

## **ARTICLE 22 - DÉFINITIONS**

22.01 a) Une employée « permanente » est une employée engagée soit pour l'année entière soit pour la période de l'année durant laquelle les écoles sont ouvertes pour leurs semestres réguliers.

b) Une employée « à temps plein » est une employée permanente qui travaille suivant un horaire réglementaire de trente et une (31) heures ou plus par semaine.

c) Une employée « à temps partiel » est une employée permanente qui travaille suivant un horaire réglementaire de moins de trente et une (31) heures par semaine.

d) Employée « surnuméraire » doit répondre à la définition d'employée établie dans la *Loi relative aux relations de travail* dans les services publics et doit, lorsqu'elle est employée sur une base temporaire ou surnuméraire pendant une période continue de cent vingt (120) jours ouvrables au sein du district, avoir droit à tous les droits et privilèges de la convention collective à moins qu'une disposition :

(i) indique le contraire ou

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

Une employée surnuméraire travaillant sur une base surnuméraire ou temporaire, qui n'a pas travaillé pendant une période continue de cent vingt (120) jours ouvrables dans le district, doit avoir droit aux conditions d'emploi suivantes :

**A. Les articles suivants DOIVENT s'appliquer aux employées surnuméraires qui ont travaillé moins qu'une période continue de cent vingt (120) jours ouvrables :**

### **PRÉAMBULE**

### **ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS (À l'exception de 1.05)**

### **ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION ET SÉCURITÉ DE LA PROVINCE**

### **ARTICLE 3 - DISCRIMINATION**

### **ARTICLE 4 - AFFILIATION SYNDICALE ET RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES**

### **ARTICLE 5 - CORRESPONDANCE**

### **ARTICLE 6 - COMITÉS EMPLOYEUR-EMPLOYÉES (À l'exception de 6.05)**

**ARTICLE 7 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS** À l'exception de ce qui suit : La discipline, la suspension et le congédiement d'une employée surnuméraire ne seront pas soumis aux procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage.

**ARTICLE 8 - ARBITRAGE** À l'exception de ce qui suit : La discipline, la suspension et le congédiement d'une employée surnuméraire ne seront pas soumis aux procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage.

**ARTICLE 9 - GRÈVES OU LOCK-OUT**

**ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ** [SEULS 11.01, 11.02, 11.03,11.05, 11.06 B), 11.08, 11.10, 11.07a) et 11.07C) s'appliquent]

À savoir : Les travaux d'une durée d'au moins trois (3) mois seront jugés avoir été offerts aux employées dans le district conformément à l'alinéa 11.07c) s'ils sont affichés conformément aux dispositions concernant l'affichage des postes de l'article 12. Nonobstant l'alinéa 12.01a), lorsque des travaux d'une durée d'au moins trois (3) mois sont affichés conformément aux dispositions concernant l'affichage de l'article 12, l'avis de tels travaux doit être affiché pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.

**ARTICLE 12 - POSTES VACANTS** (À l'exception de ce qui suit : 12.04 et 12.05)

**ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL**

**ARTICLE 16 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES** (SEULS 16.01, 16.02, 16.03 ET 16.04 S'APPLIQUENT)

**ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS** (SEUL 18.08 S'APPLIQUE)

**ARTICLE 23 - CLASSES** (À L'EXCEPTION DE CE QUI SUIT : 23.03 ET 23.04)

**ARTICLE 28 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

**ARTICLE 30 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**ARTICLE 32 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION**

**ARTICLE 33 - DURÉE ET CESSATION**

**B. Les articles et lettres d'entente suivants de la convention collective NE DOIVENT PAS s'appliquer aux employées surnuméraires qui n'ont pas travaillé pendant une période continue de cent vingt (120) jours ouvrables.**

**ARTICLE 13 - MISE EN DISPONIBILITÉ**

**ARTICLE 24 - ÂGE DE LA RETRAITE ET PENSION**

**ARTICLE 25 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE**

**ARTICLE 26 - CROIX BLEUE MEDAVIE**

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

**ARTICLE 29 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**ARTICLE 31 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS**

LI Régime de congé avec salaire différé

LE Heures de travail assurées à compter du 15 octobre

LE Attribution de travail à contrat

LI Régime de pension à l'intention des employées à temps plein

LI Journée de préparation des élèves

BCM Banque de congés de maladie

LI Heures de travail

LE Enfants ayant des relations « délicates » qui commencent la maternelle

LI Formation en intervention auprès des enfants autistiques

**C. Les autres dispositions suivantes doivent s'appliquer aux employées surnuméraires qui n'ont pas travaillé pendant une période continue de cent vingt (120) jours ouvrables.**

#### **ARTICLE 10 - SUSPENSION, DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT**

Ne s'applique pas.

**Autre disposition :** Une employée surnuméraire est employée à titre non permanent, temporaire ou intermittent, et n'occupe pas un poste régulier ou permanent dans les services publics. Par conséquent, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'une employée surnuméraire sans motif et à tout moment et l'employée n'a pas accès à la procédure applicable aux griefs. Cependant, l'Employeur fournira à l'employée surnuméraire et à la secrétaire-archiviste provinciale les raisons de la cessation d'emploi par écrit.

#### **ARTICLE 15 – SURTEMPS**

Ne s'applique pas.

**Autre disposition :** Cependant, les employées surnuméraires ayant travaillé moins qu'une période continue de cent vingt (120) jours ouvrables doivent avoir droit à des heures supplémentaires pour les heures travaillées au-delà de quarante-quatre (44) heures par semaine et doivent être rémunérées selon les taux suivants :

a) Une fois et demie (1 1/2) le salaire minimum établi aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*;

ou

b) Le taux de rémunération réglementaire de l'employée surnuméraire; selon lequel est le plus élevé.

#### **ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS**

Ne s'applique pas.

**Autre disposition :** Une employée surnuméraire qui a travaillé plus de quatre-vingt-dix (90) jours au cours des douze (12) mois civils précédents doit recevoir trois pour cent (3 %) de son taux horaire de rémunération réglementaire pour toutes les heures travaillées en remplacement des jours fériés.

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

Ne s'applique pas.

**Autre disposition :** Une employée surnuméraire qui a travaillé moins qu'une période continue de cent vingt (120) jours ouvrables et qui n'est pas disponible pour travailler pour cause de maladie avisera l'Employeur lorsqu'elle sera de nouveau disponible pour des travaux occasionnels.

#### **ARTICLE 20 - AUTRES CONGÉS**

Ne s'applique pas.

**Autre disposition :** Une employée surnuméraire qui a travaillé moins qu'une période continue de cent vingt (120) jours ouvrables et qui n'est pas disponible en raison d'un congé de maternité ou un congé pour soin d'enfants avisera l'Employeur lorsqu'elle sera de nouveau disponible pour des travaux occasionnels à la suite d'une grossesse.

#### **ARTICLE 21 - SALAIRES ET INDEMNITÉS**

Ne s'applique pas.

**Autre disposition :** Une employée surnuméraire qui a travaillé moins qu'une période de cent vingt (120) jours ouvrables doit être rémunérée selon le taux le plus élevé des taux suivants :

a) ~~à quatre-vingts pour cent (80%)~~ cent pour cent (100%) du taux minimum payable en vertu de la convention collective pour la classification dans laquelle l'employée surnuméraire travaille;

ou

b) au taux qu'elle recevait immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente convention, selon lequel est le plus élevé.

~~Le taux de rémunération d'une employée surnuméraire peut être supérieur à quatre-vingts pour cent (80%) du taux minimum prescrit pour la classification applicable si, de l'avis de l'administrateur général, un tel taux supérieur est jugé nécessaire.~~

e) Les employées nouvellement embauchées à temps plein ou à temps partiel seront considérées comme stagiaires pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours de travail conformément au paragraphe 11.06. Durant le stage, les employées ont droit à tous les droits et privilèges prévus dans la convention, sauf lorsqu'il en est prévu autrement.

f) Les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont dans la présente convention le même sens que dans cette loi à moins de mention à l'effet contraire dans la présente convention.

g) Les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et ne le sont pas dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, ont dans la présente convention le même sens que dans cette loi, à moins de mention à l'effet contraire dans la présente convention.

h) Pour l'administration et l'application de la présente convention, « Employeur » désigne et comprend le Conseil du Trésor, et le ministère de l'Éducation.

i) Aux fins d'interprétation de la présente convention, le féminin englobe le masculin, le singulier englobe le pluriel et le pluriel englobe le singulier.

j) Un « avancement » désigne le passage d'une classe à une autre dont le taux horaire ou le niveau maximum est plus élevé.