

CONVENTION

ENTRE

LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU
NOUVEAU-BRUNSWICK**



GROUPE : ÉDUCATION (ENSEIGNANTS)

Date d'expiration : le 31 juillet 2025

PRÉAMBULE :	7
ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE	7
ARTICLE 2 – APPLICATION DE LA CONVENTION	7
ARTICLE 3 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	7
ARTICLE 4 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE	7
ARTICLE 5 – DÉFINITIONS	8
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION	9
ARTICLE 7 – AUCUNE DISCRIMINATION	9
ARTICLE 8 – GRÈVE ET LOCK-OUTS	9
ARTICLE 9 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT	9
ARTICLE 10 – <u>REPRÉSENTANT SYNDICAL</u>	10
ARTICLE 11 – TABLEAUX D’AFFICHAGE	11
ARTICLE 12 – COMMUNICATIONS	11
ARTICLE 13 – IMPRESSION DE LA CONVENTION	11
ARTICLE 14 – <u>RÈGLEMENT PAR DISCUSSIONS ET PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS</u>	12
ARTICLE 15 – ARBITRAGE	14
ARTICLE 16 – DISCIPLINE	14
ARTICLE 17 – HEURES <u>ET CHARGE DE TRAVAIL</u>	16
ARTICLE 18 – ANNÉE D’ENSEIGNEMENT	17
ARTICLE 19 – PÉRIODE LIBRE DE COURS	17
ARTICLE 20 – PAIEMENT DES SALAIRES	19
ARTICLE 21 – AVANCEMENTS, RÉTROGRADATIONS ET MUTATIONS	20
ARTICLE 22 – PAYE DE SUPPLÉANCE ET PRIMES	20
ARTICLE 23 – PAIEMENT DES COTISATIONS ET FRAIS D’ADHÉSION	22
ARTICLE 24 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	23
ARTICLE 25 – AFFICHAGE DES CONCOURS	24
ARTICLE 26 – DATE D’ANNIVERSAIRE	24
ARTICLE 27 – CLASSIFICATION DES POSTES	24
ARTICLE 28 – ANCIENNETÉ	24
ARTICLE 29 – LISTE D’ANCIENNETÉ	25
ARTICLE 30 – PÉRIODE DE PROBATION	25
ARTICLE 31 – MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS	26
ARTICLE 32 – CESSATION (DÉMISSION) D’EMPLOI	27
ARTICLE 33 – CONGÉS ANNUELS	28
ARTICLE 34 – JOURS FÉRIÉS ET JOURS LIBRES D’ÉTUDIANTS	29
ARTICLE 35 – CONGÉS DE MALADIE	30
ARTICLE 36 – CONGÉS DE MATERNITÉ <u>ET</u> POUR SOINS D’ENFANTS	31
ARTICLE 37 – CONGÉS D’URGENCE ET POUR AUTRES RAISONS	34
ARTICLE 38 – CONGÉS DE DEUIL	35
ARTICLE 39 – CONGÉ DE PORTEUR	35
ARTICLE 40 – CONGÉS D’AUDIENCE	35
ARTICLE 41 – FORMATION, SABBATIQUES ET CONFÉRENCES	36
ARTICLE 42 – FORMATION EN ANDRAGOGIE	38
ARTICLE 43 – CONGÉ POUR AFFAIRES DU SYNDICAT	39
ARTICLE 44 – <u>CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE</u>	40
ARTICLE 45 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	40
ARTICLE 46 – RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ, DENTAIRE ET ASSURANCE-VIE	40
ARTICLE 47 – BLESSURES AU TRAVAIL	41
ARTICLE 48 – RETRAITE	41
ARTICLE 49 – ALLOCATION DE RETRAITE <u>REPORTÉE</u>	41
ARTICLE 50 – <u>DIRECTIVE SUR LES DÉPLACEMENTS</u>	43
ARTICLE 51 – TRANSFERT D’AVANTAGES	43
ARTICLE 52 – COMITÉ PROVINCIAL DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	44

ARTICLE 53 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	44
ARTICLE 54 – RÉTROACTIVITÉ	45
ARTICLE 55 – DÉTACHEMENTS	45
ARTICLE 56 – SERVICES DE SECÉRARIAT	46
ARTICLE 57 – DURÉE ET CESSATION	46
ANNEXE A – SALAIRES.....	48
ANNEXE B – <u>DROITS DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS</u>.....	49
LETTRE D’ENTENTE – <u>EMPLOYÉS OCCASIONNELS DE PLUS DE SIX (6) MOIS</u>	53
LETTRE D’INTENTION – HEURES DE TRAVAIL	56
LETTRE D’ENTENTE – <u>MISE EN DISPONIBILITÉ PRÉCISIONS ET INTERPRÉTATION</u>	57
LETTRE D’ENTENTE – <u>MESURES DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE</u>	59
LETTRE D’INTENTION – <u>CONGÉ QUARANTAINE</u>.....	61

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue ce 7^e jour de septembre 2018.

ENTRE : LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelé «L'EMPLOYEUR», partie de première part,

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK , ci-après appelé « LE SYNDICAT », partie de seconde part.

PRÉAMBULE :

Les parties à la présente convention collective ont l'intention et le but d'énoncer les conditions d'emploi concernant les employés visés par la présente convention. Le but commun des parties est de contribuer à l'épanouissement des personnes et de la société acadienne et francophone en offrant des programmes de formation axés sur les compétences en lien avec le marché de l'emploi, en soutenant des activités de recherche appliquée qui stimulent les processus d'innovation et en nous engageant activement au sein de nos communautés.

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro PS-015-10.

ARTICLE 2 – APPLICATION DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés et à l'Employeur.

2.02 Les parties reconnaissent que la présente convention est la seule convention en vigueur ayant trait aux conditions d'emploi et aux taux de rémunération applicables aux employés de l'unité ou qu'elle ne peut être conclue par personne d'autre que les parties aux présentes.

ARTICLE 3 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

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

ARTICLE 4 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

4.01 Si une loi adoptée par la législature et s'appliquant aux employés du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie sensiblement une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent rester en vigueur pendant la durée de la convention, et les parties à la présente convention doivent négocier, le cas échéant, sur demande de l'une des parties, une disposition acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue ou modifiée sensiblement.

4.02 Lorsque l'une ou l'autre des deux parties estime qu'il n'est pas possible de négocier une nouvelle disposition qui puisse être considérée acceptable pour les deux parties conformément au paragraphe 4.01, elle peut soumettre la question au président de la Commission du travail et de l'emploi et la décision de celui-ci sera définitive.

4.03 Lorsque le président décide, en application au paragraphe 4.02, que les parties peuvent ou devraient pouvoir négocier une nouvelle disposition acceptable pour les deux parties, et que celles-ci ne peuvent s'entendre sur une telle disposition dans un délai de quatorze jours civils après que le président ait rendu une telle décision, elles peuvent, à l'expiration de ce délai, demander au président de soumettre la question au tribunal d'arbitrage dont la décision est exécutoire.

ARTICLE 5 – DÉFINITIONS

5.01 « **Syndicat** » désigne le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, qui est l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation.

5.02 « **Employeur** » désigne le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) tel que défini dans la Loi sur le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.

5.03 « **Unité de négociation** » ou « unité » désigne le groupe des employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick Numéro PS-015-10.

5.04 **Genre** - Dans la présente convention le masculin s'entend également du féminin.

5.05 Dans la présente convention, à moins d'être ici définis, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont le même sens que dans cette loi.

5.06 « **Employé** » désigne une personne embauchée par l'Employeur pour remplir les fonctions normalement accomplies par les employés affectés à chacune des classes qu'englobent la présente unité, autre qu'une personne qui n'est pas tenue ordinairement de travailler plus du tiers (1/3) du nombre d'heures prévues comme la semaine normale de travail.

5.07 Les employés qui satisfont les critères en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* seront subdivisés dans les **statuts** d'emploi suivants :

- a) « **employé régulier** » désigne un employé dont le poste est requis sur une base continue;
- b) « **employé terme** » désigne un employé embauché pour une période déterminée de plus de six (6) mois continus;
- c) « **employé occasionnel** » ou « **sur une base occasionnelle** » désigne un employé embauché :
 - i. Sur une base temporaire afin de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
 - ii. Sur une base temporaire afin de remplacer un employé absent; ou
 - iii. d'une personne employée sur une base récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour une période continue de six (6) mois.

Les conditions d'emploi d'un « employé occasionnel » sont décrites à l'« Annexe B » de cette convention collective.

Ces statuts d'employés peuvent comprendre les **catégories** suivantes :

- « **plein temps** » désigne les employés qui travaillent habituellement pendant toute la semaine normale de travail;

- « **temps partiel** » désigne les employés qui travaillent habituellement moins que la pleine semaine normale de travail.
- 5.08 « **Enseignant certifié** » est un employé certifié à l'enseignement collégial ayant terminé tous les cours reconnus par l'Employeur, ou ceux nécessaires fixés par l'Employeur selon le paragraphe 42.01.
- 5.09 « **Enseignant en formation** » désigne un employé qui n'a pas atteint le statut d'enseignant certifié tel que défini au paragraphe 5.08.
- 5.10 « **Urgence** » désigne une situation ou un jeu de circonstances soudain et habituellement imprévu qui demande une attention immédiate.
- 5.11 « **Famille immédiate** » désigne le conjoint, le père, la mère, le beau-père (conjoint de la mère), la belle-mère (conjoint du père), le fils, la fille, le beau-fils et la belle-fille (enfant du conjoint), le frère, la sœur de l'employé ou d'autres parents qui vivent au foyer de l'employé.
- 5.12 « **Conjoint** » désigne un époux ou une épouse. Il s'entend également d'une personne qui a cohabité avec l'employé pendant une période d'au moins un an et qui a été représentée publiquement comme le conjoint de fait de l'employé.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 – AUCUNE DISCRIMINATION

- 7.01 Les parties conviennent qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ni contrainte ne doit être exercée ou pratiquée à l'égard des employés, en raison de leur adhésion ou participation au Syndicat, ni à l'endroit du Syndicat, de l'Employeur ou de ses agents.
- 7.02 Les parties aux présentes reconnaissent que la Loi sur les droits de la personne s'applique à la présente convention.
- 7.03 Les parties reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de violence conformément aux politiques en place.

ARTICLE 8 – GRÈVE ET LOCK-OUTS

- 8.01 Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, lock-out, ralentissements de travail ni autres interruptions de travail tel qu'il est défini dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

- 9.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire revenant à tout employé de cette unité de négociation, un montant égal à la cotisation réglementaire du Syndicat, à partir du mois suivant le mois pendant lequel il est entré en fonction comme employé.

- 9.02 Les employés qui sont membres du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.
- 9.03 Les employés qui deviennent membres après la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.
- 9.04 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois où les retenues auront été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné.

Chaque retenue sera accompagnée d'une liste de format électronique jugé acceptable par les parties, tel que EXCEL ou CVS, indiquant l'information suivante quant à chaque employé: nom, adresse, numéro de téléphone (si disponible), lieu de travail, date d'ancienneté, numéro d'employé, le montant déduit pour les retenus du SESPPNB, classification, numéro d'échelon payé, et le statut.

Lorsque l'unique système de déclaration de la solution de PRO, Fusion, aura été mis en œuvre, l'adresse personnelle de courrier électronique de l'employé sera ajoutée à la liste, si elle est disponible à l'Employeur.

- 9.05 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué continue d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis écrit envoyé à l'Employeur et signé par le représentant désigné du Syndicat; après quoi, ce nouveau montant sera le montant à retenir. Les parties conviennent que pas plus d'un changement ne sera apporté aux cotisations au cours d'une année civile.
- 9.06 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou doivent devenir membres du Syndicat, et la somme ainsi retenue des non-membres du Syndicat doit être considérée comme leurs contributions aux dépenses d'entretien de l'agent négociateur. L'adhésion au Syndicat continuera d'être facultative.
- 9.07 Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.
- 9.08 Le Syndicat assume l'entière responsabilité pour l'utilisation de toute somme retenue sur le salaire d'un employé et remise à la personne désignée par le Syndicat pour la représenter conformément au présent article.

ARTICLE 10 – REPRÉSENTANT SYNDICAL

- 10.01 a) L'Employeur reconnaît que les fonctions du représentant syndical incluent ce qui suit :
- i. Traitement des plaintes ou griefs au nom des membres de l'unité de négociation.
 - ii. Recevoir de l'Employeur de l'information concernant les directives applicables aux employés.
- b) Le Syndicat informera l'Employeur par écrit dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective et lorsqu'un changement survient, des noms des représentants syndicaux.

- 10.02 Un représentant syndical doit obtenir l'autorisation de son surveillant avant de quitter son travail pour s'acquitter des fonctions mentionnées à l'alinéa 10.01(a) (i). Une telle permission ne doit pas être refusée déraisonnablement. À son retour au travail, le représentant syndical doit se présenter à son surveillant immédiat et, dans l'éventualité d'un retard indu, il fournit à son surveillant une explication raisonnable de son absence. L'employé ne doit subir aucune perte de traitement réglementaire pour le temps qu'il consacre à ces fonctions.
- 10.03 Un représentant désigné du Syndicat doit avoir accès aux locaux de l'Employeur dans le but d'aider au traitement d'un grief.
- 10.04 L'Employeur consent à informer les nouveaux employés qui font du travail au sein de l'unité de négociation qu'une convention collective est en vigueur et à fournir aux nouveaux employés le nom et le lieu de travail de leur représentant syndical.
- 10.05 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera deux (2) jours de congés payés par année aux employés qui exercent l'autorité du représentant syndical au nom du Syndicat pour leur permettre de suivre des cours rattachés aux fonctions du représentant syndical.

ARTICLE 11 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

- 11.01 L'Employeur doit continuer de laisser un espace sur les tableaux d'affichage existants pour que le Syndicat puisse y afficher des avis de réunions et d'autres avis d'intérêts pour les employés, pourvu que ces avis soient soumis à l'approbation du représentant de l'Employeur qui est responsable du bâtiment où se trouve le tableau d'affichage.

ARTICLE 12 – COMMUNICATIONS

- 12.01 Correspondance – Sauf disposition contraire, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat peuvent se faire par la poste comme suit :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR : **Direction des ressources humaines**
Siège social du CCNB
725, rue du Collège, C.P. 700
Bathurst, N.-B. E2A 3Z6

À DESTINATION DU SYNDICAT : **Président**
Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé
du Nouveau-Brunswick
217, rue Brunswick
Fredericton (N.-B.) E3B 1G8

ARTICLE 13 – IMPRESSION DE LA CONVENTION

- 13.01 L'Employeur est responsable de l'impression d'un nombre suffisant d'exemplaires de la convention collective sous un format approuvé par les parties visées. Toutefois, dans tous les cas, la convention collective rédigée par l'Employeur et originalement signée par les parties visées, est la version officielle.
- 13.02 Le coût de l'impression de la convention collective sera partagé également entre l'Employeur et le Syndicat à cet égard, l'Employeur facturera le Syndicat cinquante pour cent (50%) de la facture de

l'imprimeur et lui remettra une copie de cette dernière facture démontrant que le versement a été effectué dans sa totalité.

- 13.03 L'Employeur donnera, au choix de l'employé à l'entrée en fonctions, accès à une version papier ou électronique de la convention collective.

ARTICLE 14 – RÈGLEMENT PAR DISCUSSIONS ET PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

RÈGLEMENT PAR DISCUSSIONS

- 14.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le caractère désirable d'un prompt règlement des plaintes et des différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent également que maintes plaintes peuvent se régler de façon efficace au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Voilà pourquoi les deux parties conviennent que lorsqu'il a une plainte à formuler, l'employé sera encouragé à discuter de l'affaire avec le surveillant, sans que cela porte préjudice à l'employé ou à l'Employeur, aussitôt que possible après l'avènement des circonstances donnant lieu à la plainte de façon à éviter dans la mesure du possible un différend exigeant le recours à la procédure applicable aux griefs.

- 14.02 L'employé doit, quand il dépose un grief relatif à une mesure disciplinaire, indiquer la ou les dispositions de la présente convention auxquelles, selon lui, l'Employeur a contrevenu. La considération du grief, y compris l'arbitrage, doit se limiter à cette ou ces dispositions auxquelles l'employé a ainsi prétendu qu'il a été contrevenu dans sa réponse à la raison de l'Employeur motivant la mesure disciplinaire.

PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

- 14.03 Lorsqu'un employé se juge lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait à des conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou par suite d'un incident ou d'une affaire influant sur ses conditions d'emploi et qu'à cet égard aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, et lorsque l'employé possède le consentement écrit du Syndicat, la procédure suivante s'applique :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la connaissance du grief par l'employé, celui-ci peut présenter un grief par écrit, sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi, soit par signification à personne, soit par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le grief a été présenté à la personne désignée par l'Employeur constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai de vingt (20) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant la

deuxième étape de la procédure applicable aux griefs pour le CCNB. Tout règlement proposé par l'Employeur à la première étape et la réponse obtenue doit accompagner le grief lors de sa présentation à la personne désignée comme constituant la deuxième étape. La personne désignée comme constituant la deuxième étape doit répondre au grief en écrivant à l'employé dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter du jour de la présentation du grief à la deuxième étape. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief à la deuxième étape, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 15 (Arbitrage) ci-dessous dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant la deuxième étape.

ÉTAPE	L'EMPLOYÉ PRÉSENTE LE GRIEF DANS UN DÉLAI DE	PRÉSENTER LE GRIEF	L'EMPLOYEUR RÉPOND DANS UN DÉLAI DE
PREMIÈRE	20 jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la prise de connaissance par l'employé	<u>Personne désignée par l'Employeur</u>	20 jours ouvrables à partir de la réception du grief écrit
DEUXIÈME	10 jours ouvrables à partir de la réception de la réponse du premier palier ou de la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue	<u>Personne désignée par l'Employeur</u>	15 jours ouvrables à partir de la réception du grief écrit
ARBITRAGE	15 jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant la deuxième étape	<u>VP responsable des RH</u>	

Si une différence d'interprétation découle du libellé du diagramme de la procédure applicable aux griefs et du libellé correspondant dans la convention, le libellé de la convention sera déterminant.

- 14.04 Lorsque l'employé présente une plainte conformément au paragraphe 14.01 ou un grief conformément au paragraphe 14.03, en personne ou lorsque se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat.
- 14.05 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut exclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief est réputé abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite sous réserve du paragraphe 14.06 de la présente convention.
- 14.06 Les deux parties peuvent, d'un commun accord et par écrit, prolonger les délais ici fixés.

- 14.07 Lorsqu'un employé présente un grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs et qu'il s'agit d'un grief ne pouvant être soumis à l'arbitrage, l'employé a le droit, sur demande écrite présentée au moment de la présentation du grief au dernier palier, d'obtenir à ce palier une audience complète de la (des) question(s) donnant lieu au grief.
- 14.08 Toute question donnant lieu à un différend directement entre le Syndicat et l'Employeur doit être traitée à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs dans les vingt (20) jours de la prise de connaissance du différend. Si la question n'est pas réglée, le Syndicat peut soumettre ses différends conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- 14.09 L'Employeur peut présenter un grief dans les vingt (20) jours de la prise de la connaissance du différend conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en signifiant un avis écrit par courrier recommandé ou par personne au président du SESPPNB.

ARTICLE 15 – ARBITRAGE

- 15.01 Lorsqu'un employé a présenté un grief à chaque étape jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure applicable aux griefs relativement :
- a) à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou
 - b) à une mesure disciplinaire entraînant congédiement, suspension ou peine pécuniaire,
- et que le grief n'a pas été traité d'une manière satisfaisante, l'employé peut, sous réserve du paragraphe 15.02, soumettre le grief à l'arbitrage.
- 15.02 Lorsque le grief qu'un employé peut présenter à l'arbitrage est un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de soumettre le grief à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur affecté à l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale ne signifie de la manière prescrite :
- a) son approbation de la soumission du grief à l'arbitrage, et
 - b) sa disposition à représenter l'employé dans la procédure applicable à l'arbitrage.
- 15.03 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une mesure disciplinaire ou de la perte d'une rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre doit avoir plein pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier la pénalité ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège selon qu'il pourra le juger à propos pour le règlement final du différend entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.
- 15.04 Un arbitre n'a pas le pouvoir de changer ou modifier l'une des dispositions de la présente convention, ni de substituer une nouvelle disposition à une disposition existante, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 16 – DISCIPLINE

- 16.01 Les mesures disciplinaires dont un employé peut faire l'objet sont la réprimande écrite, la suspension avec traitement, la suspension sans traitement, une peine pécuniaire, rétrogradation ou le congédiement.

- 16.02 a) Il est interdit, sauf pour raison valable, d'imposer une mesure disciplinaire à un employé qui a terminé sa période de probation.
- b) Une mesure disciplinaire imposée sous la forme d'une réprimande écrite ou d'une suspension avec traitement ne peut être soumise à l'arbitrage.
- c) En attendant qu'il y ait enquête sur un incident, un employé peut être relevé de ses fonctions et tenu de quitter les locaux dans l'établissement où se trouve son lieu de travail, période pendant laquelle il doit continuer d'être rémunéré. Sauf si l'enquête mène à une mesure disciplinaire, aucun registre de l'incident ne doit être versé dans le dossier de l'employé.
- 16.03 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de cette mesure disciplinaire, fournir à l'employé les raisons écrites de cette mesure, y compris toutes les dates pertinentes.
- 16.04 Le défaut, de la part de l'Employeur, de fournir une raison écrite de la suspension ou du congédiement entraînera le versement, à l'employé, d'une rémunération à son taux réglementaire pour la période allant du jour de l'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement jusqu'à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.
- 16.05 Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 16.02, il peut, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la date de sa suspension ou de son congédiement, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente convention et, aux fins d'un grief alléguant une violation du paragraphe 16.02, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.
- 16.06 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 16.02, l'employé doit alors être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni les autres avantages qu'il aurait accumulés s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. En particulier, il ne doit pas perdre son traitement réglementaire pendant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la période de paye qui suit sa réintégration.
- 16.07 Une suspension sans traitement ou un congédiement doit entrer en vigueur à la date à laquelle l'employé en reçoit l'avis oral ou à la date indiquée sur l'avis écrit qui lui est remis par signification personnelle, par courrier recommandé ou par courrier certifié. Dans le cas d'un avis écrit, la date d'entrée en vigueur sera au plus tard la date à laquelle l'employé reçoit cet avis. Si une telle livraison est refusée, l'avis sera considéré comme valable à partir de la date d'expédition.
- 16.08 Aux fins de l'article 16, l'employé possède un seul dossier officiel et il doit être avisé de l'endroit où il est conservé. Sur une demande raisonnable faite pendant les heures de travail ordinaires, un employé doit, en présence d'un représentant de l'Employeur et accompagné, à sa demande, d'un représentant du Syndicat, avoir la possibilité de lire tous les documents touchant l'évaluation de sa conduite ou de son rendement qui sont conservés dans le dossier officiel de l'employé. Sur demande, l'employé obtiendra, à ce moment-là, une photocopie desdits documents.
- 16.09 Tout document attestant d'une mesure disciplinaire doit être retiré du dossier de l'employé après une période de dix-huit (18) mois après la date d'entrée en vigueur de la mesure disciplinaire, sous réserve que l'employé n'ait pas fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire durant cette période de dix-huit (18) mois

- 16.10 Lorsque l'Employeur prévoit une réunion avec un employé dans l'intention de discuter de la possibilité d'une mesure disciplinaire conformément au paragraphe 16.01 de la présente convention, l'employé doit être avisé à l'avance pour qu'il puisse, à son gré et dans un délai raisonnable, prendre des arrangements pour qu'un représentant du Syndicat soit présent à la réunion.

ARTICLE 17 – HEURES ET CHARGE DE TRAVAIL

- 17.01 a) À moins que des circonstances atténuantes n'obligent d'agir autrement, la journée normale de travail est de sept heures et quart (7 1/4), entre 8 h et 17 h du lundi au vendredi, et elle comprend le temps consacré à l'enseignement, à l'instruction, à la surveillance des tâches ainsi que les périodes de préparation qui peuvent être raisonnablement exigées selon les circonstances.
- b) La journée normale de travail de sept heures et quart (7 1/4) doit être fixée à l'intérieur d'une période de neuf (9) heures à moins d'entente mutuelle entre l'employé et le superviseur immédiat.
- 17.02 a) L'employé doit être disponible au lieu de travail conformément à l'horaire approuvé par l'Employeur. Sous réserve de l'approbation de l'Employeur ou du refus justifié par écrit, un employé dont les fonctions ne nécessitent pas qu'il soit physiquement présent dans son milieu de travail peut demande d'effectuer ses fonctions en mode télétravail selon la politique du télétravail du CCNB en vigueur.
- b) L'Employeur reconnaît que les modes d'enseignement et d'apprentissage comprennent des cours en présentiel, à distance ou hybride.
- 17.03 L'Employeur s'efforce d'assurer, suivant les exigences opérationnelles, la suppléance afin que les employés ne soient pas contraints d'utiliser leur période de préparation pour remplacer d'autres enseignants.
- 17.04 a) Dans la mesure du possible, la charge de travail d'un enseignant lui sera remise par écrit quarante-cinq (45) jours avant, ou au plus tard trente (30) jours avant le début du semestre. La charge de travail assignée pourra être modifiée lorsque les besoins opérationnels l'exigeront.
- b) À moins de circonstances exceptionnelles, l'horaire de travail d'un enseignant lui sera remis par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début du semestre. L'horaire de travail assigné pourra être modifié lorsque les besoins opérationnels l'exigeront.
- 17.05 a) L'employé ayant des préoccupations relatives à sa charge de travail est encouragé à les partager sans délai avec son superviseur. Lorsqu'une impasse entourant la charge survient, l'enseignant en informera son superviseur. L'enseignant pourra référer l'affaire par écrit, tel que défini dans la « Ligne directrice du comité en matière de révision de la charge » et en fonction du guide d'élaboration des charges de travail des enseignants, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où l'enseignant et le superviseur n'ont pu s'entendre.
- b) Lorsqu'il n'y a pas d'entente, le superviseur assignera la charge de travail jusqu'à ce que l'affaire soit réglée. Le comité sera formé minimalement de deux (2) employés ou jusqu'à trois (3) représentants nommés par le Syndicat et minimalement de deux (2) membres ou jusqu'à trois (3) représentants nommés par l'Employeur. Si un des membres du comité est impliqué dans l'affaire, un autre membre sera nommé.
- c) Aux fins de l'élaboration de la charge de travail, l'Employeur prend en considération les facteurs énumérés au guide d'élaboration des charges de travail des enseignants. (Annexe A de la « Ligne directrice du comité en matière de révision de la charge »).

d) Dans l'élaboration, les facteurs considérés, dont aucun n'est en soi nécessairement déterminant, sont d'abord considérés individuellement et ensuite dans leur ensemble aux fins de l'élaboration de la charge de travail.

17.06 Le comité de révision de la charge de travail se réunira dans les dix (10) jours ouvrables suivant le moment où l'affaire lui a été référée. Les employés seront avisés des dates des réunions.

Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la dernière réunion, le comité de révision de la charge de travail doit aviser par écrit le superviseur et l'enseignant de la décision majoritaire du comité qui lie les parties.

17.07 En cas d'impasse, l'enseignant peut demander par écrit que la décision soit portée en appel. Le comité d'appel sera composé d'un (1) membre nommé par le Syndicat, d'un (1) membre nommé par l'Employeur et d'une tierce partie neutre acceptée par les deux parties. Le comité d'appel se réunira le plus tôt possible et fera parvenir la décision du comité par écrit à l'enseignant et au superviseur dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réunion du comité d'appel. La décision du comité d'appel liera les parties.

ARTICLE 18 – ANNÉE D'ENSEIGNEMENT

18.01 L'année d'enseignement comprend douze 12 mois déterminés par l'Employeur. Les enseignants sont affectés à des fonctions correspondant à leur classification pendant dix (10) mois au maximum.

ARTICLE 19 – PÉRIODE LIBRE DE COURS

19.01 a) La période libre de cours est prévue pour permettre aux employés de prendre des vacances, mais il est aussi prévu que cette période sera utilisée par l'employé afin de poursuivre des activités de perfectionnement professionnel.

b) Il incombe d'abord et avant tout aux employés de voir à leur perfectionnement professionnel. Néanmoins, l'Employeur reconnaissant les avantages d'un personnel bien formé, il s'engage à soutenir les efforts déployés en ce sens.

c) De façon exceptionnelle, l'Employeur peut exiger que le perfectionnement professionnel lié aux mesures officielles de gestion du rendement de l'enseignant soit effectué pendant la période libre de cours. Cela ne sera fait qu'avec l'accord mutuel de l'enseignant et de l'Employeur.

Un enseignant certifié qui entre en fonction avant le quinze (15) du mois, a le droit d'accumuler des crédits de période libre de cours pour le mois en question.

Lorsqu'une période d'absence continue en raison d'un congé non payé, d'une cessation ou d'une suspension du service dépasse onze (11) jours ouvrables au cours d'un mois donné, aucun crédit de période libre de cours ne doit s'accumuler pour ce mois.

19.02 a) L'accumulation de la période libre de cours d'un enseignant certifié est d'un maximum de quarante-trois (43) jours ouvrables, sur une période de 12 mois, en plus des jours fériés et des jours libres d'étudiants reconnus et prévus à l'article 34.

b) La priorité à l'égard de la période libre de cours doit être accordée de façon à permettre au moins deux (2) semaines consécutives libres de cours durant la session d'été. Lorsque les exigences du

service le permettent, la priorité à l'égard de la période libre de cours doit être accordée de façon à permettre au moins quatre (4) semaines consécutives libres de cours durant la session d'été.

Lorsque les exigences du service le permettent et lorsqu'il est possible de fixer d'autres périodes de travail applicables qui soient acceptables, l'Employeur doit approuver les demandes d'employés désirant diviser leur période libre de cours.

- c) Un enseignant certifié est réputé avoir un service ininterrompu pendant la période de quarante-trois (43) jours ouvrables, pourvu que l'employé continue d'être au service de l'Employeur immédiatement après cette période libre de cours. Tous les avantages découlant d'un service ininterrompu de plus de la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables du mois doivent être portés au crédit de l'employé pour les mois en question.

19.03 Le premier jour ouvrable des mois de janvier, de mai et de septembre de chaque année, chaque employé en formation sera évalué et reconnu en tant qu'enseignant certifié ou employé en formation et, par la suite, il accomplira son travail conformément au paragraphe 18.01 ou 42.04.

19.04 En plus des jours de travail réglementaires d'un employé, il faut tenir compte, dans le calcul de la période libre de cours à laquelle il a droit, des crédits qu'il faut accorder pour les jours d'absence où l'employé reçoit une indemnité d'accident du travail. Ces crédits seront limités aux deux (2) mois ou aux quarante-trois (43) jours ouvrables que l'employé aurait accumulés pour douze (12) mois de service selon le paragraphe 19.02 c).

Dans le calcul des congés annuels auxquels un employé a droit, on tient compte des crédits qu'il faut accorder pour les jours d'absence où il reçoit une indemnité d'accident du travail. De tels crédits de congés annuels doivent se limiter au nombre de jours que l'employé aurait accumulés pour douze (12) mois de service selon le paragraphe 33.02.

19.05 Normalement, trois (3) mois, ou au plus tard un (1) mois, avant le début de la période libre de cours, l'enseignant certifié peut accepter d'accomplir certaines tâches pour l'Employeur. Ces tâches comprennent entre autres:

- a) l'élaboration du programme d'études ou autres tâches du même genre;
- b) l'entretien et la surveillance de l'entretien ou l'installation d'équipement relatif au domaine de spécialisation de l'employé;
- c) l'enseignement ou l'exécution des fonctions considérées comme étant rattachées au perfectionnement de l'enseignant pendant la période libre de cours.

Lorsqu'un employé accepte d'accomplir les tâches susmentionnées, l'Employeur précise l'horaire et la durée, normalement un mois avant le début de la période libre de cours, s'il accepte ou refuse l'offre de l'employé. Il est convenu que toutes les fonctions ou activités susmentionnées doivent être accomplies de façon volontaire pendant la période libre de cours.

19.06 Nonobstant ce qui précède, les parties aux présentes reconnaissent qu'il est nécessaire d'accomplir des tâches à long terme relatives à l'enseignement. On donnera aux enseignants l'occasion de nommer un ou plusieurs enseignants certifiés convenant à l'Employeur chaque fois que de telles fonctions ou activités seront nécessaires. Quand l'Employeur détermine la nécessité de telles fonctions ou activités et que

- personne ne s'offre pour faire le travail, l'Employeur a le droit d'affecter un enseignant à de telles fonctions, mais il ne doit pas obliger le même employé à exercer de telles fonctions pendant des années consécutives.
- 19.07 Quand un employé accomplit l'une des fonctions ou l'une des activités précisées aux alinéas 19.01c), 19.05 a), b) et c) de la présente convention, il faut verser à l'employé un traitement proportionnel pour le temps où il se livre à l'activité ou exerce la fonction.
- 19.08 a) Le traitement proportionnel applicable aux employés qui exercent les fonctions ou se livrent aux activités précisées au paragraphe 19.05 de la présente convention est calculé comme suit :
- b) Le traitement proportionnel équivaut au traitement annuel de base de l'employé divisé par deux-cent-cinquante-et-un (251) jours de travail multiplié par le nombre calculé de jours de travail accompli au cours de la période de deux (2) mois libre de cours. Seules les unités d'une demi-journée (1/2) serviront au calcul du nombre de jours de travail.
- c) Lorsque les exigences du service le permettent et au choix de l'employé, du temps libre équivalent peut être prévu au lieu de la rémunération.
- 19.09 Aux fins de l'application du paragraphe 19.08 c) de la présente convention, on donnera à un enseignant le crédit d'une journée entière chaque fois que l'enseignant sera employé pendant la totalité ou une partie de la matinée et de l'après-midi d'un jour déterminé.
- 19.10 Si l'Employeur requiert les services d'un enseignant pour une activité quelconque en application du paragraphe 19.06, l'employé doit en être avisé au moins deux (2) mois avant le début de l'activité, ou bien l'Employeur et l'employé pourront conclure des arrangements d'un commun accord pour une date postérieure à la date indiquée ci-dessus.
- 19.11 Sauf lorsque des changements sont nécessaires en raison d'activités indépendantes de la volonté de l'Employeur, l'Employeur avertira le plus tôt possible l'employé de l'annulation de sa période libre de cours.
- 19.12 À la demande écrite des enseignants qui ont droit à la période libre de cours, l'Employeur verse le traitement pour la période libre de cours le dernier jour de la période de paye au cours de laquelle ils travaillent pourvu que la demande soit faite quatre (4) semaines avant le dernier jour de paye. Ce paragraphe ne s'applique pas aux employés embauchés après le 19 novembre 2003.

ARTICLE 20 – PAIEMENT DES SALAIRES

- 20.01 Les taux de traitement des employés doivent être conformes aux taux établis à l'annexe A qui fait partie de la présente convention.
- 20.02 L'Employeur doit, avant la date d'anniversaire d'un employé occupant un poste qui comporte un taux minimal ou maximal de traitement, examiner le rendement de l'employé.
- 20.03 L'Employeur doit accorder une augmentation de traitement à l'anniversaire d'un employé à partir du premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend la date de l'anniversaire de l'employé, pourvu qu'il n'ait pas atteint le taux maximal de traitement applicable au poste qu'il occupe et pourvu que son rendement soit satisfaisant.
- 20.04 L'Employeur doit aviser l'employé avant son anniversaire quand une augmentation annuelle n'est pas accordée. Cet avis doit contenir les raisons pour lesquelles l'Employeur n'accorde pas l'augmentation au mérite.

- 20.05 Lorsqu'un employé n'obtient pas une augmentation de traitement à son anniversaire et qu'il remédie à la raison du refus ou la fait cesser d'exister moins de trois (3) mois après son anniversaire, une augmentation de traitement peut être accordée à l'employé au premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend le premier jour du mois qui survient trois (3) mois après son anniversaire.
- 20.06 Lorsqu'un employé n'obtient pas une augmentation de traitement par suite d'une omission ou d'une erreur, l'employé doit obtenir l'augmentation à une date subséquente, cette augmentation étant rétroactive au premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprenait la date de son anniversaire.
- 20.07 Lorsqu'une augmentation de traitement est accordée à un employé en application du paragraphe 20.05, la date d'anniversaire de l'employé ne doit pas changer.
- 20.08 L'enseignant certifié enseigne pendant une période de dix (10) mois, il doit recevoir le taux de traitement à la quinzaine applicable à sa classe qui est indiqué au barème ci-joint pour une période de douze (12) mois.

ARTICLE 21 – AVANCEMENTS, RÉTROGRADATIONS ET MUTATIONS

- 21.01 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mutation, il conserve le même taux de traitement de base qu'il recevait juste avant la mutation et il a droit aux augmentations annuelles applicables à son nouveau poste. Toute allocation qu'un employé muté reçoit en application de l'article 22.02 (Indemnité de responsabilité) ou de l'article 22.03 (Paye de suppléance) et qui ne fait pas partie de son traitement de base n'est pas applicable, à moins qu'il ne soit muté à un poste de surveillance ou de suppléance.
- 21.02 La date d'anniversaire d'un employé qui est muté ne doit pas changer.

ARTICLE 22 – PAYE DE SUPPLÉANCE ET PRIMES

22.01 Allocation de coordination

- a) Un enseignant coordonnateur est un enseignant qui au-delà de ses responsabilités d'enseignement est mandaté par le doyen de l'École de fournir un leadership pédagogique et de coordonner un ou plusieurs programmes du département durant l'année d'enseignement. Il est entendu que ces fonctions seront déterminées avant l'acceptation de la tâche, et que l'enseignant coordonnateur n'a pas la responsabilité de supervision ou de la discipline des enseignants de l'unité syndicale. Il n'est pas attendu par l'Employeur qu'un employé accepte ces fonctions de coordonnateur contre son gré.
- b) À compter de la date de la signature de la convention collective, les employés doivent recevoir une allocation équivalent à trois virgule cinq pour cent (3,5%) de leur taux de salaire de base à la quinzaine pour chaque programme lorsqu'ils sont mandatés de coordonner un ou plusieurs programmes.
- c) L'allocation de coordination de programme ne doit pas être versée durant l'écoulement de la période libre de cours.
- d) Outre la suspension durant l'écoulement de la période libre de cours, un employé qui reçoit l'allocation de coordination doit être avisé par écrit deux (2) mois à l'avance, de la perte ou de la réduction de son allocation pour de telles responsabilités, si celles-ci lui sont retirées totalement ou en partie.

22.02 Indemnité de responsabilité

- a) Nonobstant le paragraphe 22.01 b), de la présente convention, l'Employeur peut, à compter de la date de la signature de la convention collective, accorder une allocation de cent dollars (100\$) ou de deux cents dollars (200\$) à la quinzaine à un enseignant qui exerce des fonctions particulières dépassant les fonctions d'enseignement, en précisant la durée de l'assignation desdites fonctions.
- b) Un employé qui reçoit une prime de responsabilité doit être avisé par écrit deux (2) mois à l'avance, de la perte ou de la réduction de son allocation pour de telles responsabilités.

22.03 Paye de suppléance

- a) Lorsqu'un employé est tenu de remplir les principales fonctions d'un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, l'employé doit recevoir une paye de suppléance au cours de la période d'affectation temporaire. Un employé a le droit de refuser une affectation temporaire.
- b) Lorsqu'un employé est désigné pour remplir les fonctions principales d'un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de plus de la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables dans un mois civil, l'employé doit recevoir une paye de suppléance pour les jours pendant lesquels il a été ainsi désigné. Les périodes de suppléance de moins d'une (1) journée ne doivent pas être incluses dans le calcul du traitement applicable.
- c) La paye de suppléance doit être de cinq pour cent (5%) du taux de traitement de l'employé ou correspondre au minimum applicable au poste supérieur, selon le traitement le plus élevé. Un employé ne peut pas toucher plus du maximum de l'échelle de traitement applicable au poste pour lequel la paye de suppléance est accordée.
- d) Lorsqu'un employé est tenu de remplir temporairement les fonctions d'une classe ayant un traitement inférieur au sien, il ne doit pas perdre aucun de ses droits à une augmentation au mérite.
- e) Un employé ne doit pas remplir un poste à titre de suppléant pendant plus de six (6) mois, sauf avec l'autorisation de la direction des ressources humaines.
- f) Lorsque l'Employeur demande qu'un employé de l'unité syndicale remplisse temporairement des fonctions principales d'un poste non syndiqué (excluant les tâches de supervision du personnel), comportant un traitement supérieur, l'employé doit recevoir une rémunération de suppléance au cours de ladite période d'affectation temporaire. Une telle affectation doit être conforme aux paragraphes 22.03 c) de la présente convention. Un employé a le droit de refuser une affectation temporaire.

L'affectation temporaire ne doit pas être pour plus d'un (1) mois ou vingt (20) jours ouvrables consécutifs. Toute affectation dépassant cette période sera référée à l'article 55 (détachements).

22.04 Prime de relais

- a) À l'exception du paragraphe b), lorsque la journée normale de travail (telle que définie à l'article 17.01 a) et b), d'un employé à temps plein comprend des heures pendant la période se situant entre 17 h et 8 h, l'employé a droit à une prime de deux dollars (2.00\$) l'heure pour chaque heure travaillée durant cette période.

- b) Lorsque la journée normale de travail d'un employé à temps plein comprend des heures pendant la période se situant entre 17 h et 8 h et, ayant à travailler plus de cinquante pour cent (50%) de sa journée normale de travail, l'employé a droit à une prime de deux dollars (2.00\$) l'heure pour sa journée de travail en entier.

22.05 **Bottes et lunettes de sécurité**

- a) L'Employeur doit rembourser aux employés tenus de porter des bottes ou des chaussures de sécurité la somme maximale de cent-soixante-quinze dollars (175\$) par année civile, ou trois-cents dollars (300\$) sur une période de deux (2) ans, pourvu que l'employé soumette la preuve d'achat d'une paire de bottes ou de chaussures de sécurité.
- b) L'Employeur doit rembourser aux employés tenus de porter des lunettes de sécurité avec ordonnance le montant réel du coût des verres et des montures pour une paire de lunettes de ce genre, jusqu'à concurrence de deux-cent-cinquante dollars (250 \$), comprenant les honoraires moins la somme payée par le régime de soins médicaux, le cas échéant, et ce dans une période de deux années civiles consécutives. À la demande de l'employé, le montant maximum de deux-cent-cinquante dollars (250\$) peut être doublé durant n'importe laquelle période de quatre années civiles consécutives, moins la somme payée par le régime de soins médicaux, le cas échéant.

22.06 **Majoration pour enseignement en établissement pénitentiaire**

Les employés qui donnent des cours dans une prison fédérale à sécurité maximale doivent recevoir une majoration calculée comme suit :

- a) si l'enseignement est en continu (enseignement quotidien aux détenus ou surveillance quotidienne des détenus), la majoration est de mille-trois-cent-cinquante dollars (1 350 \$) par année.
- b) si l'enseignement est occasionnel (cinquante pour cent (50 %) ou plus du temps de l'enseignement), la majoration est de six-cent-soixante-quinze dollars (675 \$) par année.

22.07 **Allocation pour supervision de stage en milieu clinique**

L'Employeur accepte de verser une allocation de cinquante dollars (50.00 \$) par semaine à un enseignant du programme de soins de santé pour la période pendant laquelle il est demandé d'effectuer la surveillance des étudiants lors d'un stage pratique dans une institution ou agence extérieure au réseau du collègue communautaire.

ARTICLE 23 – PAIEMENT DES COTISATIONS ET FRAIS D'ADHÉSION

23.01 L'adhésion à des organisations peut se faire à raison « du versement d'une cotisation par campus », lorsque cette adhésion offre :

- a) une documentation qui aura une valeur éducative;
- b) la possibilité pour les membres du personnel enseignant de se mettre en rapport avec des représentants du commerce et de l'industrie intéressés à embaucher leurs étudiants;
- c) la possibilité de participer aux conférences professionnelles du commerce ou des métiers se rapportant aux professions auxquelles dit servir la formation donnée;

- d) des services permettant au campus d'entretenir des rapports plus étroits avec le secteur du commerce et de l'industrie.
- 23.02 Lorsque cela est possible, l'adhésion doit se faire au nom du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick. Sinon l'enseignant au nom duquel l'adhésion est faite doit comprendre que les «avantages» sont destinés au campus ou à l'ensemble du collège.
- 23.03 Nonobstant les articles 23.01 et 23.02 ci-dessus, tous les employés seront remboursés par l'Employeur pouvant atteindre soixante-quinze dollars (75,00 \$) pour payer les cotisations et/ou les droits de licence payés lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :
- a) l'enseignant a atteint le statut d'enseignant certifié, conformément à l'article 42 et tel que défini à l'article 5.08 ; et
 - b) Les frais d'adhésion et/ou de licence sont un paiement obligatoire et requis à un organisme externe, lorsque cette adhésion et/ou licence dans ledit organisme est une condition d'emploi de l'enseignant au CCNB ; et
 - c) L'enseignant présente pour remboursement à l'Employeur une confirmation écrite du paiement de ces cotisations et/ou droits de licence émise par l'organisme externe mentionné au point b) ci-dessus.
- 23.04 Aucun enseignant ne doit être tenu de payer des cotisations ou frais d'adhésion à un représentant syndical autre que son agent négociateur attitré dans le but de demeurer au service de l'Employeur à titre d'enseignant.

ARTICLE 24 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

- 24.01 a) Un employé à temps partiel reçoit le salaire pour les heures correspondant à son contrat de travail à temps partiel et accumule les avantages suivants au prorata de ses heures normales de travail par rapport aux heures normales effectuées par les employés à plein temps :
- (i) l'ancienneté
 - (ii) les crédits de congés annuels et période libre de cours
 - (iii) les crédits de congés de maladie
 - (iv) les crédits de service pour l'allocation de mise en disponibilité si le statut d'emploi est admissible
 - (v) les jours fériés
- b) Tous les autres congés sont calculés au prorata de ces heures de travail.
- 24.02 Nonobstant l'article 34, lorsqu'un jour férié survient un jour de travail prévu d'un employé à temps partiel, l'employé a droit au jour férié sans perte de salaire. Lorsqu'un jour férié survient un jour de congé ordinaire d'un employé à temps partiel, le jour férié n'est pas remis à l'horaire et l'employé à temps partiel n'est pas indemnisé.
- 24.03 Nonobstant l'article 20, un employé à temps partiel a droit à une augmentation salariale après avoir effectué l'équivalent des heures normalement travaillées pour un employé régulier durant une année collégiale.

24.04 La participation des employés à temps partiel aux régimes d'avantages collectifs est régie par les modalités de ces régimes.

ARTICLE 25 – AFFICHAGE DES CONCOURS

25.01 Lorsqu'il se tient un concours pour combler un poste vacant, ou une vacance prévue, l'Employeur doit afficher les avis de ce concours par voie électronique ou dans les bâtiments où les employés qui y travaillent peuvent être admissibles au concours. Ces avis doivent être affichés jusqu'à la date de fermeture du concours ou pendant dix (10) jours ouvrables, selon la période la plus longue.

25.02 L'avis mentionné au paragraphe 25.01 doit contenir les renseignements suivants :

- a) la description du poste;
- b) l'endroit du poste;
- c) les qualités requises; et
- d) le taux ou l'échelle de salaire.

Lorsque les exigences du service le permettent, les postes de durée déterminée doivent être comblés par voie de concours.

25.03 Les employés doivent être sélectionnés pour les concours en vertu de cet article sur la base de leurs qualités, aptitudes et qualifications. Lorsque les qualités, aptitudes et qualifications sont relativement égales parmi les postulants, le poste doit être accordé à la personne comptant le plus d'ancienneté dans l'unité de négociation du campus.

ARTICLE 26 – DATE D'ANNIVERSAIRE

26.01 Les dates d'anniversaire des employés peuvent demeurer les mêmes; ou, à la discrétion de la présidence-direction générale, il est possible de changer les dates d'anniversaire des employés à une date commune.

26.02 Lorsqu'une date d'anniversaire commune est fixée, la présidence-direction générale peut, à la première date d'anniversaire, établir un calcul proportionnel de traitement attribué à un employé aux fins d'une mise en œuvre équitable, conformément à la procédure de calcul au prorata établie.

ARTICLE 27 – CLASSIFICATION DES POSTES

27.01 Si une nouvelle classification est créée pendant la durée de la présente convention collective, ou qu'il survient un changement important quant au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classification existante, la rémunération doit être déterminée en fonction des points alloués à la classification dans le processus d'évaluation comme l'ont convenu l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur peut fixer un taux de traitement provisoire pour cette classification.

27.02 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit exclusif d'assigner les tâches et d'effectuer la classification des postes des employés.

27.03 Un employé qui estime que son poste a été classé ou reclassé de façon injuste ou inexacte a le droit de faire appel concernant cette classification ou reclassification selon le processus d'appel en matière de classification et des autres procédures connexes, modifiées de temps à autre.

ARTICLE 28 – ANCIENNETÉ

- 28.01 a) L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un employé dans l'unité de négociation.
- b) L'ancienneté doit inclure le service continu dans la partie I du service public avant l'accréditation de l'unité de négociation pourvu que ce service est continu avec le service de l'unité de négociation.
- 28.02 Un employé ne commence pas à accumuler de l'ancienneté avant qu'il ait terminé son stage. Au moment où il a terminé son stage, un employé doit voir son ancienneté remonter à la date du commencement de son service ininterrompu.
- 28.03 Un employé qui cesse de figurer sur la feuille de paye de l'Employeur doit perdre son ancienneté, à moins
- a) d'être en congé autorisé;
 - b) d'être absent du travail alors qu'il touche des indemnités pour accident de travail;
 - c) d'avoir été congédié ou suspendu sans rémunération et réintégré; ou
 - d) d'avoir été mis en disponibilité pour une période ne dépassant pas douze (12) mois.
- 28.04 Un employé qui
- a) est en congé autorisé non payé de plus de la moitié ($1/2$) du nombre de jours ouvrables dans un mois;
 - b) a été suspendu sans traitement;
 - c) participe à une grève ou autre interruption du travail;
 - d) a été mis en disponibilité
- maintient son ancienneté mais n'en n'accumule pas pendant cette période.
- 28.05 Lorsque l'emploi d'un employé terme se termine à la fin de la durée déterminée de cet emploi, l'employé ne perd pas l'ancienneté qu'il a accumulée pourvu qu'il soit réembauché au sein de la même unité de négociation dans une période de cinq (5) mois. L'employé n'accumule pas d'ancienneté durant cette période. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas où l'emploi se termine pour des raisons autres que la fin de la durée déterminée de l'emploi.

ARTICLE 29 – LISTE D'ANCIENNETÉ

- 29.01 L'Employeur doit dresser une liste des employés et transmettre cette liste électroniquement, de manière jugée mutuellement acceptable, à la disposition du Syndicat pendant le mois de janvier de chaque année. Cette liste doit inclure la classification, la date d'entrée en fonctions et l'ancienneté accumulée pour chaque employé. Une copie de la liste d'ancienneté sera mise à la disposition des employés.

ARTICLE 30 – PÉRIODE DE PROBATION

- 30.01 Un employé nommé à un poste permanent ou à durée déterminée (terme) est en période de probation pour une période équivalant à l'année d'enseignement dix (10) mois).
- 30.02 Un employé peut être renvoyé en tout temps durant la période de probation et il ne pourra pas avoir recours à la procédure de règlement des griefs.
- 30.03 Pendant leur période de probation, les employés doivent bénéficier de toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception de la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage dans le cas d'un renvoi. Nonobstant le présent article, un employé peut bénéficier de la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage en cas d'un renvoi lorsque l'employé se dit victime de discrimination.

ARTICLE 31 – MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS

- 31.01 Lorsque l'Employeur prévoit une mise en disponibilité, il informera le Syndicat de la date et du lieu prévus pour la rencontre d'avis de mise en disponibilité avec l'employé afin de permettre au Syndicat d'assister à la rencontre.
- 31.02 Tous les employés de l'unité de négociation auront droit à un préavis de trente (30) jours de calendrier de mise en disponibilité qui leur sera remis personnellement ou par courrier recommandé expédié à l'adresse inscrite au dossier de l'employé.
- 31.03 Aux fins des articles 31.04 – 31.08 seulement, « employé » signifie un employé régulier et un employé terme ayant quatre (4) ans ou plus d'années de service continu avec l'Employeur, et « employé terme » signifie un employé terme ayant moins de quatre (4) ans de service continu avec l'Employeur.
- 31.04 Dans tous les cas de mise en disponibilité, l'employé comptant le plus d'ancienneté doit obtenir la préférence pour tout poste pour lequel il possède les qualifications requises.
- 31.05 Avant d'effectuer la mise en disponibilité d'un employé, l'Employeur renverra premièrement les employés occasionnels et ensuite les employés termes.
- 31.06 Lorsqu'il survient une vacance pour un poste régulier ou terme au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit rappeler l'employé possédant le plus d'ancienneté au moment de la mise en disponibilité et qui détenait un poste et qu'il a la compétence et les qualifications nécessaires. De plus, les employés pouvant être rappelés doivent avoir la priorité pour les affectations occasionnelles qui se présentent au campus d'où ils ont été mis en disponibilité et pour lesquels ils possèdent la compétence ou les qualifications nécessaires. L'employé qui n'accepte pas une offre d'emploi pour un poste régulier ou terme sans raison valable, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants l'offre, perd ses droits en vertu de cet article. En aucun temps, l'employé peut refuser un poste régulier à plus de deux (2) reprises et à trois (3) reprises dans le cas d'un poste terme.
- 31.07 L'unité de service à laquelle doit s'appliquer toute priorité fondée sur l'ancienneté est l'unité de négociation au sein de chaque campus.
- 31.08 Les dispositions de rappels pour un employé terme mis en disponibilité sont décrites au paragraphe 32.02.
- 31.09 Lorsque l'Employeur détermine qu'il est dans l'intérêt de l'efficacité de suspendre ou abolir un programme régulier qui a existé pendant quatre (4) ans ou plus avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables en vue de donner aux employés réguliers visés:
- a) un préavis de mise en disponibilité de quatre (4) mois et durant ce préavis de mise en disponibilité de quatre (4) mois, l'écoulement de la période libre de cours ne sera pas considéré comme des jours de préavis; ou
 - b) une réaffectation à des emplois pour lesquels ils ont les compétences et les qualifications requises dans le même campus; ou
 - c) la formation à court terme pour un maximum de six (6) mois lorsqu'une telle formation permettrait à l'employé d'acquérir les aptitudes nécessaires pour remplir un poste vacant.

- d) si l'employé n'a pas eu l'occasion de travailler lors des jours de travail prévu pendant la durée de préavis de quatre (4) mois prévus, il doit tout de même recevoir une rémunération pour les jours en question.

Aux fins du présent article, un programme régulier est tout programme figurant à la liste de programmes d'études (CAFO – calendrier de formation).

- 31.10 Lorsqu'un employé est réengagé moins de douze 12 mois après avoir été mis en disponibilité :
- a) l'emploi au poste occupé au moment de la mise en disponibilité et l'emploi au nouveau poste auquel l'employé est nommé constituent du service ininterrompu;
 - b) la période pendant laquelle la personne n'était pas employée par l'Employeur n'est pas comprise aux fins du calcul des avantages pouvant être accumulés en application de la présente convention.
- 31.11 Les employés rappelés pour des postes termes ou occasionnels ont droit au reste de leur période de rappel de douze 12 mois après une telle période de travail et pendant une telle période de travail, ils bénéficient de tous les avantages de la convention collective.

ARTICLE 32 – CESSATION (DÉMISSION) D'EMPLOI

- 32.01 L'emploi d'un employé terme se termine à la date fixée ou à la fin de la période libre de cours accumulée, à la demande écrite de l'employé. Une telle demande doit être faite au moins un (1) mois avant la fin de l'emploi.
- 32.02 Un « employé terme » défini à 31.03 mis en disponibilité ou terminé aura la préférence, selon son ancienneté, pour une affectation terme ou occasionnelle pourvu que :
- i. Cet employé a été à l'embauche de l'Employeur pour un minimum de trente (30) semaines consécutives par année pour deux (2) années consécutives et n'a pas démissionné ou n'a pas été congédié;
 - ii. Moins de douze 12 mois se sont écoulés depuis la fin de l'emploi visé dans le point i) ci-dessus;
 - iii. Cet employé a avisé l'Employeur en écrit qu'il souhaite être réembauché et a tenu l'Employeur au courant de tout changement d'adresse ;
 - iv. Cet employé est compétent et possède les qualifications requises ;
 - v. Si cet employé refuse une offre d'emploi de six (6) semaines ou plus, il perdra les droits relatifs à cet article.
- 32.03 Quand un employé a l'intention de mettre fin à son emploi chez l'Employeur, à quelque moment que ce soit pendant l'année d'enseignement, un préavis de cette intention doit être signifié par écrit au moins un (1) mois avant la date d'entrée en vigueur de la cessation ou un (1) mois avant la fin de la session d'automne ou de l'année d'enseignement, la date qui survient la première devant être choisie. Le défaut de donner un préavis ou le défaut de travailler au cours d'un jour de travail prévu pendant la durée du préavis entraînera la déduction d'une (1) journée de paye sur le traitement revenant à l'employé pour chaque jour d'absence du travail, à moins que l'employé ne soit en congé payé conformément aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 33 – CONGÉS ANNUELS

- 33.01 (a) Chaque « enseignant en formation » doit gagner des crédits de congés annuels pour chaque mois civil complet de service. Un mois civil est réputé commencer le premier jour ouvrable du mois.
- (b) En plus des jours normaux de travail d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit au congé annuel, tenir compte :
- (i) des jours où l'employé est en congé annuel;
 - (ii) des jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;
 - (iii) des jours où l'employé est en congé de maladie payé conformément aux dispositions de la présente convention;
 - (iv) des jours où l'employé est absent du travail et qu'il retire des indemnités pour accident de travail; les crédits de congés annuels sont limités au nombre de jours normalement accumulés pendant douze (12) mois de service, tel que prévu à l'article 33.02;
 - (v) des jours où l'employé est en détachement, à moins que l'employé accumule du temps libre de cours à titre d'enseignant;
 - (vi) des jours où l'employé sera absent du travail pour affaires du Syndicat, conformément aux termes de cette convention collective.
- (c) Lorsqu'une période d'absence continue en raison d'un congé non payé, d'une cessation d'emploi ou d'une suspension du service dépasse onze (11) jours ouvrables au cours d'un mois donné, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois.
- (d) Un « enseignant en formation » qui entre en fonction au plus tard le quinze (15) du mois, a le droit de commencer à accumuler des crédits de congés annuels dès le mois en question. Un « enseignant en formation » qui entre en fonction après le quinze (15) du mois, commence à accumuler des crédits de congés annuels le mois suivant.
- 33.02 Les crédits de congés annuels,
- (a) dans le cas des employés comptant moins de huit (8) années d'emploi, s'accumulent à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois civil;
 - (b) dans le cas des employés comptant huit (8) années d'emploi ou plus, s'accumulent à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil.
 - (c) deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil pour les employés comptant vingt (20) années de service ou plus.
- 33.03 Le paragraphe 33.02 de la présente convention ne s'applique pas à un enseignant certifié au cours d'une année où il aura pris sa période de deux (2) mois libre de cours.
- 33.04 Un enseignant certifié dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque n'a pas le droit de recevoir, avec sa dernière paye, une somme correspondant à tous les congés annuels qui auront pu s'accumuler en sa faveur conformément au paragraphe 33.02 chaque fois que la portion pertinente de traitement gagnée pour la période subséquente de deux (2) mois libre de cours est payée conformément à l'article 32

(Cessation (Démission) d'emploi). Il faut considérer que la portion de traitement payée pour la période subséquente de deux (2) mois libre de cours englobe le droit à une paye pour congés annuels.

- 33.05 Un « enseignant en formation » dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque peut recevoir, avec sa dernière paye, une somme correspondant à tous les congés annuels qui auront pu s'accumuler en sa faveur conformément au paragraphe 33.02.

ARTICLE 34 – JOURS FÉRIÉS ET JOURS LIBRES D'ÉTUDIANTS

- 34.01 Tous les employés doivent avoir congé sans perte de traitement aux jours fériés suivants ou à tout autre jour où l'on célèbre ces jours fériés :
- a) le jour de l'An;
 - b) le jour de la Famille;
 - c) le Vendredi saint;
 - d) le lundi de Pâques;
 - e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour célébrer l'anniversaire de naissance du souverain;
 - f) la fête du Canada;
 - g) la fête du Nouveau-Brunswick;
 - h) la fête du Travail;
 - i) la journée de la vérité et de la réconciliation;
 - j) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces;
 - k) le jour du Souvenir;
 - l) le jour de Noël;
 - m) le lendemain de Noël; et
 - n) tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale.
- 34.02 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour libre réglementaire d'un employé, il faut accorder à cet employé une autre journée libre à la place de ce jour férié.
- 34.03 Lorsqu'un jour férié survient ou est célébré pendant un jour ouvrable réglementaire durant les congés annuels d'un employé, il faut lui accorder un congé annuel supplémentaire en remplacement de ce jour férié.
- 34.04 Jours libres d'étudiants
- a) Aucun employé n'est tenu de se présenter au travail pendant le congé des fêtes de ses étudiants. Un employé, qui est en période libre de cours pendant le mois de décembre ou le mois de janvier ou pendant les deux (2) mois complets, n'a pas droit à du temps libre supplémentaire pour les jours fériés suivants : le jour de Noël, le lendemain de Noël ou le jour de l'An. Cependant, l'employé a droit à du temps libre supplémentaire pour le reste de la période de congé de ses étudiants à l'occasion de Noël.
 - b) Aucun enseignant certifié n'est tenu de se présenter au travail pendant le congé de mars prévu pour ses étudiants. Aucun enseignant certifié ne subira de perte de salaire en raison de ce congé. Dans la mesure du possible, l'Employeur évitera de fixer des cours durant la période reconnue comme le congé de mars. Si pour des raisons opérationnelles, certains cours sont fixés durant cette période, les jours travaillés durant ces cinq (5) jours rattachés à cette période seront reportés à un temps mutuellement acceptable pour l'employé et son superviseur.

ARTICLE 35 – CONGÉS DE MALADIE

- 35.01 Chaque employé de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux-cent-quarante (240) jours.
- 35.02 Un employé qui commence à travailler avant le quinzième (15e) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie ce mois-là.
- 35.03 Un employé qui commence à travailler après le quinzième (15e) jour du mois a le droit de commencer à accumuler des crédits de congés de maladie le mois suivant.
- 35.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail en raison d'un congé non payé, d'une période d'inactivité saisonnière ou de suspension des fonctions dépasse la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables d'un mois, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.
- 35.05 Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :
- a) les jours où l'employé est en congé annuel;
 - b) les jours où l'employé est en période libre de cours;
 - c) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;
 - d) les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention; et
 - e) les jours où l'employé est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accident de travail.
- 35.06 Les crédits de congés de maladie accumulés d'un employé sont déduits de chaque jour ouvrable où l'employé est absent en congé de maladie. Les absences pour congé de maladie sont déduites par quart (1/4) de journée. Un congé de maladie de moins d'un quart (1/4) de journée peut être déduit comme un quart (1/4) de journée; un congé de maladie de plus d'un quart (1/4) de journée, mais de moins d'une demi-journée (1/2) peut être déduit comme une demi-journée (1/2); un congé de maladie de plus d'une demi-journée (1/2), mais de moins de trois quarts (3/4) de journée peut être déduit comme trois quarts (3/4) de journée; un congé de maladie de plus de trois quarts (3/4) de journée, mais de moins d'une (1) journée complète peut être déduit comme une (1) journée complète.
- 35.07 Un employé peut être tenu par l'Employeur de présenter un certificat du médecin /infirmière praticienne pour toute période d'absence dépassant trois (3) jours consécutifs pour laquelle un congé de maladie est demandé et, à défaut de la présentation d'un certificat après une telle demande, le temps d'absence du travail sera déduit du traitement de l'employé. Lorsque l'Employeur a lieu de croire qu'un employé abuse des privilèges en matière de congés de maladie, l'Employeur peut lui imposer une directive permanente l'obligeant à soumettre un certificat médical pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est demandé.
- 35.08 Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie, d'exposition à une maladie contagieuse, ou d'accident et qui désire utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence, doit aviser le plus tôt possible, son superviseur immédiat de son absence et de la durée estimée de son absence.

- 35.09 Lorsqu'une retenue doit être faite sur le traitement conformément au paragraphe 35.07 ci-dessus, l'employé doit en être avisé par écrit le plus tôt possible et la retenue doit être faite, si possible, dans un délai de soixante (60) jours.
- 35.10 Un employé qui a épuisé ses crédits de congés de maladie ou n'a pas encore accumulé assez de crédits peut obtenir une avance de congés de maladie sans perte de traitement pendant une période maximale de quinze (15) jours, et cette avance de congés de maladie doit être déduite des crédits que l'employé accumulera par la suite.
- 35.11 Lorsque l'emploi d'un employé qui a reçu une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 35.10 prend fin pour quelque raison, l'employé doit indemniser l'Employeur de tout congé de ce genre qui lui aura été accordé et qu'il n'aura pas encore à son compte au moment de la cessation d'emploi, le montant de l'indemnité devant être calculé au taux de traitement de l'employé au moment où ce dernier cesse d'être un employé.
- 35.12 Un employé qui est malade pendant ses congés annuels peut utiliser des crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. Dans les cas de ce genre où l'on réclame un congé de maladie, il faut présenter une preuve de maladie à l'Employeur. La présente disposition ne s'appliquera pas aux employés certifiés durant la période libre de cours.

ARTICLE 36 – CONGÉS DE MATERNITÉ ET POUR SOINS D'ENFANTS

- 36.01 Une employée qui devient enceinte doit en aviser son Employeur, par écrit, au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de son accouchement.
- 36.02 Une employée a droit à un congé de maternité non payé allant jusqu'à dix-sept (17) semaines.
- 36.03 À la demande de l'employée, le congé de maternité doit commencer à tout moment dans les huit (8) semaines précédant la date d'accouchement.
- 36.04 Nonobstant le paragraphe 36.03, lorsqu'une employée est incapable de remplir ses fonctions normales à cause de sa grossesse, l'Employeur s'efforcera dans la mesure du possible de réinstaller l'employée dans un poste ou un emploi qui correspond à sa capacité. L'Employeur ne déplacera pas d'autre employé de son poste afin d'effectuer cette réinstallation. S'il est incapable de réinstaller une telle employée, l'Employeur peut ordonner à une telle employée d'aller en congé de maternité lorsqu'il est d'avis que c'est dans l'intérêt de l'Employeur.
- 36.05 Quand, à tout moment, avant le début du congé de maternité qu'elle a demandé, l'Employeur ordonne à une employée d'aller en congé de maternité conformément au paragraphe 36.04 de la présente convention, ou quand son médecin praticien compétent lui ordonne d'aller en congé de maternité, l'employée peut, sur présentation d'un certificat médical approprié, si l'Employeur l'exige, utiliser ses congés de maladie accumulés jusqu'à la date du début du congé de maternité qu'elle a demandé.
- 36.06 Une employée n'est pas admissible à des congés de maladie pendant les dix-sept (17) semaines consécutives de congés de maternité.
- 36.07 Pendant la période de congés de maternité allant jusqu'à dix-sept (17) semaines seulement prévue au paragraphe 36.02 de la présente convention :
- a) une employée continue d'accumuler des crédits de services continus et de l'ancienneté;

- b) lorsque l'employée adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur continuent de contribuer aux primes établies en vertu de ces régimes;
- c) une employée conserve mais n'accumule pas des avantages de congés de maladie ni de vacances / période libre de cours pendant les mois au cours desquels elle est en congé de maternité plus de la moitié (1/2) des jours ouvrables;
- d) la date d'anniversaire ne change pas.

36.08 Prestations supplémentaires d'assurance-emploi - Après avoir terminé une (1) année d'emploi continu, l'employée qui retourne au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle y est admissible conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, est admissible à une indemnisation de congé de maternité en vertu du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

36.09 En ce qui a trait à la période de congé de maternité, les prestations versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi représentent ce qui suit :

- a) Lorsqu'une employée est assujettie à une période d'attente d'une (1) semaine avant de recevoir les prestations de maternité ou de congé d'adoption, une indemnité correspondant à soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de traitement réglementaire pour la semaine d'attente moins tout autre revenu gagné durant cette période;
- b) Après la période requise et pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues, des paiements équivalents à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si elle n'avait pas reçu de revenu supplémentaire au cours de cette période.
- c) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité ou d'adoption, mais ne doit pas comprendre le salaire rétroactif, la paye de suppléance ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.
- d) Les indemnités de congé de maternité ou d'adoption en vertu en vertu du régime de prestations supplémentaires seront conformes au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi de la Commission de l'assurance-emploi. Les employés occasionnels ne sont pas admissibles aux indemnités de congé offert en vertu de cet article.
- e) Dans le cadre d'un congé pour soins des enfants suivant le congé de maternité, durant la première semaine du congé uniquement, l'Employeur versera à l'employée une indemnisation égale à la différence entre le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employée, et 75 % de son taux de traitement réglementaire. Aucune indemnisation supplémentaire n'est versée après la première semaine du congé pour soins des enfants.
- f) Dans le cadre d'un congé d'adoption, durant les seize (16) prochaines semaines continues, l'Employeur versera à l'employé qui a complété au moins une année d'emploi continu, une indemnisation égale à la différence entre le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employé, et 75 % de son taux de traitement réglementaire. L'employé doit fournir à l'Employeur la preuve

d'une demande de prestations d'assurance-emploi et y être admissible conformément à la Loi sur l'assurance-emploi.

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

- 36.10 Un employé qui se prévaut des dispositions des paragraphes 36.09, doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Un employé qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser, au prorata, l'Employeur pour le montant des allocations de congé de maternité ou congé d'adoption reçues.
- 36.11 Une employée qui abandonne son poste pour des raisons de maternité doit conserver les avantages qu'elle aura accumulés, si elle redevient employée du CCNB moins de six (6) mois après la date de sa démission, à la condition qu'elle n'ait pas déjà utilisé ces avantages.
- 36.12 Un employé qui est absent de son travail et qui reçoit des prestations d'accident du travail n'a pas droit à des prestations en vertu du présent article.
- 36.13 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que prévu au paragraphe 36.02, elle doit en faire la demande à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande.
- 36.14 Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit réintégrer le poste qu'elle occupait auparavant et recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant de prendre son congé de maternité.
- 36.15 Le nombre total de semaines auquel une employée a droit pour son congé de maternité peut être avancé, différé ou diminué par un accord entre l'Employeur et l'employée.
- 36.16 Une employée qui bénéficie d'un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 36.15 ci-dessus peut, en vertu des régimes d'assurance collective admissibles auxquels elle adhère, continuer de verser ses primes, y compris celles de l'Employeur, pendant ce congé prolongé. L'employée doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés pour régler le montant de ces primes.
- 36.17 L'enseignante qui est en congé de maternité pendant la période libre de cours conserve ses crédits accumulés qui seront requis à son retour.
- 36.18 Congé pour soins des enfants
- a) Un employé qui devient le parent naturel ou adoptif d'un enfant peut obtenir, sur demande écrite, un congé pour soins des enfants sans traitement de soixante-deux (62) semaines consécutives au maximum.
- b) Un tel congé doit commencer au plus tôt à la date à laquelle l'employé prend en charge le nouveau-né ou l'enfant adoptif et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

- c) La demande pour ce congé doit être présentée six (6) semaines avant le début du congé dans le cas de parents naturels, et le plus tôt possible avant le début du congé dans le cas de parents adoptifs.
- d) Si les deux parents sont des employés, le congé pour soins des enfants de soixante-deux (62) semaines peut être pris par un (1) parent ou réparti entre les deux (2) parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.
- e) Le nombre total de semaines auquel un employé a droit pour son congé d'adoption peut être avancé, différé, diminué ou augmenté par un accord entre l'Employeur et l'employé.
- f) Pendant la période de congé pour soins des enfants allant jusqu'à soixante-deux (62) semaines seulement prévue à l'alinéa 36.18 a) de la présente convention :
- (i) un employé continue d'accumuler des crédits de services continus et de l'ancienneté;
 - (ii) lorsque l'employé adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employé et l'Employeur continuent de contribuer aux primes établies en vertu de ces régimes. L'employé doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés pour régler le montant de ces primes.
 - (iii) un employé conserve mais n'accumule pas des avantages de congés de maladie ni de vacances/ période libre de cours pendant les mois au cours desquels il est en congé pour soins des enfants plus de la moitié (1/2) des jours ouvrables de ce mois-là ;
- g) Un employé qui bénéficie d'un congé d'adoption prolongé conformément à l'alinéa 36.18 e) ci-dessus peut, en vertu des régimes d'assurance collective admissibles auxquels il adhère, continuer de verser ses primes, y compris celles de l'Employeur, pendant ce congé prolongé. L'employé doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés pour régler le montant de ces primes.
- h) Un employé qui abandonne son poste pour des raisons liées au présent article doit conserver les crédits de congés de maladie et d'allocation de mise en disponibilité qu'il aura accumulés, s'il redevient employé du CCNB moins de six (6) mois après la date de sa démission.
- i) Un employé qui retourne au travail après un congé pour soins des enfants doit réintégrer le poste qu'il occupait auparavant et recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'il recevait juste avant de prendre son congé pour soins des enfants.

36.19 Un enseignant étant l'autre parent, qui ne se prévaut pas des dispositions ci-dessus concernant le congé pour soins des enfants, se fera accorder trois (3) jours de congé payé pour s'occuper d'affaires directement reliées à la naissance de son enfant ou au moment de l'adoption.

ARTICLE 37 – CONGÉS D'URGENCE ET POUR AUTRES RAISONS

37.01 Un congé payé peut être accordé à un employé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé, notamment la maladie dans la famille immédiate ou des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, l'empêchent de se présenter au travail. Bien qu'un tel congé ne puisse être refusé sans raison valable, les parties conviennent que les employés doivent faire tout en leur possible pour prendre rendez-vous en dehors des heures normales de travail.

37.02 L'employeur peut accorder des congés payés ou non payés à un employé qui en fait la demande pour un motif valable.

- 37.03 Les employés appartenant à l'unité de négociation ont le droit de demander un congé de soignant non payé, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick*, modifiée de temps à autre.

ARTICLE 38 – CONGÉS DE DEUIL

- 38.01 Sur demande, il faut accorder à un employé, dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, d'un parent ou d'une personne tenant lieu de parent, d'un frère, d'une soeur, d'un petit-enfant, d'un grand-parent ou d'un autre parent demeurant sous son toit, un congé de deuil sans perte de traitement d'un maximum de sept (7) jours civils consécutifs, dont un doit être le jour des funérailles.
- 38.02 Sur demande, il faut accorder à un employé, dans le cas du décès de la belle-mère, du beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, gendre, bru, ou d'un grand-parent du conjoint, un congé de deuil sans perte de traitement d'un maximum de cinq (5) jours civils consécutifs dont l'un doit être le jour des funérailles.
- 38.03 Il faut accorder à un employé, dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, un congé de deuil sans perte de traitement d'un maximum d'une (1) journée civile devant être le jour des funérailles.
- 38.04 Sur demande, il faut accorder aux employés un congé d'une demi-journée (1/2) sans perte de traitement pour leur permettre d'assister aux funérailles d'un collègue, pourvu que les étudiants ne soient pas privés de suivre leurs cours.
- 38.05 Un employé peut obtenir un congé de deuil supplémentaire d'un maximum de trois (3) jours, à la discrétion de l'Employeur, dans le but de voyager pour se rendre aux funérailles d'un des parents énumérés dans le présent article ou pour assumer des responsabilités familiales qui incombent à l'employé à la suite du décès d'un de ces parents.

ARTICLE 39 – CONGÉ DE PORTEUR

- 39.01 Un congé d'une demi-journée (1/2) sans perte de traitement peut être accordé à un employé en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur, en ajoutant au besoin du temps pour le déplacement. Le congé total ne doit pas dépasser une (1) journée sans perte de traitement.

ARTICLE 40 – CONGÉS D'AUDIENCE

- 40.01 a) Un employé a droit à un congé payé lorsqu'il est sommé de faire partie d'un jury ou de comparaître à titre de témoin à toute procédure légale ou la présence de témoins est imposée par la loi.
- b) Un employé n'a pas droit à un congé payé lorsqu'il est en congé non payé ou frappé de suspension, ou s'il a intenté des procédures devant un tribunal ou des procédures semblables, ou encore s'il participe à des procédures devant un tribunal ou des procédures quelconques qui ne se rattachent pas à son emploi et auxquelles il est partie.
- c) S'il accorde à un employé un congé payé, l'Employeur peut exiger de l'employé de lui rembourser le montant qu'il reçoit à titre d'indemnité de témoin ou de juré, sauf le montant que l'employé reçoit comme indemnisation pour les frais de déplacement, de repas ou de logement.
- 40.02 Si un employé remplissant l'une ou l'autre des fonctions susmentionnées n'est pas tenu de la remplir pendant la journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.

ARTICLE 41- FORMATION, SABBATIQUES ET CONFÉRENCES

CONGÉS D'ÉTUDES

- 41.01 Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, un congé d'études en vue de suivre des cours avancés ou complémentaires de formation professionnelle ou technique peut être accordé conformément au présent article aux employés comptant un minimum de dix (10) mois de service.
- 41.02 L'Employeur peut annuler l'exigence de service minimal dans tous les cas où il semble être dans l'intérêt du service de le faire.
- 41.03 Aucun congé d'études ne doit durer plus de douze (12) mois consécutifs, mais l'Employeur peut prolonger un tel congé.
- 41.04 Lorsqu'un congé d'études est accordé à un employé, l'Employeur peut obliger cet employé à s'engager à rendre une période de service d'une année à l'Employeur après la fin du congé d'études lorsque le congé d'études doit durer une année ou moins. Lorsque le congé d'études doit dépasser une année, la période de service compensatoire ne doit pas être plus longue que le congé d'études.
- 41.05 Si un employé qui a obtenu un congé d'études ne termine pas la période de service requise, il doit verser à l'Employeur un montant qui représente par rapport au coût qu'assume l'Employeur pour sa formation, ce que le service inachevé représente par rapport au service total prévu au paragraphe 41.04.
- 41.06 Lorsqu'un congé en vue de suivre des cours ou d'acquérir une formation oblige un employé à s'absenter de son travail pendant une période continue de plus d'un (1) mois, l'Employeur peut accorder à l'employé un congé d'études et approuver le paiement :
- a) de la totalité ou d'une partie du traitement de l'employé;
 - b) des frais de scolarité, lorsque la réclamation est appuyée d'un reçu;
 - c) des frais de voyage à destination et en provenance du lieu de formation une fois pendant la durée du congé d'études conformément à la Directive sur les déplacements; et
 - d) des autres dépenses convenues.
- 41.07 Un employé qui a terminé avec succès un cours ou un programme de formation ne l'obligeant pas à s'absenter de son travail ou n'exigeant que de brèves absences doit se faire rembourser la totalité ou une partie des frais de scolarité, pourvu que ce cours ou ce programme ait été approuvé par l'Employeur. La réclamation doit être appuyée d'un reçu.
- 41.08 Lorsqu'un employé suit des cours ou un programme de formation, l'Employeur peut autoriser en faveur de cet employé :
- a) un congé payé pour qu'il se présente à des examens;
 - b) le paiement des dépenses pour se présenter à des examens; et
 - c) le paiement des dépenses de voyage conformément à la Directive sur les déplacements.
- 41.09 Lorsqu'un congé d'études est accordé, l'employé a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et l'instructeur en formation a le droit d'accumuler des crédits de congés annuels conformément à la présente convention; sous réserve qu'aucun report de crédits de congés annuels ne doit être autorisé lorsqu'un congé d'études est accordé pour une période de douze (12) mois.

- 41.10 Un employé qui ne termine pas de façon satisfaisante ses cours ou sa formation cesse d'avoir droit à une aide financière et doit rembourser l'Employeur de tous les paiements qui ont été versés à lui-même ou en son nom, à moins qu'il ne prouve à l'Employeur que le défaut de terminer ses cours ou sa formation de façon satisfaisante était dû à des circonstances indépendantes de sa volonté.
- 41.11 Lorsqu'un employé en congé d'études reçoit de l'Employeur une autre aide financière qu'il n'est pas tenu de rembourser, les allocations applicables au congé d'études en vertu du présent article doivent être réduites d'une somme équivalente au montant de l'aide ainsi reçue.
- 41.12 Aux fins d'application du présent article, le congé d'études doit s'appliquer au domaine d'activités de l'employé afin de lui permettre d'améliorer ses connaissances et ses compétences en enseignement.

CONGÉS SABBATIQUES

- 41.13 Un congé sabbatique peut être accordé à un employé pour des périodes variables jusqu'à concurrence d'une année en vue de faire des études ou des voyages approuvés ou un stage dans une industrie qui se rattache directement au domaine d'activité de l'employé. Les employés visés par la présente convention deviennent admissibles à un congé sabbatique à la fin de sept (7) années de service dans des ministères et organismes visés par la présente convention et doivent recevoir des allocations tenant lieu de traitement égales à un maximum de soixante-quinze pour cent (75 %) du traitement de base de l'employé.
- 41.14 Toute allocation que l'employé reçoit déjà et qui ne fait pas partie de son traitement de base ne doit pas entrer en ligne de compte dans le calcul des allocations applicables au congé.
- 41.15 Comme condition de l'octroi d'un congé sabbatique, un employé doit au besoin, s'engager par écrit, avant le commencement du congé à retourner au service de l'Employeur pendant une période d'au moins trois (3) ans. Si l'employé :
- a) ne termine pas le cours;
 - b) ne reprend pas son emploi chez l'Employeur après la fin de l'année; ou
 - c) cesse volontairement d'occuper son emploi avant l'expiration de la période de trois (3) ans de service qu'il s'est engagé à assurer après la fin de l'année;

il doit rembourser à l'Employeur, au prorata, toutes les allocations qui lui ont été versées au cours de l'année sabbatique ou toute autre somme moins élevée que pourra fixer l'Employeur.

- 41.16 L'employé doit retourner à un poste dont le taux de traitement de base n'est pas inférieur à celui dont il bénéficiait avant de prendre le congé.
- 41.17 Les demandes de congé sabbatique doivent être étudiées par un comité composé de représentants de l'Employeur et de représentants des employés.
- 41.18 À moins d'indication contraire, les demandes de congé sabbatique doivent être présentées au plus tard le 1er décembre de chaque année. Le président du comité des congés sabbatiques doit informer chaque candidat, le plus tôt possible, si on lui a accordé un congé ou non.

CONFÉRENCES ET COLLOQUES

- 41.19 Lorsque l'Employeur envoie un employé à une conférence, à un colloque ou à un atelier, ou lorsqu'un employé, sur demande écrite, obtient un congé en vue d'assister à une des activités susmentionnées, l'Employeur doit approuver l'acquittement des dépenses raisonnables de l'employé.
- 41.20 À la demande écrite d'un employé, l'Employeur peut accorder à un employé jusqu'à dix (10) jours de congés payés par année pour lui permettre d'assister à des conférences, colloques ou ateliers.
- 41.21 La participation d'employés à des conférences, colloques ou ateliers sera assujettie aux exigences de service de l'Employeur.
- 41.22 Les demandes de congé se rapportant à des conférences, colloques ou ateliers ne seront pas refusées sans raison. Lorsqu'un tel congé n'est pas accordé, l'employé sera informé des raisons du refus.
- 41.23 Aux fins de l'application du présent article, les demandes de congés en vue d'assister à des conférences, colloques ou ateliers devront se rattacher directement au domaine d'enseignement ou de surveillance de l'employé.
- 41.24 Lorsque les exigences du service le permettent, un congé payé peut être accordé à un employé pour lui permettre de participer aux activités de perfectionnement du personnel.

CONGÉS D'EXAMEN

- 41.25 Si l'Employeur oblige un employé à subir un examen relatif à un concours ou à participer à un concours en vue d'évaluer la compétence de l'employé, ou qu'il donne son approbation à un employé qui demande de subir un tel examen ou de participer à un concours de ce genre, l'employé ne doit pas subir de perte de traitement ni d'interruption de service pour le temps de son absence du travail et il peut obtenir un remboursement des dépenses de voyage, de repas et d'hébergement conformément à la Directive sur les déplacements de l'Employeur.

ARTICLE 42 – FORMATION EN ANDRAGOGIE

- 42.01 L'Employeur consent à évaluer les compétences de tous les nouveaux employés et à préciser le nombre et les genres de cours obligatoires requis afin que les employés puissent atteindre le statut d'enseignant certifié.
- 42.02 Un employé qui doit suivre le programme de formation en andragogie recevra ce qui suit :
- (1) une formation sans frais de scolarité pour la personne;
 - (2) prenant vigueur à la date de la signature de la présente convention, une subvention de cent-soixante-quinze (175 \$) dollars par semaine en remboursement des dépenses effectuées par l'employé pendant son séjour en dehors de son lieu de travail ou de résidence, à condition qu'il termine le cours avec succès. Cette subvention est destinée à couvrir les dépenses d'un cours d'une (1) semaine et sera ajustée proportionnellement au nombre de jours;
 - (3) les frais de deux (2) voyages aller et retour entre son lieu de résidence et le centre de formation conformément à la Directive sur les déplacements de l'Employeur.

- 42.03 Lorsqu'un employé détermine qu'un ou plusieurs des cours prévus au paragraphe 42.01 ci-dessus peuvent être suivis dans un centre de formation reconnu autre que celui prévu par l'Employeur, il peut suivre ce ou ces cours s'il obtient l'approbation écrite préalable de l'Employeur. Lorsque de tels cours sont suivis, l'Employeur acquittera les frais de scolarité et des livres requis.
- 42.04 L'année d'enseignement d'un enseignant en formation à plein temps commencera le 1er septembre d'une année pour se terminer le 31 août de l'année suivante. Pendant cette période, l'Employeur accordera du temps libre à l'employé pour lui permettre de consacrer du temps à sa formation pédagogique. À la discrétion de l'Employeur, un enseignant peut être tenu de renoncer à la formation pédagogique lorsque l'Employeur jugera qu'il est impossible de procurer à la classe un suppléant satisfaisant. Dans de telles circonstances, et si cela est possible, l'Employeur assurera une période de formation pédagogique avant la prochaine période normale de formation pédagogique de l'employé.
- 42.05 L'Employeur doit offrir la possibilité à tout enseignant qui n'est pas pédagogiquement formé au moment de son embauche, de commencer le programme de formation en andragogie dès qu'il est pratique et possible de le faire, et ceci dans les trois (3) ans de l'embauche de l'enseignant.

ARTICLE 43 – CONGÉ POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

- 43.01 Un employé qui a déposé un grief conformément à la procédure applicable au règlement des différends, article 14, doit obtenir du temps libre payé lors de l'audition du grief, y compris l'arbitrage.
- 43.02 Sur demande écrite du Syndicat, les employés qui sont membres du Comité syndical de négociation doivent être autorisés à prendre un congé sans solde pour remplir les fonctions de ce comité. Le Syndicat doit soumettre un préavis écrit au moins deux (2) semaines avant le congé envisagé, dans la mesure du possible.
- 43.03 Sur demande écrite du Syndicat avec un préavis d'au moins deux (2) semaines, l'Employeur doit accorder un congé non payé, sans perte d'ancienneté, aux employés désignés par le Syndicat en vue d'assister à des réunions ou congrès du Syndicat.
- 43.04 Poste du président - L'Employeur doit accorder à un seul employé qui est élu ou nommé à temps plein au poste de Président du Syndicat un congé non payé, sans perte des avantages accumulés, pour une période allant jusqu'à trois (3) ans. Un tel congé peut être prolongé à nouveau pour une période allant jusqu'à trois (3) ans, à la demande de l'employé. Une telle demande ne doit pas être refusée pour une raison déraisonnable. Un tel congé doit être assujéti aux conditions suivantes:
- a) Un avis d'intention de retourner au travail d'au moins soixante (60) jours civils doit être signifié à l'Employeur.
 - b) L'employé sera réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant, sujet à l'article 31 de la convention collective.
 - c) L'Employeur paiera toute période d'orientation nécessaire et le Syndicat remboursera l'Employeur.
 - d) Durant la période de congé, l'employé peut, s'il est permis en vertu du régime ou des régimes pertinents, continuer de cotiser et de payer également la cotisation de l'Employeur.
 - e) L'ancienneté de l'employé doit continuer à s'accumuler.

- f) Les crédits d'ancienneté ne serviront ni pour les fins du calcul des crédits de congés annuels, ni pour les jours de maladie, ou de période libre de cours.

Cette disposition n'a pas pour objet de fournir à l'employé des privilèges ou des avantages plus importants que ceux qu'il aurait normalement obtenus s'il n'avait pas été élu ou choisi.

- 43.05 Dans le cas des congés en vertu des dispositions des articles 43.02 et 43.03, l'Employeur maintiendra le traitement et les avantages de l'employé et facturera le Syndicat pour remboursement.

ARTICLE 44 – CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE

- 44.01 Les employés de l'unité de négociation ont le droit de demander un congé en cas de violence familiale, un congé en cas de violence entre partenaires intimes ou un congé en cas de violence sexuelle conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick et de ses règlements.

ARTICLE 45 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 45.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter un vêtement ou dispositif de sécurité, l'Employeur doit fournir à ses frais tous les vêtements et dispositifs exigés à l'exception de ceux qui sont d'un caractère personnel. Les vêtements et dispositifs de sécurité ainsi fournis ne doivent pas être enlevés du campus sans la permission de l'Employeur.
- 45.02 Sous réserve du paragraphe 45.01, l'Employeur doit rendre disponibles tous les vêtements et dispositifs de sécurité qui sont nécessaires pour satisfaire aux exigences de la *Loi de Santé et Sécurité au Travail du Nouveau-Brunswick* dans les cas où il est recommandé de la faire.
- 45.03 L'Employeur doit continuer à prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et hygiène de ses employés durant leurs heures de travail.
- 45.04 Il est convenu mutuellement que l'Employeur et le Syndicat doivent collaborer le plus possible en vue de prévenir les accidents et de faire une promotion raisonnable de la sécurité et de l'hygiène.

ARTICLE 46 – RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ, DENTAIRE ET ASSURANCE-VIE

- 46.01 Régimes de soins de santé et dentaires
- a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick en faveur de tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.
 - b) L'Employeur doit payer cinquante pour cent (50 %) du coût du régime de soins dentaires de base actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick, comme convenu entre les parties, pour tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime est volontaire. Au moment de la mise en œuvre de ce régime, l'Employeur retiendra la part de l'employé du coût de la prime du régime sur l'autorisation de l'employé.
 - c) Si, pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes qui entraînent une augmentation des primes du Comité permanent des régimes d'assurance,

l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts des régimes.

- d) Un enseignant certifié qui occupe un poste à terme fixe de moins de dix 10 mois qui participe normalement aux régimes d'assurance collective de l'Employeur peut, par une demande écrite, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'Employeur, à ces régimes d'assurance collective à la fin de sa période libre de cours qu'il a accumulée s'il est placé en congé non payé et si le régime pertinent le permet. L'employé doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés couvrant le montant de ces primes.

46.02 Assurance vie collective

- a) L'Employeur doit collaborer avec le Syndicat en reconnaissant l'autorisation des employés de retenir les primes d'assurance-vie collective de leur traitement et de les remettre au Syndicat en vue de souscrire à un régime autre que celui de l'Employeur.
- b) L'Employeur et tous les employés doivent souscrire au même titre au régime existant d'assurance-vie collective des employés de la fonction publique, à la signature de la convention collective.

46.03 Toute considération de changement des plans existants identifiés aux paragraphes 46.01 et 46.02 à des plans équivalents se fera par les parties par le biais d'un processus entendu conjointement.

ARTICLE 47 – BLESSURES AU TRAVAIL

47.01 Toutes les personnes de l'unité doivent être protégées par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail de la province du Nouveau-Brunswick*.

47.02 Un employé qui retire, en application de la Loi sur les accidents du travail, des indemnités pour blessures au travail doit recevoir la différence entre son traitement réglementaire et l'indemnité qui est versée par *Travail sécuritaire NB* pendant sa période d'incapacité totale temporaire. Aux fins du présent article, lorsque le montant de tout paiement du *Régime de pensions du Canada* est déduit des indemnités de travail sécuritaire NB, ces paiements sont réputés être compris dans les indemnités de *Travail sécuritaire NB*.

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

ARTICLE 48 – RETRAITE

48.01 Tous les avantages prévus par la *Loi sur les prestations de pension (LPP) du Nouveau-Brunswick* doivent s'appliquer aux employés prenant leur retraite qui sont visés par les dispositions de cette loi, dans la mesure prévue par cette loi.

ARTICLE 49 – ALLOCATION DE RETRAITE REPORTÉE

49.01 (a) Sous réserve des limites prévues aux articles 49.01 b), 49.01c) et 49.02 ci-dessous, un employé qui a choisi un report de l'allocation de retraite, ayant une date de service ininterrompu qui tombe avant le 31 juillet 2020, et cinq (5) années ou plus de service ininterrompu au sein des services publics de la province du Nouveau-Brunswick prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge ou qu'il décède, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année complète de service continu, plus le calcul au prorata

de chaque année partielle de service continu, mais ne dépassant pas la rémunération de cent-vingt-cinq (125) jours, qui doit être versée en une somme globale au taux réglementaire de traitement de l'employé au moment où celui-ci prend sa retraite ou décède. Dans le cas des employés à temps partiel, cette allocation sera calculée au prorata en fonction du temps travaillé par rapport aux heures normalement travaillées par un employé à plein temps.

- (b) Lorsqu'un employé ayant une date de service ininterrompu qui tombe avant le 31 juillet 2020 et qui a choisi un report de l'allocation de retraite prend sa retraite en raison d'incapacité, de décès ou d'âge, l'allocation de retraite sera une somme forfaitaire à verser immédiatement à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession, selon le cas.
- (c) L'allocation de retraite a été discontinuée à compter du 31 juillet 2020, comme suit :
 - (i) Les employés dont la date de service ininterrompu tombe le 31 juillet 2020 ou après ne sont pas admissibles à une allocation de retraite.
 - (ii) Les employés dont la date de service ininterrompu tombe avant le 31 juillet 2020, et qui ont choisi un report de l'allocation de retraite, conserveront toutes les années complètes de service ininterrompu et la proportion de l'année partielle accumulée jusqu'au 31 juillet 2020 aux fins du calcul de l'allocation de retraite. Ces employés n'accumuleront pas d'autres crédits de service au-delà du 31 juillet 2020 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

49.02 VERSEMENT DE L'ALLOCATION DE RETRAITE

- (a) Le versement d'une somme globale reportée au moment de la retraite de l'employé, est calculée selon le nombre d'années complètes et partielles de service ininterrompu au 31 juillet 2020 et au taux réglementaire de traitement de l'employé à la date de la retraite. Le versement de la somme globale aura lieu au plus tard vingt-quatre (24) mois suivant la date de la retraite.
- (b) Au moment de l'élimination de l'allocation de retraite, un employé qui a choisi le versement immédiat d'une somme forfaitaire n'est plus admissible à aucun versement d'allocation de retraite lors de sa retraite.
- (c) À la demande écrite de l'employé, la totalité ou une partie du versement reporté de l'allocation de retraite peut être retenu jusqu'à l'année d'imposition suivant l'année pendant laquelle l'allocation de retraite devrait normalement être payée. Il ne doit pas y avoir plus d'un (1) paiement au cours de chacune des deux (2) années d'imposition.

49.03 ALLOCATION DE MISE EN DISPONIBILITÉ

- (a) Tous les employés continueront à accumuler des années de service aux fins du calcul de l'allocation de mise en disponibilité après le 31 juillet 2020.
- (b) Quand un employé régulier est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé une allocation de mise en disponibilité égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année complète et partielle de service continu, mais ne dépassant pas la rémunération de cent-vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Une telle allocation pour les employés à temps partiel sera calculée au prorata du temps travaillé par rapport aux heures travaillées normalement par un employé à temps plein.
- (c) L'allocation de mise en disponibilité s'appliquera aussi aux employés termes ayant un service continu de cinq (5) ans ou plus et qui ont été licenciés.

Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de mise en disponibilité (tout comme l'allocation de retraite) doit être versée en une somme forfaitaire, douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité, à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas.

49.04 Aux fins du présent article 49, le « service continu » ou encore le « service ininterrompu » désigne un emploi dans les services publics, comme le précise la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables. Pour les employés à terme ou à durée déterminée, la période de service continu aux fins de l'article 49 est constituée de contrats à terme successifs couvrant la période normale de travail annuel d'enseignant régulier, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de quatre (4) mois.

ARTICLE 50 – DIRECTIVE SUR LES DÉPLACEMENTS

50.01 Les dispositions de la Directive sur les déplacements, modifiée de temps à autre, s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

50.02 Lorsqu'un employé est tenu de se déplacer du lieu de travail où il est affecté à un autre lieu de travail ou à d'autres lieux de travail au Canada ou dans l'État du Maine afin de donner des cours, et que ces déplacements se déroulent à l'extérieur de la journée de travail réglementaire au sens de l'alinéa 17.01 a), l'employé a droit à un congé compensatoire heure pour heure au titre du temps consacré aux déplacements. Un employé peut, à sa discrétion, choisir de se faire payer au taux régulier à l'égard de ces heures, plutôt qu'un congé compensation. Tout solde dû, soit en temps ou en argent, sera payé au taux de temps simple à l'employé le 1er mars.

ARTICLE 51 – TRANSFERT D'AVANTAGES

51.01 Lors d'une nomination d'une autre Partie des services publics, ou provenant d'autres employeurs de la Partie IV des services publics, à condition qu'il n'y ait pas eu une interruption de service de plus de quarante-cinq (45) jours :

- a) Un employé a le droit de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence de deux-cent-quarante 240 jours.
- b) Un employé a droit de transférer les crédits de vacances inutilisés et/ou les crédits de période libre de cours inutilisés, ou être rémunéré, à sa discrétion, selon les crédits annuels admissibles.
- c) Un employé a droit d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu au sein des services publics aux fins du calcul des droits aux vacances et de l'allocation de retraite.
- d) Le nombre total d'années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus quand les conditions d'emploi de l'employé juste avant la mutation ne renfermaient pas une disposition relative à l'allocation de retraite.
- e) Un employé a droit de transférer les crédits de pension qu'il a accumulés à tout autre régime de pension applicable s'il devient employé dans une autre partie des services publics, selon les dispositions de l'entente de réciprocité en vigueur.

ARTICLE 52 – COMITÉ PROVINCIAL DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

- 52.01 Un comité de consultation patronale-syndicale provincial composé de représentants du CCNB et du SESPPNB doit se réunir à la demande de l'une des parties au cours de la période administrative de la convention collective. Les parties consentent à faire tous les efforts raisonnables pour assurer la continuité des membres de l'équipe pendant la durée de la convention collective en vigueur. Le comité traitera des questions d'interprétation de la convention collective et d'autres questions d'intérêt commun. Ce comité n'a pas le pouvoir de changer ou de modifier les dispositions de la présente convention collective, ou d'y ajouter de nouvelles dispositions. Ce comité doit être établi dans un délai de trente (30) jours à partir de la signature de la présente convention.
- 52.02 Aucun employé siégeant à ce comité ne doit subir une perte de traitement ou d'autres avantages par suite d'une ou plusieurs absences du travail en application du présent article. Les dépenses des représentants qui assistent à une réunion du comité seront assumées par les parties respectives.
- 52.03 Les parties doivent convoquer les membres du comité à une réunion dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'une ou l'autre des parties reçoit de l'autre partie un ordre du jour soulignant que l'une des questions mentionnées au paragraphe 52.01 doit être soumise à la discussion paritaire et il incombe à la partie qui reçoit l'avis de fixer la date de la réunion dans un délai de dix (10) jours ouvrables ou de prendre toute autre mesure qui convienne à la partie qui a donné l'avis.

ARTICLE 53 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 53.01 Par changements technologiques, on entend une modification dans la manière dont l'Employeur exerce ses activités, qui est directement liée à l'installation d'équipement ou de matériel nouveau qui a pour effet de changer le statut d'emploi ou qui modifierait considérablement les fonctions exercées par les employés.
- 53.02 a) Lorsque des changements technologiques sont prévus, l'Employeur doit faire tout son possible pour minimiser les effets préjudiciables sur les employés.
- b) Lorsque l'Employeur envisage d'apporter des changements technologiques qui modifient considérablement les fonctions assumées par les employés de l'unité de négociation, l'Employeur convient d'en aviser le Syndicat au moins quatre (4) mois avant la date prévue pour le changement. Pendant cette période, les deux parties doivent se rencontrer afin de discuter des mesures à prendre pour aider les employés susceptibles d'être touchés. L'avis écrit doit comprendre les renseignements qui suivent:
- i) si possible, le nombre approximatif, la classification et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par les changements.
- ii) les effets prévus que les changements pourraient avoir sur les conditions de travail ou modalités d'emploi pour l'employé.
- 53.03 Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un employé subisse une formation supplémentaire, cette formation sera fournie à l'employé, et ce, pendant les heures de travail, lorsque c'est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur, sans perte de traitement pour l'employé.
- 53.04 Si, après une période de formation raisonnable, l'employé n'arrive pas ou n'est pas disposé à acquérir les compétences nécessaires, l'Employeur s'efforcera de lui offrir en priorité les postes qui correspondent à ses

compétences au sein du campus où il travaille. Si les changements technologiques entraînent la mise en disponibilité d'un employé, les dispositions pertinentes de la présente convention s'appliqueront.

ARTICLE 54 – RÉTROACTIVITÉ

- 54.01 À moins d'être spécifié autrement dans la présente entente, tous les changements salariaux dans la nouvelle convention doivent être rajustés rétroactivement le 1^{er} août 2020.
- 54.02 a) Tous les employés actuels sont admissibles au paiement rétroactif pour les heures travaillées.
- b) Les employés suivants sont admissibles à la rétroactivité au prorata : les employés qui ont pris leur retraite, qui sont décédés ou qui ont été mis en disponibilité après 1^{er} août 2020, et les employés en congés autorisés à la date de signature de la convention collective.
- 54.03 Les autres employés qui étaient employés le 1^{er} août 2020 et qui n'étaient pas employés à la date de signature de cette entente collective seront admissibles à la rétroactivité pourvu qu'ils présentent leur demande en écrit à l'Employeur dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables de la signature de la présente convention.
- 54.04 La rétroactivité ne s'appliquera pas aux personnes :
- a) qui ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur période de probation;
 - b) qui ont été congédiées pour des motifs valables;
 - c) qui sont devenus employés le premier jour ou après 1^{er} août 2020, et qui ont volontairement quitté leur emploi avant la signature de cette entente;
 - d) qui ne sont pas des employés au sens du paragraphe 5 de la présente convention.
- 54.05 Les changements aux dispositions de cette convention collective entreront en vigueur à la date de signature de cette entente à moins qu'il ne soit spécifié autrement dans un paragraphe spécifique.

ARTICLE 55 – DÉTACHEMENTS

- 55.01 Avant qu'un employé régulier ne soit détaché à un poste, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur, le Syndicat et, s'il y a lieu, le Syndicat de l'unité de négociation d'accueil, conclura une lettre d'entente exposant les incidences de la convention collective et les conditions et modalités d'emploi pour la période de détachement. Ces conditions et modalités d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée du détachement, les heures de travail, le taux de traitement, les congés annuels ou la période libre de cours, les primes, la formation, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure relative aux griefs ou à l'arbitrage.

Un détachement désigne une affectation temporaire (ou intérimaire) en dehors de l'unité de négociation des enseignants, et doit être d'une durée raisonnable ne dépassant pas douze (12) mois. Un enseignant certifié pourra continuer d'accumuler la période libre de cours stipulée dans la convention collective du Groupe : Éducation (Enseignants) pendant les douze (12) premiers mois en détachement ou jusqu'au maximum d'accumulation admissible défini à l'article 19.02 a).

Par consentement mutuel écrit des parties, une ou d'autres prolongations du détachement peuvent être accordées jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels. Dans le cas d'un détachement prolongé, les modalités relatives au plan de vacances du groupe d'accueil seront applicables.

Un employé détaché conserve sa classification dans l'unité de négociation d'origine pendant toute la durée du détachement.

ARTICLE 56 — SERVICES DE SECRÉTARIAT

56.01 Dans la mesure où les exigences du service le permettent, des services de secrétariat et des photocopieuses doivent être mis à la disposition des enseignants lorsque les demandes sont raisonnables.

ARTICLE 57 – DURÉE ET CESSATION

57.01 Sous réserve des dispositions de l'article 57.02, la présente convention constitue la convention intégrale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant 1er août 2020 et prenant fin le 31 juillet 2025, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention ou donnant un avis écrit à l'autre partie conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

57.02 Tout changement particulier à la présente convention jugé nécessaire pourra être effectué d'un commun accord entre les parties en tout temps pendant la durée de la présente convention.

57.03 Si un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention est donné, la présente convention restera en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit conclue quant à son renouvellement, une modification ou substitution à y apporter, conformément aux dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 5 septembre 2024.

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Susie Proulx-Daigle (Sep 5, 2024 11:54 AM)

Suzie Proulx-Daigle, présidente SESPPNB

Joyce Aucoin

Joyce Aucoin (Sep 5, 2024 08:46 ADT)

Joyce Aucoin, ACRT négociatrice SESPPNB

Autres membres du comité :

Paula Trites, agente des relations de travail
SESPPNB

Serge Benoit, enseignant CCNB

Hélène Grandisson, enseignante CCNB

Susan Kenny, enseignante CCNB

POUR L'EMPLOYEUR

Jacques Cormier

Jacques Cormier, conseiller principal en relations
de travail CCNB

M-F Bérubé

Marie-France Bérubé, doyenne CCNB

Chantal Landry

Chantal Landry, partenaire RH CCNB

Nancy Landry

Nancy Landry Morin, doyenne associée CCNB

PM

Philippe McGraw, directeur adjoint aux services
administratifs CCNB

ANNEXE A – SALAIRES

**ÉDUCATION (ENSEIGNANT)
ENSEIGNANT DE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE
TAUX À LA QUINZAINE**

Échelon	convention à échéance 31-juil-20	Taux en vigueur - convention du 1er août 2020 au 31 juillet 2025					
		2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	8,0%
		01-août-20	01-août-21	01-août-22	01-août-23	01-août-24	01-août-24
4	2 059	2 100	2 142	2 185	2 229	2 274	2 456
5	2 136	2 179	2 223	2 267	2 312	2 358	2 547
6	2 222	2 266	2 311	2 357	2 404	2 452	2 648
7	2 314	2 360	2 407	2 455	2 504	2 554	2 758
8	2 406	2 454	2 503	2 553	2 604	2 656	2 868
9	2 503	2 553	2 604	2 656	2 709	2 763	2 984
10	2 600	2 652	2 705	2 759	2 814	2 870	3 100
11	2 710	2 764	2 819	2 875	2 933	2 992	3 231
12	2 815	2 871	2 928	2 987	3 047	3 108	3 357
13	2 901	2 959	3 018	3 078	3 140	3 203	3 459
14	2 985	3 045	3 106	3 168	3 231	3 296	3 560
15	3 074	3 135	3 198	3 262	3 327	3 394	3 666
16	3 166	3 229	3 294	3 360	3 427	3 496	3 776

ANNEXE B – DROITS DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Définition :

Employé occasionnel s'entend d'une personne qui effectue le travail des classes représentées par le Syndicat conformément à l'ordonnance d'accréditation no PS-015-10 qui occupe un poste :

- a) à titre temporaire en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
- b) à titre temporaire pour remplacer un employé absent; ou
- c) sur une base saisonnière récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour une période continue de six (6) mois.

Statut d'emploi

Conformément au paragraphe 63.1(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, une convention collective ne peut prévoir, même indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi ou l'introduction d'une nouvelle condition d'emploi dont la modification, la suppression ou l'introduction, selon le cas, aurait pour effet d'accorder à un employé occasionnel un emploi permanent.

Conformément à ce qui précède, il est entendu que les employés occasionnels n'occupent pas d'emploi permanent avec l'Employeur.

Les conditions suivantes s'appliquent aux employés occasionnels.

La présente annexe se présente en trois (3) parties :

Partie A - Articles de la convention collective applicables

Les parties conviennent que les articles suivants de la convention collective s'appliquent à tout employé occasionnel qui n'a pas été employé pour une période continue de six (6) mois :

- 1. Reconnaissance
- 2. Application de la convention
- 3. Sécurité de la Province
- 4. Loi à venir et la convention collective
- 5. Définitions
- 6. Droits de la Direction
- 7. Aucune discrimination
- 8. Grève et lock-outs
- 9. Sécurité du Syndicat
- 11. Tableaux d'affichage
- 12. Communications
- 13. Impression de la convention
- 45. Sécurité et hygiène
- 50. Directive sur les déplacements
- 56. Services de secrétariat
- 57. Durée et cessation

Partie B – Les parties conviennent que les articles suivants de la convention collective s’appliquent avec certaines conditions :

B14 – RÈGLEMENT PAR DISCUSSIONS ET PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

Un employé occasionnel a le droit de présenter un grief au sujet de l’interprétation, de l’application ou de l’administration d’une condition d’emploi qui lui est accordée en vertu de la présente annexe par l’application de l’article 14 de la convention collective.

B15 – ARBITRAGE

Un employé occasionnel a le droit de présenter un grief au sujet de l’interprétation, de l’application ou de l’administration d’une condition d’emploi qui lui est accordée en vertu de la présente annexe par l’application de l’article 15 de la convention collective.

B20 – PAIEMENT DES SALAIRES

Un employé occasionnel est rémunéré conformément aux taux de traitement de l’Annexe A de la présente convention collective.

B28 ANCIENNETÉ

- a) L’ancienneté des employés occasionnels correspond au nombre de jours de service dans un emploi occasionnel, excluant les heures supplémentaires chez l’Employeur depuis le 1er septembre 2012. Le service comprendra seulement les jours effectivement travaillés par l’employé occasionnel.

À compter de la date de signature de cette annexe, un employé occasionnel perd son ancienneté s’il y a une interruption de plus de douze (12) mois dans l’emploi occasionnel.

L’Employeur doit préparer une liste des employés occasionnels et doit la mettre à la disposition du Syndicat en janvier de chaque année.

- b) Offre d’emploi – Sous réserve de la disponibilité du travail, l’Employeur offrira le travail occasionnel à l’employé occasionnel pourvu que l’employé a été embauché et travaillé pendant au moins une pleine session au cours des derniers douze (12) mois et que son rendement est satisfaisant. Lorsque l’Employeur détermine que plus d’un employé occasionnel a obtenu un rendement satisfaisant, il accorde préférence pour le travail disponible, à l’employé comptant le plus d’ancienneté.

Dès qu’une affectation a débuté, un employé occasionnel ne pourra pas être remplacé par un autre employé occasionnel comptant plus d’ancienneté.

Aux fins du calcul de l’ancienneté et des offres d’emploi, l’unité d’opération se fera par programme à l’intérieur d’un campus.

B33 CONGÉS ANNUELS

En plus du taux de traitement applicable,

- a) les employés occasionnels qui comptent moins de huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur recevront une indemnité de congés annuels correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur taux de traitement horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.
- b) Les employés occasionnels qui comptent au moins huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur recevront une indemnité de congés annuels correspondant à six pour cent (6 %) de leur taux de traitement horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.

B34 – JOURS FÉRIÉS

Les huit (8) jours fériés sont le jour de l'An, le jour de la Famille, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour du Souvenir et le jour de Noël et comprend tout jour qui leur est substitué en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Un employé occasionnel recevra une indemnité de jours fériés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

B47 – BLESSURES AU TRAVAIL

Lorsqu'un employé ne peut pas travailler à cause d'un accident survenu dans le cours de son emploi chez l'Employeur, l'employé sera éligible aux bénéfices prescrits par les dispositions de la *Loi sur les accidents de travail de la province du Nouveau-Brunswick*

Partie C – Articles de la convention collective qui ne s'appliquent pas

- 10. Représentant syndical
- 14. Règlement par discussions et procédure applicable aux griefs (voir partie B)
- 15. Arbitrage (voir partie B)
- 16. Discipline
- 17. Heures et charge de travail
- 18. Année d'enseignement
- 19. Période libre de cours
- 20. Paiement des salaires (voir Partie B)
- 21. Avancement, rétrogradations et mutations
- 22. Paye de suppléance et primes
- 23. Paiement des cotisations et frais d'adhésion
- 24. Dispositions relatives aux employés à temps partiel
- 25. Affichage des concours
- 26. Date anniversaire
- 27. Classification des postes
- 28. Ancienneté (voir Partie B)
- 29. Liste d'ancienneté
- 30. Période de probation
- 31. Mise en disponibilité et rappels
- 32. Cessation (démission) d'emploi
- 33. Congés annuel (Voir partie B)
- 34. Jours fériés et jours libres d'étudiants (voir Partie B)
- 35. Congés de maladie

- 36. Congé de maternité et pour soins d'enfants
- 37. Congés d'urgence et pour autres raisons
- 38. Congés de deuil
- 39. Congés de porteur
- 40. Congés d'audience
- 41. Formation, sabbatiques et conférences
- 42. Formation en andragogie
- 43. Congé pour affaires du Syndicat
- 44. Congé en cas de violence familiale
- 46. Régime de soins de santé, dentaire et assurance-vie
- 47. Blessure au travail (voir Partie B)
- 48. Retraite
- 49. Allocation de retraite reportée
- 51. Transfert d'avantages
- 52. Comité provincial des relations Employeur-employés
- 53. Changements technologiques
- 54. Rétroactivité
- 55. Détachements

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 5 septembre 2024.

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Susie Proulx-Daigle (Sep 5, 2024 11:54 ADT)

Suzie Proulx-Daigle, présidente SESPPNB

Joyce Aucoin

Joyce Aucoin (Sep 5, 2024 08:46 ADT)

Joyce Aucoin, ACRT négociatrice SESPPNB

Autres membres du comité :

Paula Trites, agente des relations de travail
SESPPNB

Serge Benoit, enseignant CCNB

Hélène Grandisson, enseignante CCNB

Susan Kenny, enseignante CCNB

POUR L'EMPLOYEUR

Jacques Cormier

Jacques Cormier, conseiller principal en relations
de travail CCNB

M-F Bérubé

Marie-France Bérubé, doyenne CCNB

Chantal Landry

Chantal Landry, partenaire RH CCNB

Nancy Landry Morin

Nancy Landry Morin, doyenne associée CCNB

Philippe McGraw

Philippe McGraw, directeur adjoint aux services
administratifs CCNB

LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉS OCCASIONNELS DE PLUS DE SIX (6) MOIS

ENTRE : COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Objet : Conditions d'emploi d'un employé occasionnel de plus de six (6) mois

La présente a pour but de définir les conditions d'emploi d'un employé occasionnel ayant dépassé six (6) mois de service continu et qui travaille des heures réglementaires prévues (c'est-à-dire qu'il ne travaille pas de façon sporadique ou en suppléance). En plus des conditions statuées à l'Annexe B de la présente convention collective, les conditions qui suivent s'appliquent aux employés occasionnels de plus de six (6) mois.

Les congés sont accordés en fonction des jours prévus à l'horaire et sont calculés au prorata des heures travaillées par rapport aux heures réglementaires des employés à temps plein.

CONGÉS ANNUELS

Lorsqu'un employé a été employé sur une base occasionnelle pendant une période de plus de six (6) mois, il doit recevoir les avantages prévus à l'article 33.01 a) et b) qui s'appliquent à compter du premier jour ouvrable du septième (7e) mois de service ininterrompu.

PÉRIODE LIBRE DE COURS

Lorsqu'un enseignant certifié a été employé sur une base occasionnelle pendant une période de plus de six (6) mois, il a droit d'accumuler des crédits de période libre de cours à compter du premier jour ouvrable du septième (7e) mois de service ininterrompu. L'accumulation de la période libre de cours d'un enseignant certifié est d'un maximum de quarante-trois (43) jours ouvrables, sur une période de 12 mois.

Lorsqu'une période d'absence continue en raison d'un congé non payé, d'une cessation ou d'une suspension du service dépasse onze (11) jours ouvrables au cours d'un mois donné, aucun crédit de période libre de cours ne doit s'accumuler pour ce mois.

CONGÉS DE MALADIE

Lorsqu'un employé a été employé sur une base occasionnelle pendant une période de plus de six (6) mois de service continu, il accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.

- a) Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :
- i. les jours où l'employé est en congé annuel ou en période libre de cours;
 - ii. les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente annexe;
 - iii. les jours où l'employé est en congé de maladie payé conformément aux dispositions de la présente annexe;

- b) Un employé peut être tenu par l'Employeur de présenter un certificat du médecin/infirmière praticienne pour toute période d'absence dépassant trois (3) jours consécutifs pour laquelle un congé de maladie est demandé et, à défaut de la présentation d'un certificat après une telle demande, le temps d'absence du travail sera déduit du traitement de l'employé.
- c) Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui désire utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence, doit aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible.

RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ, DENTAIRE, ASSURANCE-VIE

Conformément aux critères d'admissibilités du régime, l'employé se verra offrir les protections suivantes :

a) Régimes de soins de santé et dentaires

- i. L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick en faveur de tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.
- ii. L'Employeur doit payer cinquante pour cent (50 %) du coût du régime de soins dentaires de base actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick, comme convenu entre les parties, pour tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime est volontaire. Au moment de la mise en œuvre de ce régime, l'Employeur retiendra la part de l'employé du coût de la prime du régime sur l'autorisation de l'employé.
- iii. Si, pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes qui entraînent une augmentation des primes du Comité permanent des régimes d'assurance, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts des régimes.

b) Assurance vie collective

- i. L'Employeur doit collaborer avec le Syndicat en reconnaissant l'autorisation des employés de retenir les primes d'assurance vie collective de leur traitement et de les remettre au Syndicat en vue de souscrire à un régime autre que celui de l'Employeur.
 - ii. L'Employeur et tous les employés doivent souscrire au même titre au régime existant d'assurance vie collective des employés de la fonction publique, à la signature de la convention collective.
- c) Toute considération de changement des plans existants identifiés aux paragraphes a) et b) à des plans équivalents se fera par les parties par le biais d'un processus entendu conjointement.

RÉTROACTIVITÉ

Les employés occasionnels qui ont plus de six (6) mois de service continu à la date de signature de la nouvelle convention recevront le nouveau taux horaire à partir de la date où ils ont atteint le service continu dans l'unité syndicale, c'est-à-dire à partir du premier jour suivant la période travaillée de six mois continus.

En plus des conditions libellées ci-haut, les articles suivants de la convention collective s'appliquent :

- 10. Représentant syndical
- 37. Congés d'urgence et pour autres raisons
- 38. Congés de deuil
- 43. Congés pour affaires du Syndicat
- 52. Comité provincial des relations Employeur-employés

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 5 septembre 2024.

POUR LE SYNDICAT

Suzie Proulx-Daigle
Suzie Proulx-Daigle (Sep 5, 2024 11:54 ADT)

Suzie Proulx-Daigle, présidente SESPPNB

Joyce Aucoin
Joyce Aucoin (Sep 5, 2024 08:46 ADT)

Joyce Aucoin, ACRT négociatrice SESPPNB

POUR L'EMPLOYEUR

Jacques Cormier

Jacques Cormier, conseiller principal en relations de travail CCNB

Chantal Landry

Chantal Landry, partenaire RH CCNB

LETTRE D'INTENTION – HEURES DE TRAVAIL

ENTRE : COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : HEURES DE TRAVAIL EN DEHORS DE LA JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL

Les heures normales de travail sont définies à l'article 17 de la convention collective.

Nonobstant l'article 17, l'Employeur peut assigner des heures de travail en dehors de la journée normale de travail. Dans de telles circonstances, l'Employeur offrira dans un premier temps le travail à l'enseignant qui n'a pas maximisé sa journée normale de travail de sept heures et quart (7 ¼), à condition qu'il possède les qualités, aptitudes et qualifications nécessaires et qu'il soit intéressé à assumer ces heures de travail. Un enseignant qui n'a pas maximisé sa charge de travail, peut décliner une telle offre.

Advenant que plus d'un employé se qualifie, l'Employeur attribuera les heures de travail selon la liste d'ancienneté.

La présente lettre n'exclut pas que certains postes puissent exiger l'assignation d'heures à l'extérieur des heures normales de travail (exemple : en raison de stages).

Un enseignant, qui à la signature de la présente lettre d'entente, a déjà de telles heures assignées à sa charge, doit s'y conformer.

Un enseignant, qui à la signature de la présente lettre d'entente, n'a pas d'heures assignées en dehors de la journée normale de travail, n'est pas obligé d'accepter une telle offre.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 5 septembre 2024.

POUR LE SYNDICAT


Suzie Proulx-Daigle (Sep 5, 2024 11:54 ADT)

Suzie Proulx-Daigle, présidente SESPPNB


Joyce Aucoin (Sep 5, 2024 08:46 ADT)

Joyce Aucoin, ACRT négociatrice SESPPNB

POUR L'EMPLOYEUR



Jacques Cormier, conseiller principal en relations de travail CCNB



Chantal Landry, partenaire RH CCNB

LETTRE D'ENTENTE – MISE EN DISPONIBILITÉ PRÉCISIONS ET INTERPRÉTATION
(à titre d'essai pour la durée de la présente convention collective)

ENTRE : COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : **Précisions et interprétation - Article 31 – Mise en disponibilité d'un employé terme de quatre (4) ans ou plus de « service continu »**

Pour la présente lettre, les « employés » sont les employés termes ayant quatre (4) ans ou plus de service continu, le Syndicat et l'Employeur conviennent d'interpréter et d'appliquer l'article 31, conformément aux principes suivants :

- a) Aux fins de l'article 31.03 - 31.08, une « mise en disponibilité » se produit lorsque le contrat à durée déterminée d'un employé est résilié par l'Employeur avant la date d'échéance spécifiée dans le contrat d'emploi.
- b) Lorsqu'un employé complète son contrat, l'employé n'est pas «mis en disponibilité» en vertu de l'article 31; il s'agit d'une cessation d'emploi conformément à l'article 32.01.
- c) Lorsqu'un employé a droit à une mise en disponibilité, en vertu des articles 31.02, 31.04, 31.05 et 31.06, les parties conviennent de ce qui suit:
 - i) L'Employeur doit déterminer s'il existe un autre travail occasionnel disponible auquel l'employé peut être affecté afin de permettre à l'employé de terminer la période spécifiée dans le contrat terme.
 - ii) Si aucune affectation occasionnelle ne peut être accordée, la procédure de mise en disponibilité sera appliquée.
 - iii) L'employé en situation de mise en disponibilité peut déplacer un autre employé ayant un contrat terme et moins d'ancienneté dont la période résiduelle est égale ou inférieure à la sienne. L'employé doit avoir les compétences et les qualifications nécessaires.
 - iv) Les parties conviennent que l'employé mis en disponibilité ne peut pas déplacer un employé régulier.
 - v) Lorsqu'il n'y a aucune possibilité d'affectation terme ou occasionnelle, ni de déplacement en vertu du c) iii), les dispositions de rappels décrites à l'article 32.02 s'appliquent.
- d) Conformément à l'article 31.08, lorsqu'un employé est réembauché, l'emploi terme ou occasionnel occupé conformément aux droits de mise en disponibilité est traité comme étant du service ininterrompu.
- e) L'alinéa d) s'applique si moins de 12 mois se sont écoulés depuis la date de mise en disponibilité.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 5 septembre 2024.

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Susie Proulx-Daigle (Sep 5, 2024 11:54 NDT)

Suzie Proulx-Daigle, présidente SESPPNB

Joyce Aucoin

Joyce Aucoin (Sep 5, 2024 08:46 ADT)

Joyce Aucoin, ACRT négociatrice SESPPNB

POUR L'EMPLOYEUR

Jacques Cormier

Jacques Cormier, conseiller principal en relations
de travail CCNB

Chantal Landry

Chantal Landry, partenaire RH CCNB

LETTRE D'ENTENTE – MESURES DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE

ENTRE : LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelé l'Employeur

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelée le Syndicat

Objet : Mesures de Santé et Mieux-être au CCNB

ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'importance de la santé et du mieux-être du personnel. Elles s'engagent à collaborer et contribuer à cette fin dans la mesure où les ressources sont à la disposition du CCNB :

Les parties conviennent comme suit :

1. Au plus tard le 15 mars de chaque année, l'employé régulier, terme, et/ou qui a un minimum de six (6) mois de service continu, qui est actif, peut soumettre pour approbation à son superviseur des demandes de formation, de perfectionnement, d'activités, d'achats d'équipement ou adhésions dans le cadre de la santé et mieux-être des membres employés.
Le cas échéant, la participation aux formations au perfectionnement ou activités doivent se faire à l'extérieur des heures de travail ;
2. La demande doit cadrer dans les principes directeurs des six (6) dimensions du mieux-être adopté par le CCNB (annexe A) ou par toute autre politique ou mesure adoptées ou prises par le CCNB à cet égard ;
3. Pour toute activité préapprouvée en vertu du paragraphe 1 et sur preuve justificative soumise par l'employé, le CCNB s'engage à rembourser un remboursement d'un maximum de trois cents dollars (300 \$) par employé par année financière pour des dépenses ou des honoraires encourus. Les sommes inutilisées ne peuvent être reportées à l'année subséquente.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 5 septembre 2024.

POUR LE SYNDICAT


Suzie Proulx-Daigle (Sep 5, 2024 11:54 ADT)

Suzie Proulx-Daigle, présidente SESPPNB


Joyce Aucoin (Sep 5, 2024 08:46 ADT)

Joyce Aucoin, ACRT négociatrice SESPPNB

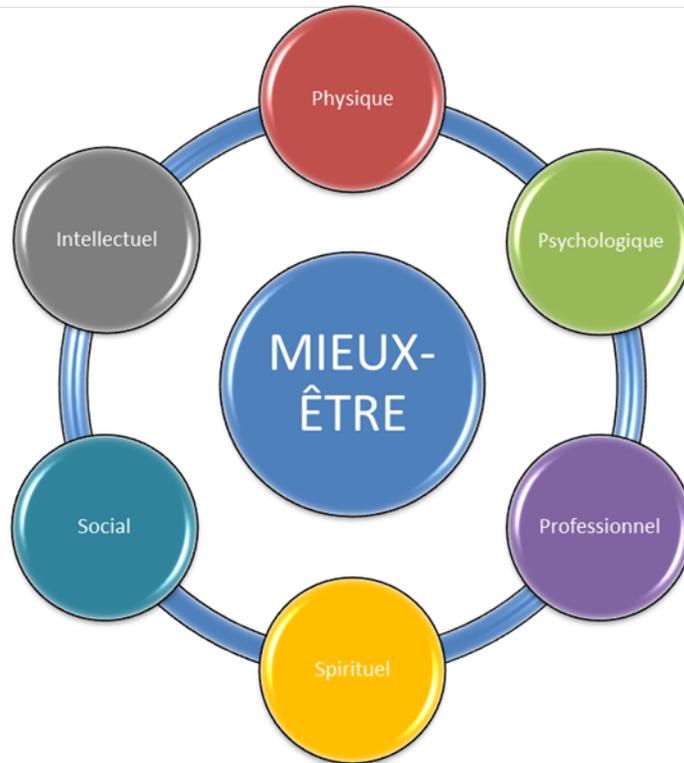
POUR L'EMPLOYEUR



Jacques Cormier, conseiller principal en relations de travail CCNB



Chantal Landry, partenaire RH CCNB



Le mieux-être...	C'est...
<i>Intellectuel</i>	Faire preuve de curiosité et s'engager dans une démarche d'apprentissage à vie. Cela passe par la recherche de nouvelles idées et expériences, l'acquisition de nouvelles compétences et l'élargissement de ses connaissances.
<i>Spirituel</i>	Être capable de vivre en paix et en harmonie, de mettre ses valeurs en pratique et de trouver un sens à sa vie. C'est faire preuve de gratitude et de tolérance, garder espoir et savoir pardonner. Pour cela, il faut avoir une bonne estime de soi et entretenir de bonnes relations avec les autres, aimer la nature ou, pour certains, croire en une force supérieure.
<i>Professionnel</i>	Trouver son épanouissement personnel dans des activités quotidiennes intéressantes, que ce soit au travail, rémunéré ou non, dans son rôle de parent et dans les soins donnés aux enfants, dans les tâches domestiques ou comme bénévole.
<i>Psychologique</i>	Être bien dans sa peau et être capable de reconnaître, d'accepter, de comprendre et de partager avec les autres, de façon constructive, ses sentiments (amour, espoir, tristesse, crainte et colère); être en mesure de faire face aux défis que la vie nous réserve.
<i>Physique</i>	Posséder la force, la souplesse et l'énergie nécessaires pour vaquer à ses occupations quotidiennes à la maison, au travail et dans ses loisirs sans se sentir trop fatigué ou épuisé. C'est aussi adopter de saines habitudes (par exemple, être actif chaque jour, dormir suffisamment, bien s'alimenter) et éviter les comportements nuisibles à la santé (comme l'usage du tabac et la consommation excessive d'alcool).
<i>Social</i>	Être capable de nouer et d'entretenir des relations positives, respectueuses et enrichissantes avec les autres. C'est aussi savoir offrir et recevoir de l'aide, et ne pas hésiter à prendre les mesures qui s'imposent pour que le quartier et la collectivité où l'on habite soient des endroits où il fait bon vivre.

LETTRÉ D'INTENTION – CONGÉ QUARANTAINE

ENTRE : COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : CONGÉ QUARANTAINE

L'employé a droit à un congé payé lorsqu'il s'absente du travail et est dans l'impossibilité d'effectuer ses tâches en raison d'une quarantaine ordonnée par Santé et Sécurité publique ou d'une mise en œuvre par une directive de l'Employeur.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 5 septembre 2024.

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Susie Proulx-Daigle (Sep 5, 2024 11:54 ADT)

Susie Proulx-Daigle, présidente SESPPNB

Joyce Aucoin

Joyce Aucoin (Sep 5, 2024 08:46 ADT)

Joyce Aucoin, ACRT négociatrice SESPPNB

POUR L'EMPLOYEUR

Jacques Cormier

Jacques Cormier, conseiller principal en relations de travail CCNB

Chantal Landry

Chantal Landry, partenaire RH CCNB

Éducation - Enseignant _ 1er août 2020_31 juillet 2025_version finale_4092024_CL2

Final Audit Report

2024-09-05

Created:	2024-09-05
By:	Tony Roy (tony.roy@ccnb.ca)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAEjcCWYbuToLH_0IIQdRVHEyFeN6Z-Mu5

"Éducation - Enseignant _ 1er août 2020_31 juillet 2025_version finale_4092024_CL2" History

-  Document created by Tony Roy (tony.roy@ccnb.ca)
2024-09-05 - 8:58:21 AM GMT
-  Document emailed to Susie Proulx-Daigle (susie@nbu.ca) for signature
2024-09-05 - 8:58:27 AM GMT
-  Document emailed to Joyce Aucoin (joyce@nbu.ca) for signature
2024-09-05 - 8:58:27 AM GMT
-  Document emailed to Marie-France Bérubé (marie-france.berube@ccnb.ca) for signature
2024-09-05 - 8:58:27 AM GMT
-  Document emailed to Nancy Landry Morin (nancy.landry-morin@ccnb.ca) for signature
2024-09-05 - 8:58:27 AM GMT
-  Document emailed to Chantal Landry (chantal.landry@ccnb.ca) for signature
2024-09-05 - 8:58:27 AM GMT
-  Document emailed to Philippe McGraw (philippe.mcgraw@ccnb.ca) for signature
2024-09-05 - 8:58:28 AM GMT
-  Document emailed to Jacques Cormier (jacques.cormier2@ccnb.ca) for signature
2024-09-05 - 8:58:28 AM GMT
-  Email viewed by Nancy Landry Morin (nancy.landry-morin@ccnb.ca)
2024-09-05 - 8:58:48 AM GMT
-  Email viewed by Chantal Landry (chantal.landry@ccnb.ca)
2024-09-05 - 10:43:43 AM GMT

 Document e-signed by Chantal Landry (chantal.landry@ccnb.ca)

Signature Date: 2024-09-05 - 10:46:24 AM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Marie-France Bérubé (marie-france.berube@ccnb.ca)

2024-09-05 - 10:53:13 AM GMT

 Document e-signed by Marie-France Bérubé (marie-france.berube@ccnb.ca)

Signature Date: 2024-09-05 - 11:26:43 AM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Joyce Aucoin (joyce@nbu.ca)

2024-09-05 - 11:45:31 AM GMT

 Document e-signed by Joyce Aucoin (joyce@nbu.ca)

Signature Date: 2024-09-05 - 11:46:54 AM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Philippe McGraw (philippe.mcgraw@ccnb.ca)

2024-09-05 - 2:05:38 PM GMT

 Document e-signed by Philippe McGraw (philippe.mcgraw@ccnb.ca)

Signature Date: 2024-09-05 - 2:10:49 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Susie Proulx-Daigle (susie@nbu.ca)

2024-09-05 - 2:53:52 PM GMT

 Document e-signed by Susie Proulx-Daigle (susie@nbu.ca)

Signature Date: 2024-09-05 - 2:54:55 PM GMT - Time Source: server

 Document e-signed by Nancy Landry Morin (nancy.landry-morin@ccnb.ca)

Signature Date: 2024-09-05 - 3:06:31 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Jacques Cormier (jacques.cormier2@ccnb.ca)

2024-09-05 - 4:36:34 PM GMT

 Document e-signed by Jacques Cormier (jacques.cormier2@ccnb.ca)

Signature Date: 2024-09-05 - 4:40:27 PM GMT - Time Source: server

 Agreement completed.

2024-09-05 - 4:40:27 PM GMT