicien 1 (avant l'augmentation ponctuelle de 0,50 \$)

Signé ce 10<sup>e</sup> jour de mai de l'an 2025.



Diane Racette, Présidente du Conseil (CSAP)



Robert Amero – Président SCFP, section 2272



Michel Collette, Directeur général (CSAP)



Bruce Romain, Secrétaire SCFP, section 2272

# 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 et tel que défini au bas de la présente annexe.

Employé(e)s admissibles :

Pothier, Mitchell

Déboursés autorisés tel qu'indiqué à l'entente locale au 31 décembre 2001 :

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

Tous les employés qui font partie de cette entente et qui ont un minimum de 5 années de service avec l'employeur et qui démissionnent 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 employés qui font partie de cette entente et qui ont un minimum de 5 années de service avec l'employeur et qui sont rendus 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 employé, la rémunération des jours de maladie en banque sera payée à la succession selon les exigences de 1 et 2.

## 4. (a) Les employés 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, où
- (ii) un régime enregistré d'épargne-retraite, fidéicommissé à l'intention du détenteur/de la détentrice, où
- (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.

Il est entendu que les employés ci-haut mentionnés sont admissibles à un paiement anticipé unique selon

les termes suivants :

- 1- Le calcul du paiement anticipé sera conforme à la présente annexe. Le salaire utilisé pour le calcul du paiement d'ancienneté sera celui en vigueur au 31 mars 2018.
- 2- Si un employé n'opte pas pour un paiement anticipé, le salaire utilisé pour le calcul du montant attribué à la retraite sera le taux salarial/horaire au moment de la retraite.
- 3- Lorsqu'un employé opte pour le paiement anticipé unique, il cesse d'être admissible à l'obtention de toute indemnité de départ liée à sa période de service. Le paiement anticipé de la banque de congé de maladie surviendra dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective de la section locale et suite à la demande de l'employé qui en fera la demande officielle.

L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de remettre en question la constitutionnalité du projet de loi 148, la loi sur la durabilité des services publics (2015) [*Public Services Sustainability (2015) Act*] et il reconnaît que les présentes ne devraient aucunement être interprétées comme une acceptation ou une quelconque admission de la part du Syndicat de la constitutionnalité du projet de loi 148, en tout ou en partie.

Signé ce 10<sup>e</sup> jour de mai de l'an 2025.



Diane Racette, Présidente du Conseil (CSAP)

  
Robert Amero (May 6, 2025 14:37 ADT)

Robert Amero, Président SCFP, section 2272



Michel Collette, Directeur générale (CSAP)

  
Bruce Romain (May 6, 2025 15:04 ADT)

Bruce Romain, Secrétaire SCFP, section 2272

# ANNEXE C

Conducteurs d'autobus dotés d'un cercle rouge qui garantit 6 heures par jour (article 27.5)

Argyle

Wendy Amirault	Sylvestre Bourque	Ann Cottreau
Thomas Muise	Mitchell Pothier	

Région de Clare

Simon Deveau	Michael Maillet
James Doucet	

Signé ce 10<sup>e</sup> jour de mai de l'an 2025.

  
\_\_\_\_\_  
Diane Racette, Présidente du Conseil (CSAP)

  
Robert Amero (May 6, 2025 14:37 ADT)  
\_\_\_\_\_  
Robert Amero, Président SCFP, section 2272

  
\_\_\_\_\_  
Michel Collette, Directeur général (CSAP)

  
Bruce Romain (May 6, 2025 15:04 ADT)  
\_\_\_\_\_  
Bruce Romain, Secrétaire SCFP, section 2272

# ANNEXE D

## Formulaire de demande de libération syndicale

Conformément aux articles 8 et 20 de la présente convention collective entre le SFCP 2272 et le CSAP, une demande de libération syndicale est soumise aux fins suivantes:

- Affaires locales (payé par le syndicat) \_\_\_\_\_
- Affaires provinciales (payé par le syndicat) \_\_\_\_\_
- Négociations (payé par le CSAP) \_\_\_\_\_
- Rencontres\* avec CSAP (payé par le CSAP) \_\_\_\_\_  
*\*convoquée par le CSAP, où la représentation syndicale est nécessaire*

Nom de l'employé : \_\_\_\_\_

Date(s) demandées : \_\_\_\_\_

Soumis par (représentant syndical) : \_\_\_\_\_

Date (de soumission de la demande) : \_\_\_\_\_

### À NOTER :

- L'employé est responsable d'aviser son superviseur dès que possible lorsqu'une absence pour raisons syndicales est envisagée.
- La demande est soumise par le syndicat (normalement, par un membre de l'exécutif) à l'employeur (par courriel aux ressources humaines).
- Une fois approuvée, l'employeur avise le superviseur, l'employé et le syndicat, et l'employé est alors responsable d'enregistrer son absence par le moyen prescrit par l'employeur.