

---

Convention collective établie

entre

**La ministre de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance  
de la Nouvelle-Écosse**

et

**Le Syndicat des Enseignants  
de la Nouvelle-Écosse**

pour la période du 1er août 2012 au  
31 juillet 2015

Établie le 14 mai 2013

(Convention collective provinciale des enseignants)

Publiée par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite  
enfance en vertu de l'article 8 de la présente convention collective



## INDEX DES ARTICLES

Article	Titre	Page
1	Définitions .....	1
2	Reconnaissance.....	3
3	Champ d'application .....	3
4	Dispositions législatives publiques .....	4
5	Responsabilités de l'employeur .....	4
6	Discrimination et intimidation .....	5
7	Grèves et lock-outs.....	7
8	Impression et distribution de la convention collective .....	7
9	Comités .....	8
9A	Comité professionnel.....	8
9B	Représentation au sein des comités du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance .....	9
10	Droits du successeur .....	10
11	Tâches des enseignants .....	10
12	Dossier personnel de l'enseignant.....	14
13	Supervision des élèves .....	16
14	Fonds d'aide à l'élaboration de programmes .....	17
15	Reclassification des certificats .....	18
16	Accréditation de l'enseignant et modifications de l'accréditation .....	18
17	Délivrance des permis.....	20
18	Expérience d'enseignement .....	21
19	Reconnaissance de services .....	23
20	Permanence .....	24
21	Sécurité de l'emploi.....	31
22	Indemnité de départ.....	39
23	Suspension ou annulation d'un certificat ou d'un permis	41
24	Activités parascolaires .....	41
25	Année scolaire .....	42
26	Congé pour accident du travail.....	45
27	Congé de maternité, congé parental et congé d'adoption	48
28	Congé pour soins de compassion .....	56

Article	Titre	Page
29	Congé de naissance .....	57
30	Congé pour occuper la présidence du syndicat des enseignants de la nouvelle-écosse.....	58
31	Autres congés .....	59
32	Enseignants suppléants .....	64
33	Contrat à durée déterminée, avantages sociaux.....	73
34	Assurance .....	78
35	Dispositions à négocier par le syndicat et par le conseil scolaire .....	80
36	Réduction de la cotisation d'assurance-emploi .....	81
37	Programme de réadaptation des alcooliques et des toxicomanes.....	82
38	Programme d'encouragement à la retraite anticipée.....	82
39	Régime de congé avec traitement différé .....	83
40	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants .....	83
41	Modification d'un commun accord.....	83
42	Procédure de règlement des griefs .....	84
43	Salaire .....	89
44	Postes de supervision et d'administration.....	92
45	Evaluation du personnel enseignant.....	97
46	Plans de programme individualisés .....	100
47	Affectations temporaires.....	103
48	Accès à l'information.....	106
49	Enseignement à distance .....	108
50	Frais de déplacement.....	112
51	Assurance-responsabilité .....	113
52	Prélèvements.....	114
53	Aide à un employé faussement accusé .....	116
54	Immobilisations.....	117
55	Aménagements.....	117
56	Sous-traitance .....	118
57	Événements éducatifs.....	119
58	Assurance-invalidité de longue durée.....	119

Article	Titre	Page
59	Temps de préparation et de correction .....	120
60	Fonds de perfectionnement professionnel .....	121
61	Récompense pour états de service / prestation de décès	132
62	Journées d'école pour les enseignants .....	135
63	Climat de la salle de classe .....	137
64	Perception de fonds.....	138
65	Aide et protection juridiques .....	139
66	Mode de paiement .....	139
67	Séminaires sur la retraite .....	144
68	Biens des enseignants – perte ou dommages.....	144
69	Durée et résiliation .....	146

## INDEX ALPHABÉTIQUE DES ARTICLES

48	Accès à l'information.....	106
16	Accréditation de l'enseignant et modifications de l'accréditation.....	18
24	Activités parascolaires .....	41
47	Affectations temporaires.....	103
53	Aide à un employé faussement accusé.....	116
65	Aide et protection juridiques.....	139
55	Aménagements .....	117
25	Année scolaire .....	42
34	Assurance .....	78
58	Assurance-invalidité de longue durée.....	119
51	Assurance-responsabilité .....	113
31	Autres congés .....	59
68	Biens des enseignants – perte ou dommages.....	144
3	Champ d'application .....	3
63	Climat de la salle de classe .....	137
9A	Comité professionnel.....	8
9	Comités .....	8
27	Congé de maternité, congé parental et congé d'adoption ....	48

Article	Titre	Page
29	Congé de naissance .....	57
26	Congé pour accident du travail .....	45
30	Congé pour occuper la présidence du syndicat des enseignants de la nouvelle-écosse .....	58
28	Congé pour soins de compassion.....	56
33	Contrat à durée déterminée, avantages sociaux.....	73
1	Définitions .....	1
17	Délivrance des permis.....	20
6	Discrimination et intimidation .....	5
35	Dispositions à négocier par le syndicat et par le conseil scolaire .....	80
4	Dispositions législatives publiques .....	4
12	Dossier personnel de l'enseignant.....	14
10	Droits du successeur.....	10
69	Durée et résiliation .....	146
32	Enseignants suppléants .....	64
49	Enseignement à distance .....	108
45	Évaluation du personnel enseignant.....	97
57	Événements éducatifs.....	119
18	Expérience d'enseignement .....	21
14	Fonds d'aide à l'élaboration de programmes .....	17
60	Fonds de perfectionnement professionnel .....	121
50	Frais de déplacement.....	112
7	Grèves et lock-outs.....	7
54	Immobilisations.....	117
8	Impression et distribution de la convention collective .....	7
22	Indemnité de départ.....	39
62	Journées d'école pour les enseignants .....	135
66	Mode de paiement.....	139
41	Modification d'un commun accord.....	83
64	Perception de fonds.....	138
20	Permanence .....	24
46	Plans de programme individualisés .....	100

Article	Titre	Page
44	Postes de supervision et d'administration.....	92
52	Prélèvements.....	114
42	Procédure de règlement des griefs.....	84
38	Programme d'encouragement à la retraite anticipée.....	82
37	Programme de réadaptation des alcooliques et des toxicomanes.....	82
40	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants.....	83
15	Reclassification des certificats.....	18
61	Récompense pour états de service / prestation de décès....	132
2	Reconnaissance.....	3
19	Reconnaissance de services.....	23
36	Réduction de la cotisation d'assurance-emploi.....	81
39	Régime de congé avec traitement différé.....	83
9B	Représentation au sein des comités du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.....	9
5	Responsabilités de l'employeur.....	4
43	Salaire.....	89
21	Sécurité de l'emploi.....	31
67	Séminaires sur la retraite.....	144
56	Sous-traitance.....	118
13	Supervision des élèves.....	16
23	Suspension ou annulation d'un certificat ou d'un permis.....	41
11	Tâches des enseignants.....	10
59	Temps de préparation et de correction.....	120

## LETTRES D'ENTENTE

1	Promotion sociale.....	147
2	Enseignants suppléants (salaire).....	150
3	Fermetures d'école.....	152
4	Date de mise en oeuvre.....	154
5	Accueil, counseling et acheminement à l'extérieur des heures régulières.....	155

Article	Titre	Page
6	Délivrance des permis — CSAP .....	156
7	Enseignants suppléants (accident de travail).....	160

## **ANNEXES**

A	Contrat permanent.....	161
B	Contrat d'enseignement probatoire .....	165
C	Contrat à durée déterminée.....	169
D	Salaires.....	174
E	Salaires supplémentaires (allocations de supervision) .....	178

## **APPENDICES**

A	Programme d'encouragement à la retraite anticipée.....	184
B	Régime de congé avec traitement différé .....	190
C	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants ....	210
D	Assurance collective du SENÉ, Total Care, et garanties complémentaires (soins dentaires) .....	210
E	Temps pour la supervision et pour l'administration .....	212
F	Temps pour la correction et la préparation .....	215



**CONVENTION COLLECTIVE** établie le 14 mai 2013,  
qui peut être citée sous le titre de « **CONVENTION  
COLLECTIVE PROVINCIALE DES ENSEIGNANTS** »

entre :            ministre de l'Éducation et du Développement de  
la petite enfance de la Nouvelle-Écosse, désignée  
ci-après par le terme « **l'EMPLOYEUR** »

d'une part

et :                le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse,  
personne morale constituée en vertu du chapitre  
109 des *Statutes of Nova Scotia* de 1998, c. à d.  
la loi sur la profession enseignante (*Teaching  
Profession Act*), désigné ci-après par le terme « le  
**SYNDICAT** »

d'autre part

**ATTENDU QUE** les parties liées par la présente convention collective ont l'intention et le dessein d'arrêter les conditions de travail entre l'employeur, les employés et le syndicat et de promouvoir le bien-être des employés, afin que les résidents de la province reçoivent des services efficaces de qualité, et attendu que les parties déclarent faire de la prestation d'une éducation de qualité un but mutuel, les parties, par les présents articles, fixent certaines conditions de travail concernant les employés régis par la présente convention collective. À cette fin, les parties conviennent de ce qui suit :

## **ARTICLE 1    DÉFINITIONS**

1.01    Le terme « conseil scolaire » désigne tout conseil scolaire ou toute administration employant des enseignants dans une école publique.

- 1.02 Le terme « convention collective particulière » désigne une entente professionnelle entre un conseil scolaire et le syndicat.
- 1.03 Le terme « directeur général des écoles » désigne un enseignant à qui un conseil scolaire confie la responsabilité d'un système scolaire.
- 1.04 Le terme « école publique » désigne toute école constituée ou maintenue en vertu de la loi sur l'éducation (*Education Act*).
- 1.05 Le terme « employeur » désigne, dans le contexte de la présente convention collective, la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la province de la Nouvelle-Écosse.
- 1.06 Le terme « enseignant » désigne une personne titulaire d'un certificat d'aptitude pédagogique, d'un certificat d'enseignement professionnel ou d'un permis d'enseignement professionnel, conformément à la loi sur l'éducation (*Education Act*) de la Nouvelle-Écosse, et employée par un conseil scolaire de la Nouvelle-Écosse en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire, d'un contrat permanent ou d'un contrat à durée déterminée, en vertu de l'article 20 (Permanence).
- 1.07 Le terme « jour d'école » désigne une journée au cours de laquelle les élèves sont présents à l'école.
- 1.08 Le terme « système scolaire » désigne toutes les écoles relevant de la compétence d'un conseil scolaire régional ou du Conseil scolaire acadien provincial.
- 1.09 Sauf disposition contraire de la présente convention collective, les expressions ou les termes utilisés, s'ils

sont définis dans la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*), sont réputés avoir la même signification que dans ladite loi.

- 1.10 Dans la présente convention collective, le féminin comprend le masculin et vice versa et le singulier comprend le pluriel et vice versa, à moins que le contexte ne s'y oppose.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE**

- 2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est l'agent de négociation exclusif des enseignants employés par les conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse.

## **ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION**

- 3.01 La présente convention collective vise et lie le syndicat, les enseignants, l'employeur, ses représentants et les conseils scolaires et les parties ainsi liées se conforment, dans la mesure du raisonnable, aux dispositions des présents articles.
- 3.02 L'article 32 (Enseignants suppléants) vise et lie le syndicat, les enseignants suppléants tels que définis, l'employeur, ses représentants et le conseil scolaire.
- 3.03 En cas de conflit entre une disposition de la présente convention collective et une disposition d'une convention établie entre le syndicat et le conseil scolaire, la disposition de la présente convention collective l'emporte.

## **ARTICLE 4    DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PUBLIQUES**

- 4.01    En cas de conflit entre une disposition de la présente convention collective et une disposition d'une loi adoptée par l'assemblée législative de la province de la Nouvelle-Écosse, cette dernière l'emporte; en cas de conflit direct entre une disposition d'un règlement et une disposition de la présente convention collective, cependant, cette dernière, par dérogation, l'emporte.
- 4.02    Si une loi adoptée par l'assemblée législative de la province et touchant les enseignants visés par la présente convention collective rend nulle et non avenue une disposition de cette dernière, les autres dispositions demeurent en vigueur pour la durée d'application de la convention collective et les parties liées par la présente convention collective conviennent de négocier une solution acceptable pour les deux parties qui remplace la disposition déclarée nulle et non avenue.
- 4.03    Lorsqu'une disposition législative confère des droits ou des avantages supérieurs à ceux que contiennent la présente convention collective, les droits et les avantages en question, si l'une ou l'autre des parties en fait la demande, font partie de la présente convention collective et s'ajoutent automatiquement aux avantages dont bénéficient les enseignants visés par la convention collective.

## **ARTICLE 5    RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR**

- 5.01    L'employeur ou le(s) conseil(s) scolaire(s) assume(nt) la responsabilité de la gestion du système scolaire public et de l'administration de ses services. Ses responsabilités

comprennent entre autres, sous réserve de toute entente professionnelle, les éléments suivants, mais sans s'y limiter :

- (i) l'embauche, la promotion, la rétrogradation, la mutation ou la suspension des enseignants, l'imposition de mesures disciplinaires à leur encontre ou la résiliation de leur contrat;
- (ii) l'application des règlements concernant la sécurité, la santé et la protection contre les incendies;
- (iii) la modification des installations existantes;
- (iv) la mise à pied des enseignants en cas de pénurie de travail ou de suppression d'une fonction;
- (v) la planification du programme scolaire et l'assurance de la qualité de ce programme.

5.02 Il est convenu que les responsabilités énumérées au paragraphe 5.01 s'appliquent conformément aux dispositions de toute entente professionnelle établie entre l'employeur et le syndicat ou entre le syndicat et un conseil scolaire et que ni l'employeur ni le conseil scolaire ne peuvent, dans l'exercice desdites responsabilités, agir en contravention des dispositions en question, quelles qu'elles soient.

5.03 Le conseil scolaire peut signer avec tout enseignant qu'il emploie le contrat approprié, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat d'enseignant probatoire ou d'un contrat permanent, conformément aux contrats décrits dans la présente convention collective.

## **ARTICLE 6 DISCRIMINATION ET INTIMIDATION**

6.01 Ni l'employeur, ni le conseil scolaire, ni aucune personne agissant au nom de l'employeur ou du conseil scolaire ne refuse d'employer ni de continuer d'employer

un enseignant, ni n'exerce d'autre forme quelconque de discrimination à l'égard d'un enseignant, qui qu'il soit, relativement à son emploi ou à ses conditions de travail, parce que cet enseignant est ou a été membre du syndicat ou se prévaut d'un droit quelconque qui lui est garanti par la présente convention collective, par une convention collective particulière ou par la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*).

- 6.02 Ni l'employeur, ni le conseil scolaire, ni aucune personne agissant au nom de l'employeur ou du conseil scolaire n'intimide, ne menace de congédiement, ni ne profère d'autres menaces, quelles qu'elles soient, par l'imposition d'une sanction pécuniaire ou autre ou par tout autre moyen, afin de contraindre un enseignant à s'abstenir de se prévaloir d'un droit quelconque qui lui est garanti par la présente convention collective, par une convention collective particulière ou par la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*).
- 6.03 Ni l'Employeur, ni le conseil scolaire, ni aucune personne agissant au nom de l'Employeur ou du conseil scolaire ne refusera d'employer ni de continuer d'employer un enseignant, ni n'exercera une autre forme quelconque de discrimination à son égard en raison de son état civil, de son orientation sexuelle, de sa race, de sa religion, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son origine ethnique ou nationale, d'un handicap physique ou de son âge.
- 6.04 Le niveau du certificat d'aptitude pédagogique d'un enseignant ou son lieu de résidence ne sont des motifs valables ni de renvoi, ni de résiliation d'un contrat, ni de

retrait progressif au sens du sous-alinéa 20.05 (ii) (b) de l'article 20 (permanence).

- 6.05 Le syndicat et l'employeur reconnaissent la responsabilité qu'ont les conseils scolaires de mettre en place une politique concernant la protection des enseignants contre le harcèlement ou les violences, en vertu de la loi sur l'éducation (*Education Act*), LNE 1995-96, chap. 1, alinéa 64 (2) (t).

## **ARTICLE 7 GRÈVES ET LOCK-OUTS**

- 7.01 Il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée d'application de la présente convention collective.

## **ARTICLE 8 IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 8.01 L'Employeur et les conseils scolaires afficheront une version électronique de la présente convention collective des enseignants au sein de l'unité de négociation le plus rapidement possible après sa signature.
- 8.02 En cas de conflit entre l'interprétation de la version anglaise et de la version française de la présente convention collective, le document officiel signé fait office de document de référence.
- 8.03 L'Employeur fournira deux-mille (2 000) exemplaires de la présente convention collective au Syndicat.

## **ARTICLE 9 COMITÉS**

### **ARTICLE 9A COMITÉ PROFESSIONNEL**

- 9.01 Les parties liées par la présente convention collective établissent, afin de faciliter la discussion sur les questions d'ordre professionnel, un « comité professionnel » composé du sous ministre et de deux (2) représentants nommés par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, ainsi que du directeur administratif du syndicat et de deux (2) représentants nommés par le syndicat.
- 9.02 Le mandat du comité professionnel est
- (i) d'échanger des informations et de donner des préavis concernant les initiatives qui affectent les conditions d'enseignement et d'apprentissage et de faciliter la communication entre le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et le syndicat pendant la durée de la convention collective;
  - (ii) de mettre en évidence des questions professionnelles affectant les conditions d'enseignement et d'apprentissage et d'en discuter, en déterminant quelles initiatives, quelles mesures et quelles études il serait possible d'entreprendre pour améliorer ou préserver les conditions d'enseignement et d'apprentissage dans la province.
- 9.03 Le comité professionnel peut, lorsque cela est approprié, faire appel aux comités directeurs ou aux comités consultatifs du syndicat ou du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Il peut faire des recommandations au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et au syndicat



en ce qui concerne ses discussions et les conclusions auxquelles il est parvenu.

- 9.04 Le comité professionnel n'a pas autorité en ce qui concerne la mise en application de la présente convention collective. Cela n'empêche pas le comité, cependant, de discuter de questions susceptibles d'être soulevées par des articles de la convention collective.
- 9.05 Le comité professionnel se réunira dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective pour déterminer son mode de fonctionnement.
- 9.06 Le comité professionnel présente les résultats de ses travaux au président du syndicat et à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.
- 9.07 À l'exception de la disposition exigeant du comité qu'il se réunisse, les dispositions du présent article ne peuvent faire l'objet d'un grief.

## **ARTICLE 9B REPRÉSENTATION AU SEIN DES COMITÉS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE**

- 9.08 (i) Le syndicat est représenté et se voit accorder le droit de nommer son (ses) représentant(s) au sein des comités permanents et consultatifs du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance dont les délibérations ont des conséquences directes sur les modalités et les conditions de travail des enseignants.
- (ii) Le syndicat dispose d'un délai suffisant et raisonnable pour choisir son (ses) représentant(s) avant la première réunion du comité.

## **ARTICLE 10 DROITS DU SUCESSEUR**

- 10.01 (i) En cas de fusion, d'annexion, de dissolution ou d'autres modifications de la compétence d'un conseil scolaire, les ententes professionnelles des enseignants visés par la fusion, par l'annexion, par la dissolution ou par d'autres modifications de la compétence du conseil scolaire demeurent en vigueur, et le conseil scolaire ou l'autre administration employant les employés touchés est réputé(e) être l'employeur, en vertu de l'entente professionnelle existante régissant les enseignants en question, pour la durée de la convention collective ou jusqu'à ce qu'une nouvelle entente professionnelle soit conclue entre le syndicat et le nouveau conseil scolaire ou la nouvelle administration.
- (ii) Un enseignant qui est embauché pour la première fois par un conseil scolaire ou une autre administration suite à une modification de la compétence du conseil scolaire conformément au paragraphe 10.01 (i) est régi selon les modalités de l'entente professionnelle en place pour les enseignants employés dans l'établissement scolaire où l'enseignant est affecté jusqu'à ce qu'une nouvelle entente professionnelle soit conclue entre le syndicat et le nouveau conseil scolaire ou la nouvelle administration.

## **ARTICLE 11 TÂCHES DES ENSEIGNANTS**

- 11.01 L'enseignant d'une école publique assume les responsabilités suivantes :

- (i) respecter les droits des élèves;
- (ii) enseigner avec application les matières et les disciplines déterminées par règlement que lui assigne le conseil scolaire;
- (iii) mettre en œuvre des stratégies pédagogiques qui favorisent la mise en place d'un milieu d'apprentissage positif propre à aider les élèves à obtenir les résultats d'apprentissage visés;
- (iv) encourager les élèves à poursuivre leur apprentissage;
- (v) contrôler l'efficacité des stratégies pédagogiques par l'analyse des résultats atteints;
- (vi) reconnaître les différences de style d'apprentissage d'un élève à l'autre et en tenir compte dans la mesure du raisonnable;
- (vii) participer à la planification de programmes individualisés et mettre en œuvre les plans de programmes individualisés, s'il y a lieu, pour les élèves qui ont des difficultés d'apprentissage;
- (viii) discuter régulièrement avec les élèves de leurs attentes et de leurs progrès;
- (ix) faire les appréciations du rendement et les évaluations nécessaires à la vérification des progrès des élèves;
- (x) appliquer les instruments d'appréciation du rendement ou d'évaluation fournis par le conseil scolaire ou par le ministère;
- (xi) prendre toutes les mesures nécessaires pour créer et préserver l'ordre et la sécurité dans le milieu d'apprentissage;
- (xii) faire respecter le bon ordre et la discipline dans l'école ou dans la salle dont il est chargé et rapporter au directeur ou à tout autre responsable de l'école la conduite de tout élève qui persiste à adopter une attitude de défi ou de désobéissance;

- (xiii) avoir souci de la dignité et du bien-être de chaque élève et encourager chez chaque élève le souci de la dignité et du bien-être d'autrui, ainsi que le respect de la religion, de la morale, de la vérité, de la justice, du patriotisme, de l'humanité, de l'égalité, du zèle, de l'assiduité, de la modération et de toutes les autres vertus;
- (xiv) veiller à assurer la santé, le confort et la sécurité des élèves;
- (xv) rapporter immédiatement au directeur l'existence de toute maladie infectieuse ou contagieuse dans l'école ou l'existence de conditions non hygiéniques dans les édifices scolaires ou aux alentours, et accomplir les tâches qui lui incombent de temps à autre en vertu ou dans le cadre de la loi sur la santé (*Health Act*);
- (xvi) prendre toutes les mesures qu'il est raisonnable de prendre pour s'assurer que les élèves dont la supervision lui incombe assistent assidûment à tous les cours;
- (xvii) tenir les registres de présence à jour de façon précise et rapporter les absences au directeur suivant les prescriptions réglementaires;
- (xviii) communiquer régulièrement avec les parents conformément aux politiques établies par le conseil scolaire;
- (xix) tenir à jour les registres exigés par le conseil scolaire ou par le ministre et en permettre l'examen par le conseil, le directeur général ou son représentant, le directeur, le superviseur et le ministre ou son représentant, ou, à leur demande, leur remettre ces documents;
- (xx) apporter son aide lors de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'amélioration de l'école;
- (xxi) maintenir son niveau de compétence professionnelle;

- (xxii) faire partie, dans la mesure du raisonnable, de comités établis dans l'école et chargés d'améliorer les résultats et la réussite scolaire des élèves;
- (xxiii) mettre en œuvre les programmes et les cours imposés par le programme d'études des écoles publiques;
- (xxiv) remplir toute autre fonction prévue par la loi sur l'éducation (*Education Act*) ou par règlement.

11.02 Il incombe également à l'enseignant d'une école publique de

- (i) maintenir l'ordre et la discipline, de même qu'une atmosphère propice à l'apprentissage, dans l'école ou dans la classe dont il a la charge;
- (ii) renvoyer tout élève obstinément rebelle, désobéissant ou constituant une menace pour la conduite, le bien-être ou l'éducation des autres élèves ou une menace physique pour toute personne et signaler immédiatement à son supérieur le cas de tout élève ainsi renvoyé;
- (iii) fournir, à la demande du directeur, à un élève inscrit dans une école publique qui est absent, un plan de cours, un relevé des leçons enseignées et les autres documents que l'enseignant préparerait ordinairement pour la classe de l'élève. Le directeur peut, en collaboration avec l'enseignant, évaluer les produits pertinents de l'élève. Les enseignants n'auront pas à préparer de documents supplémentaires ni à communiquer des documents d'examen/de tests avant leur communication à la classe. Pour plus de clarté, la communication des tests/examens aux élèves qui étaient absents devra se faire suivant la pratique de l'école. Un préavis raisonnable devra être fourni par rapport aux demandes ci dessus.

## ARTICLE 12 DOSSIER PERSONNEL DE L'ENSEIGNANT

- 12.01 (i) Le bureau du conseil scolaire conserve un dossier personnel officiel pour chacun des enseignants dont il a la responsabilité. Ce dossier, connu sous le nom de « dossier personnel officiel », est conservé au siège du conseil scolaire, où l'enseignant peut le consulter, sur présentation d'une demande au directeur général, pendant les heures d'ouverture normales. Le représentant d'un enseignant doit également pouvoir accéder au dossier sur présentation au directeur général ou au directeur désigné d'une lettre d'autorisation.
- (ii) L'accès au dossier de l'enseignant est limité aux cadres supérieurs du conseil scolaire, à l'enseignant, à son représentant et à toute autre personne autorisée en vertu d'une résolution du conseil scolaire.
- (iii) En vertu de l'alinéa (ii), les noms des personnes qui ont eu accès au dossier de l'enseignant suite à une résolution du conseil scolaire et les dates auxquelles elles y ont eu accès sont enregistrés dans le dossier.
- (iv) Les renseignements médicaux concernant un enseignant sont conservés dans une enveloppe cachetée ou dans un dossier médical distinct et sécurisé.
- 12.02 À l'occasion de toute procédure à laquelle un enseignant est mêlé, l'employeur et le conseil scolaire conviennent de ne pas introduire comme preuve des documents du dossier de l'enseignant contenant des renseignements dont l'enseignant n'a pas été mis au courant au moment du dépôt.

- 12.03 (i) Lorsqu'une évaluation d'un enseignant est versée au dossier personnel officiel de l'enseignant, ce dernier devra reconnaître avoir eu la possibilité de prendre connaissance de l'évaluation en question en apposant sa signature sur la copie consignée au dossier. Il est entendu que la signature de l'enseignant ne signifie pas nécessairement que ce dernier est d'accord avec le contenu de l'évaluation. L'enseignant doit avoir la possibilité de joindre au dossier ses commentaires au sujet de l'évaluation.
- (ii) Au cas où un enseignant refuserait de signer son évaluation, celle-ci sera, par dérogation à l'alinéa 12.03 (i), versée au dossier personnel officiel de l'enseignant, accompagnée d'une note précisant que l'enseignant a refusé de signer l'évaluation.
- 12.04 (i) Avant qu'un commentaire, qu'une note ou qu'un autre rapport soit versé(e) au dossier personnel officiel, on donne à l'enseignant la possibilité d'examiner le document en question et d'y annexer des commentaires.
- (ii) Les enseignants peuvent verser tout commentaire, toute note ou tout rapport à leur dossier personnel officiel, que le document en question ait été préparé par eux-mêmes ou par une personne occupant un poste de supervision.
- 12.05 Au moment de la cessation d'emploi, le dossier personnel officiel de l'enseignant devient inactif et demeure la propriété du conseil scolaire.
- 12.06 Hormis les évaluations de l'enseignant, tout rapport défavorable versé au dossier personnel officiel sera retiré du dossier actif à l'expiration d'un délai de quatre (4) ans, à condition que pendant cette période, aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée au dossier;

un tel rapport peut également être retiré après un délai moins long si, de l'avis du directeur général, le rendement de l'enseignant le justifie.

- 12.07 Si un enseignant allègue que les commentaires dans le dossier sont faux ou inexacts et que le conseil scolaire refuse de retirer les commentaires en question, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief prévue dans la convention collective particulière.

## **ARTICLE 13 SUPERVISION DES ÉLÈVES**

- 13.01 Les enseignants ne peuvent être tenus de superviser des élèves qui se rendent à l'école ou quittent l'école à bord de véhicules exploités par le conseil scolaire, que ces véhicules appartiennent à des intérêts publics ou privés,
- (i) avant que les premiers véhicules n'arrivent à l'école ou vingt (20) minutes avant le début des cours de l'enseignant, selon celui des deux délais qui est le moins long,
  - (ii) après le départ des premiers véhicules de l'école ou vingt (20) minutes après la fin des cours de l'enseignant, selon celui des deux délais qui est le moins long.
- 13.02 Les enseignants ne peuvent être tenus de superviser les élèves qui ne se rendent pas à l'école et qui ne quittent pas l'école à bord de véhicules exploités par le conseil scolaire, que ces véhicules appartiennent à des intérêts publics ou privés,
- (i) plus de vingt (20) minutes avant le début des cours de l'enseignant;
  - (ii) plus de vingt (20) minutes après la fin des cours de l'enseignant.



- 13.03 Les enseignants ne peuvent être tenus d'assurer la supervision des élèves pendant la période consacrée au dîner et à la pause de midi.
- 13.04 Par dérogation au paragraphe 13.03, on établit un calendrier équitable en vertu duquel les enseignants fournissent des services d'urgence sur demande aux personnes autres que des enseignants qui assurent la supervision des élèves pendant le dîner et la pause de midi. Le calendrier prévoit l'affectation d'au plus un (1) enseignant par édifice scolaire. Le terme « édifice scolaire » désigne tout édifice relevant de la compétence d'un (1) directeur.
- 13.05 Les dispositions de l'article constituent un avantage minimal pour les enseignants et ces derniers ont droit à un avantage plus grand si un accord à jour ou une disposition négociée avec un conseil scolaire le prévoit.

## **ARTICLE 14 FONDS D'AIDE À L'ÉLABORATION DE PROGRAMMES**

- 14.01 L'employeur verse annuellement une somme de deux-cent-mille dollars (200 000 \$) au fonds d'aide à l'élaboration de programmes.
- 14.02 Le syndicat administre le fonds et fournit à l'employeur un état financier annuel sur toutes les dépenses en rapport avec le présent article.
- 14.03 Les demandes présentées par des enseignants dans le cadre du fonds d'aide à l'élaboration de programmes sont examinées par un comité de cinq (5) membres : trois (3) membres nommés par le syndicat – dont un est le président non votant du comité – et deux (2) membres nommés par l'employeur. Le comité détermine son propre mode de fonctionnement.

- 14.04 Toutes les demandes doivent être approuvées par le comité mentionné au paragraphe 14.03, lequel détermine aussi le montant de chacune des subventions accordées.
- 14.05 Toutes les décisions du comité mentionnées au paragraphe 14.03 sont définitives et lient l'intéressé au mode de fonctionnement du comité.
- 14.06 Les sommes mentionnées au paragraphe 14.01 sont transmises au syndicat en deux (2) versements égaux, le 1<sup>er</sup> août et le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année scolaire.

## **ARTICLE 15 RECLASSIFICATION DES CERTIFICATS**

- 15.01 Les classifications – à savoir les certificats d'aptitude pédagogique et les certificats ou les permis d'enseignement professionnel – ne sont restructurées que si le syndicat et l'employeur n'y consentent d'un commun accord.
- 15.02 Les exigences rattachées aux certificats d'aptitude pédagogique et aux certificats ou aux permis d'enseignement professionnel ne sont modifiées que si le syndicat et l'employeur y consentent d'un commun accord.

## **ARTICLE 16 ACCRÉDITATION DE L'ENSEIGNANT ET MODIFICATIONS DE L'ACCRÉDITATION**

### **Généralités**

- 16.01 L'enseignant soumet une demande d'accréditation ou de modification de son accréditation à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou à un fonctionnaire délégué.

- 16.02 Les demandes présentées en vertu du paragraphe 16.01 doivent s'accompagner d'un ou de plusieurs relevés ou de documents acceptables délivrés par les établissements compétents.
- 16.03 Les documents mentionnés au paragraphe 16.02 doivent être présentés dans un délai raisonnable suivant leur réception.
- 16.04 Le certificat n'est délivré qu'après réception des documents officiels par le registraire. Le certificat initial ou le nouveau certificat est délivré dans les trente (30) jours suivant la réception des documents officiels exigés par le registraire. Si, en raison de circonstances imprévues, le certificat ne peut, par dérogation à ce qui précède, être délivré dans un délai de trente (30) jours, le syndicat en est informé par écrit.

### **Accréditation Initiale**

- 16.05 À des fins salariales, la classification du permis ou du certificat initial entre en vigueur à la date à laquelle l'enseignant a satisfait aux exigences de la classification ou le premier (1<sup>er</sup>) jour de l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignant a présenté une demande de classification et présenté tous les documents exigés, selon celle des deux échéances qui est la plus récente.

### **Modification de l'Accréditation**

- 16.06 La demande de modification de l'accréditation comprend un relevé officiel ou une copie de la lettre par laquelle l'enseignant demande à l'établissement de lui fournir le relevé officiel.
- 16.07 À des fins salariales, la classification du permis ou du certificat entre en vigueur

- (i) le 1<sup>er</sup> aout compris dans la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> mars au 30 septembre, si tous les documents exigés sont reçus entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 septembre inclusivement;
- (ii) le 1<sup>er</sup> janvier de la même année scolaire, si tous les documents exigés sont reçus entre le 1<sup>er</sup> octobre **et le dernier jour de février** inclusivement.

## ARTICLE 17 DÉLIVRANCE DES PERMIS

- 17.01 Sous réserve des dispositions des présents articles, seuls les enseignants accrédités peuvent être embauchés dans une école publique par un conseil scolaire.
- 17.02 Par dérogation au paragraphe 17.01, un conseil scolaire qui, à la date du 1<sup>er</sup> juillet, n'est pas parvenu à s'assurer les services d'un titulaire de certificat d'aptitude pédagogique ou d'un permis d'enseignement professionnel répondant aux exigences du poste peut recommander à l'agent régional d'éducation qu'un « permis d'enseignement » soit délivré par l'employeur à une personne non accréditée. La demande s'accompagne d'un document confirmant que le conseil a annoncé le poste dans la province et qu'aucun enseignant accrédité et pouvant répondre aux exigences du poste n'était disponible pour le combler. Une copie de la demande et document d'attestation que le conseil a fait l'annonce au niveau provincial est envoyée au syndicat. Pour fin de clarification additionnelle, une annonce sur le site du conseil scolaire suffit pour répondre aux exigences du présent article.
- 17.03 L'agent régional d'éducation peut transmettre la recommandation à l'employeur en vertu du paragraphe 17.02 et l'employeur peut délivrer un « permis d'enseignement ».

- 17.04 Si un « permis d'enseignement » est délivré en vertu du paragraphe 17.03, l'employeur en avise le syndicat dans les deux (2) semaines suivant la délivrance du permis. Dans l'avis, on précise l'affectation visée par le permis.
- 17.05 Les « permis d'enseignement » ne sont valables que pour l'année scolaire et pour la section scolaire dans lesquelles ils ont été délivrés. À la fin de l'année scolaire au cours de laquelle ils ont été délivrés, ils deviennent nuls et nonavenus, sans possibilité de recours.

## **ARTICLE 18 EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT**

- 18.01 Pour déterminer l'expérience d'un enseignant aux fins des augmentations de traitement prévues pour une année scolaire, les états de service de l'enseignant sont comptabilisés à compter du premier (1<sup>er</sup>) aout de l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignant a présenté une demande de reconnaissance de ses états de service et soumis tous les documents exigés.
- 18.02 L'enseignant qui, avant le 1<sup>er</sup> janvier de toute année scolaire, compte des années de service partielles et satisfait aux exigences définies au paragraphe 18.03, 18.04, ou 18.05 a droit à une révision automatique de son traitement à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année scolaire en question.
- 18.03 Si un enseignant enseigne ou revendique cent soixante-quinze (175) journées d'enseignement entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 1981 ou dans toute autre année civile par la suite et s'il n'est pas admissible pour une augmentation de salaire en aout de la même année civile, les services en question sont réputés correspondre à cent quatre-vingt-quinze (195) jours aux fins de

l'augmentation et l'enseignant a droit à une révision de traitement en vertu du paragraphe 18.02.

- 18.04 Dans le calcul du nombre d'années de service de l'enseignant, toute année scolaire précédant le premier (1<sup>er</sup>) aout 1958 au cours de laquelle l'enseignant a enseigné pendant cent quatre-vingt (180) journées ou plus, y compris les journées réputées exigibles, compte pour une (1) année scolaire. Si l'enseignant a enseigné pendant moins de cent quatre-vingt (180) journées, y compris les jours réputés exigibles, pendant deux (2) années ou plus, le nombre d'années scolaires comptabilisées correspond au nombre entier immédiatement inférieur au quotient du nombre total de jours au cours desquels l'enseignant a travaillé pendant les années concernées divisé par le nombre prescrit de jours compris dans l'année d'enseignement au cours de laquelle les services d'enseignement ont été offerts.
- 18.05 Dans le calcul du nombre d'années de service d'un enseignant, toute année scolaire débutant le premier (1<sup>er</sup>) aout 1958 ou après au cours de laquelle l'enseignant a enseigné pendant cent soixante-quinze (175) jours ou plus, y compris les jours réputés exigibles, compte pour une (1) année scolaire.
- 18.06 Si un enseignant enseigne ou a enseigné pendant moins de cent soixante-quinze (175) journées, y compris les journées réputées exigibles, au cours de deux (2) années scolaires ou plus ayant débuté le premier (1<sup>er</sup>) aout 1958 ou après, le nombre d'années scolaires comptabilisées correspond au nombre entier immédiatement inférieur au quotient du nombre total de jours au cours desquels l'enseignant a travaillé pendant les années concernées divisé par le nombre prescrit de jours compris dans

l'année d'enseignement au cours de laquelle les services ont été offerts.

- 18.07 Par dérogation aux paragraphes 18.04 et 18.06, tout enseignant en situation de partage d'emploi, en vertu du sous alinéa 33.01 (ii) (a), a le droit de demander, à des fins d'augmentation d'échelon, qu'on reconnaisse qu'il a enseigné cent soixante-quinze (175) journées d'enseignement au cours d'une période d'enseignement de deux (2) années consécutives.

## **ARTICLE 19 RECONNAISSANCE DE SERVICES**

19.01 Là où une entente professionnelle ou une convention collective particulière prévoit l'un ou l'autre des avantages suivants, les périodes d'absence correspondantes sont considérées comme de l'enseignement aux fins de la détermination des augmentations de traitement :

- (i) congé avec traitement différé
- (ii) congé de maternité
- (iii) semaines de congé parental avec prestations
- (iv) congé de naissance
- (v) congé pour occuper le poste de président du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse
- (vi) congé pour accident du travail
- (vii) autres absences – avec solde, en vertu de la présente convention collective
- (viii) autres absences – sans solde, en vertu de la présente convention collective
- (ix) absences en vertu des paragraphes 25.13 et 25.14
- (x) absences prévues par une convention collective particulière aux fins suivantes :
  - a) maladie de l'enseignant;

- b) décès ou maladie grave d'une personne autre que l'enseignant;
- c) responsabilités urgentes ou impératives de l'enseignant;
- d) congé autorisé pour études ou pour formation;
- e) congé de perfectionnement ou congé sabbatique.

## ARTICLE 20 PERMANENCE

20.01 Dans le présent article,

- (i) le terme « Employeur » désigne le conseil ou le conseil scolaire, au sens de l'article 1 de la présente convention collective;
- (ii) le terme « contrat permanent » désigne un contrat écrit entre un employeur et un enseignant – préparé de la manière prescrite à l'article 30 de la loi sur l'éducation (*Education Act*), tel que le précise l'annexe A, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective – conclu après que l'enseignant a exercé sa profession en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou a été employé par l'employeur pendant une période de deux (2) ans ou plus précédant immédiatement l'année au cours de laquelle l'Employeur a pour la première fois établi un contrat d'enseignant probatoire et un contrat d'enseignant permanent avec l'enseignant;
- (iii) le terme « contrat d'enseignant probatoire » désigne un contrat écrit entre l'Employeur et un enseignant préparé de la manière prescrite par l'article 30 de la loi sur l'éducation (*Education Act*), tel que le précise l'annexe B, laquelle est



réputée faire partie de la présente convention collective, en vertu duquel l'enseignant est employé à titre de probatoire pour une période de deux (2) ans, à moins qu'une année de remplacement ne lui soit offerte en vertu de l'alinéa 20.02 (ii) ;

- (iv) le terme « contrat à durée déterminée » désigne un contrat écrit autre qu'un contrat d'enseignant probatoire ou un contrat permanent entre l'Employeur et un enseignant, préparé de la manière prescrite par l'article 30 de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et l'article 33 de la présente convention collective.

20.02 (i) Lorsque le contrat d'enseignant probatoire d'un enseignant n'est pas résilié de la manière prescrite par le présent article et que l'enseignant n'est ni suspendu ni renvoyé, l'employeur offre à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la deuxième année du contrat d'enseignant probatoire et peut offrir à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la première année du contrat d'enseignant probatoire.

- (ii) Nonobstant l'alinéa 20.02 (i), lorsque l'enseignant ne peut revendiquer au cours de l'une ou l'autre des deux années de son contrat d'enseignant stagiaire cent-quarante-cinq (145) jours d'enseignement, selon la définition figurant à l'annexe B de la présente convention, l'Employeur peut exiger que l'enseignant effectue une troisième année de stage, après quoi l'Employeur offrira à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la troisième année du contrat d'enseignant probatoire, à condition que le contrat d'enseignant probatoire n'ait pas été résilié et que

l'enseignant n'ait pas été suspendu ni renvoyé selon que le prévoit le présent article.

- (iii) Pour ce qui est des enseignants évoqués au paragraphe 20.19 et nonobstant le libellé de cette disposition, lorsque l'enseignant ne peut revendiquer cent-quarante-cinq (145) jours d'enseignement au cours de l'année du contrat d'enseignant probatoire, selon que le définit l'article B de la présente convention, l'Employeur peut exiger que l'enseignant effectue une deuxième année de stage, après quoi l'employeur offrira à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la deuxième année du contrat d'enseignant probatoire, à condition que le contrat d'enseignant probatoire n'ait pas été résilié et que l'enseignant n'ait pas été suspendu ni renvoyé selon que le prévoit le présent article.

### 20.03 L'employeur peut

- (i) soit suspendre, pour un motif valable, avec ou sans solde, mais sans perte d'avantages sociaux, tout enseignant à son service, en tout temps et pour une période raisonnable, et un rapport écrit précisant les motifs de la suspension est fourni dans les sept (7) jours suivant la date de la suspension;
- (ii) soit autoriser le directeur général, le superviseur des écoles ou le directeur de l'école responsable d'un système scolaire à suspendre, pour un motif valable, avec ou sans solde, mais sans perte d'avantages sociaux, tout enseignant à son service, en tout temps, pour une période maximale de dix (10) jours, et un rapport écrit précisant les motifs de la suspension est fourni dans les sept (7) jours suivant la date de la suspension;

- (iii) un enseignant suspendu
  - a) reçoit de l'employeur, dans les sept (7) jours suivant la date de la suspension, un avis écrit précisant la nature de la plainte qui a été déposée contre lui et qui a motivé la suspension du contrat;
  - b) a la possibilité, dans les quatorze (14) jours de la signification de l'avis de plainte, de comparaître en personne devant l'employeur, accompagné ou non d'un conseiller juridique, pour répondre aux questions soulevées dans la plainte;
- (iv) dans les dix (10) jours suivant une comparution en vertu de l'alinéa 20.03 (ii) ou, en l'absence d'une telle comparution, dans les vingt (20) jours suivant la signification de l'avis écrit en vertu de l'alinéa 20.01 (iii), l'employeur confirme, modifie ou révoque la suspension de l'enseignant et, en cas de révocation, la suspension est réputée ne pas avoir eu lieu.
- (v) Par dérogation aux alinéas 20.03 (i) et (ii), aucune somme ne sera déduite du traitement d'un enseignant tant que la suspension n'aura pas été confirmée ou modifiée et, lorsque la suspension confirmée ou modifiée s'accompagne d'une perte de salaire, l'employeur déduit du salaire de l'enseignant une somme équivalant au salaire versé à l'enseignant pendant la période de suspension avant la confirmation ou la modification.

20.04 En tout temps et pour un motif valable, l'employeur peut, sur présentation d'un avis écrit, renvoyer tout enseignant à son service.

## 20.05 L'employeur peut

- (i) soit résilier un contrat d'enseignant probatoire à la fin de la première (1<sup>re</sup>) ou de la deuxième (2<sup>e</sup>) année, sur présentation d'un avis écrit à l'enseignant, au plus tard le quinze (15) mai;
- (ii) soit résilier un contrat permanent à la fin de l'année scolaire au moyen d'un avis écrit signifié à l'enseignant au plus tard le quinze (15) mai,
  - a) soit pour un motif valable,
  - b) soit si, dans le système relevant de la compétence de l'employeur, le nombre d'élèves inscrits aux cours que l'enseignant est apte et disposé à donner ne suffit pas pour justifier l'emploi de l'enseignant.

## 20.06 L'employeur ne résilie un contrat d'enseignant probatoire en vertu de l'alinéa 20.05 (i) que lorsque

- (i) l'employeur a informé l'enseignant par écrit des motifs de la résiliation;
- (ii) l'employeur a donné à l'enseignant la possibilité de comparaître en personne devant lui, en présence ou non d'un conseiller juridique, afin de commenter l'avis et les motifs de la résiliation, dans les quatorze (14) jours suivant la signification de l'avis à l'enseignant par l'employeur en vertu de l'alinéa 20.06 (i), mais pas avant sept (7) jours.

## 20.07 Lorsque l'employeur résilie un contrat d'enseignant probatoire, la résiliation ne peut faire l'objet ni de la procédure de grief prévue dans le contrat qui régit l'emploi de l'enseignant ni d'un appel.

20.08 L'employeur ne renvoie un enseignant en vertu du paragraphe 20.04 ou ne résilie un contrat permanent en vertu des sous alinéas (a) ou (b) de l'alinéa 20.05 (ii) que lorsque

- (i) le conseil a informé par écrit l'enseignant de la plainte qui a été portée contre lui et sur laquelle repose le renvoi ou la résiliation du contrat;
- (ii) l'employeur a donné à l'enseignant la possibilité de comparaître en personne devant lui, en présence ou non d'un conseiller juridique, afin de répondre aux questions soulevées dans la plainte, dans les quatorze (14) jours suivant la signification de l'avis à l'enseignant par l'employeur en vertu de l'alinéa 20.08 (i), mais pas avant sept (7) jours;
- (iii) lorsque l'employeur est un conseil scolaire, le renvoi ou la résiliation du contrat est approuvé(e) par une résolution adoptée par la majorité des membres du conseil qui votent à l'occasion d'une réunion convoquée dans les formes, à laquelle assistent au moins quatre-vingt pour cent (80 %) d'entre eux;
- (iv) la décision que prend l'employeur de renvoyer l'enseignant ou de résilier son contrat est prise à l'occasion d'une réunion du conseil convoqué conformément à l'alinéa 20.08 (ii) ou dans les vingt (20) jours suivant la réunion.

20.09 Avant la constitution d'un comité d'appel en vertu du paragraphe 20.10, l'employeur peut en tout temps modifier ou révoquer le renvoi ou la résiliation du contrat de l'enseignant et, en cas de révocation du renvoi ou de la résiliation, le renvoi ou la résiliation sont réputés ne pas avoir eu lieu.

- 20.10 L'enseignant qui est suspendu ou renvoyé ou dont le contrat permanent est résilié peut faire appel de la suspension, du renvoi ou de la résiliation au moyen d'un avis d'appel présenté par écrit à l'employeur et au ministère dans les vingt (20) jours suivant la confirmation ou la modification de la suspension, du renvoi ou de la résiliation du contrat.
- 20.11 Lorsqu'un avis d'appel est signifié en vertu du paragraphe 20.10, un comité d'appel, constitué d'une (1) personne nommée par le ministère, est constitué.
- 20.12 Le comité d'appel exerce les pouvoirs d'un commissaire nommé en vertu de la loi sur les enquêtes publiques (*Public Inquiries Act*) et examine la suspension, le renvoi ou la résiliation du contrat. Après avoir entendu l'enseignant et l'employeur, il rend une ordonnance confirmant, modifiant ou révoquant la suspension ou le renvoi ou confirmant et révoquant la résiliation du contrat.
- 20.13 L'ordonnance d'un comité d'appel est définitive et lie l'enseignant et l'employeur. Le comité fait immédiatement parvenir à l'enseignant, à l'employeur et à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance une copie de l'ordonnance, ainsi qu'un exemplaire de toute décision, de tout motif ou de tout rapport qu'il peut avoir produit.
- 20.14 Aucune des dispositions du présent article n'a pour effet d'empêcher un comité d'appel de tenter d'obtenir un règlement des différends entre l'enseignant et l'employeur, et les modalités de tout règlement convenu par l'enseignant et par l'employeur sont définitives et exécutoires.
- 20.15 Aucune des dispositions du présent article n'a pour effet d'empêcher un enseignant de résilier un contrat selon les

modalités du contrat ou selon toute méthode autorisée par la loi.

- 20.16 La moitié (1/2) des coûts, dépenses et frais du comité d'appel sont assumés par l'enseignant et l'autre moitié par l'employeur.
- 20.17 Par dérogation à tout autre texte de loi ou à toute autre entente, on ne tient pas compte des coûts du comité d'appel dans le calcul de l'aide financière accordée au conseil par la province.
- 20.18 L'enseignant qui a eu un ou des contrats avec un conseil scolaire pendant plus de deux (2) années consécutives, y compris pendant l'année scolaire 1971–1972, est réputé avoir eu un contrat permanent.
- 20.19 L'enseignant qui, au cours de l'année scolaire 1971–1972 ou de toute autre année scolaire subséquente, a eu ou est réputé avoir eu un contrat permanent en Nouvelle-Écosse et est embauché par la suite par un conseil scolaire peut être embauché suivant un contrat d'enseignant probatoire d'une durée maximale d'un (1) an.
- 20.20 Lorsqu'un enseignant est embauché selon un contrat d'enseignant probatoire en vertu de l'article 20.19, il est réputé être un enseignant en deuxième année de stage aux fins de l'article 21 (Sécurité de l'emploi).

## **ARTICLE 21 SÉCURITÉ DE L'EMPLOI**

- 21.01 On établira, avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour de janvier de chaque année, un comité provincial de la sécurité de l'emploi et un comité régional de la sécurité de l'emploi. Le comité provincial de la sécurité de l'emploi se composera de trois (3) personnes : une (1) nommée

par le syndicat, une (1) nommée par l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse et un (1) président nommé par l'employeur. Le comité régional de la sécurité de l'emploi se composera de trois (3) personnes : une (1) nommée par le syndicat, une (1) nommée par le conseil scolaire et un (1) président, qui sera un agent régional d'éducation. Le quorum est atteint lorsqu'au moins deux (2) membres du comité sont présents.

- 21.02 Si un des parties concernées par le paragraphe 21.01 refuse ou néglige de nommer un représentant au comité provincial de la sécurité de l'emploi, alors l'employeur se charge de nommer le représentant.
- 21.03 Le comité provincial de la sécurité de l'emploi élabore, par consentement unanime, les procédures destinées à renforcer l'efficacité de l'administration du programme de placement, notamment les échéanciers et les prolongations des délais, à partir d'exigences de fonctionnement raisonnables.
- 21.04 Lorsque, suite à la dotation en personnel pour l'année scolaire à venir en vertu de la convention collective particulière, un enseignant lié par un contrat permanent ou un contrat d'enseignant probatoire reçoit un avis de résiliation en vertu de l'article 20 ou qu'un enseignant lié par un contrat à durée déterminée de cent pour cent (100 %) de deux (2) années ou par un contrat à durée déterminée globale de trois-cent-quatre-vingt-dix (390) jours conformément à la convention collective particulière n'a pas été placé, alors on renvoie le ou les cas du ou des enseignant(s) en question auprès du comité régional de la sécurité de l'emploi.



## Sécurité d'emploi au sein d'un conseil scolaire

- 21.05 Le comité régional de la sécurité de l'emploi détermine si un enseignant a été embauché par le conseil scolaire pour l'année scolaire à venir avant le début de la procédure de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir en vertu de la convention collective particulière. Le conseil scolaire détermine alors si le ou les enseignants mentionné(s) au paragraphe 21.04 aurai(en)t été qualifié(s) pour combler le poste pour lequel un enseignant a été embauché avant le début de la procédure de dotation en personne pour l'année scolaire à venir.
- 21.06 Si les enseignant(s) mentionné(s) au paragraphe 21.04 est (sont) qualifié(s), le conseil scolaire
- a) rétablit le ou les enseignant(s) lié par un contrat permanent ou un contrat d'enseignant probatoire conformément à la procédure définie au paragraphe 21.09;
  - b) place le ou les enseignant(s) lié par un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions des conventions collectives particulières;
  - c) offre des postes à l'enseignant ou aux enseignants en question conformément aux modalités de la convention entre le conseil scolaire et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse. Parmi les options dont le conseil scolaire dispose pour mettre ses postes à la disposition des enseignants mentionnés au paragraphe 21.06, on trouve, entre autres, les options suivantes :
    - (i) soit offrir un plan de retraite anticipée en vertu de la disposition concernant les « circonstances particulières » de

l'annexe A. Cette offre est limitée à un nombre égal au nombre d'enseignants embauchés avant le début du processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir et s'adresse à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté dont le ou les enseignant(s) en surplus a(ont) les qualifications nécessaires pour combler le poste, de l'avis du conseil scolaire;

- (ii) soit offrir un partage d'emploi;
- (iii) soit fournir un service de suppléance à plein temps pour l'année scolaire à venir au taux de rémunération normal de l'enseignant ou une autre tâche équivalente.

21.07 Le comité régional de la sécurité de l'emploi veille à ce que le conseil scolaire et son personnel d'administration et de supervision déploient des efforts raisonnables pour faire en sorte de réduire, à l'aide de départs volontaires, le nombre d'enseignants lié par un contrat permanent ou par un contrat d'enseignant probatoire qui ont reçu un avis de résiliation de leur contrat en raison de réductions du personnel. Les mesures possibles comprennent, entre autres, les options suivantes :

- (i) congés autorisés d'une année entière;
- (ii) retraites supplémentaires, y compris le plan de départ à la retraite anticipé;
- (iii) utilisation de suppléants permanents à temps plein;
- (iv) partage de l'emploi (entre employés).

## Sécurité d'emploi à l'extérieur d'un conseil scolaire

21.08 Lorsque le comité régional de la sécurité de l'emploi détermine qu'un conseil scolaire n'a pas fait d'embauche avant le début du processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir et qu'il y a des enseignants permanents ou probatoires qui ont reçu un avis de résiliation de leur contrat, alors le comité transmet les noms et *curriculum vitae* de ces enseignants au comité provincial de la sécurité de l'emploi au plus tard le 16 mai de l'année scolaire. L'agent régional d'éducation ou une personne désignée par cet agent a pour responsabilité de fournir à chaque enseignant qui a reçu un avis d'intention de résiliation un formulaire de *curriculum vitae*.

Le comité provincial de la sécurité de l'emploi détermine si les enseignants permanents ou probatoires qui ont reçu un avis de résiliation de leur contrat en raison de réductions du personnel peuvent être placés dans des postes disponibles au sein d'autres conseils scolaires.

- (a) Le comité provincial de la sécurité de l'emploi détermine d'abord s'il existe des postes disponibles au sein d'un autre conseil scolaire et ce conseil scolaire est alors désigné comme étant le conseil scolaire de destination conformément au processus suivant :
  - (i) Si, suite à la dotation pour l'année scolaire à venir conformément à la convention collective particulière d'enseignants liés par un contrat à durée déterminée de cent pour cent (100 %) de deux (2) années ou par un contrat à durée déterminée

globale de trois-cent-quatre-vingt-dix (390) jours, un conseil scolaire détermine qu'il est nécessaire d'embaucher un nouvel enseignant pour l'année scolaire à venir, il informe le comité provincial de la sécurité de l'emploi de cette nécessité. L'avis envoyé par le conseil scolaire à ce sujet comprend toutes les informations pertinentes qui s'appliquent au poste en question, à savoir les cours enseignés, les qualifications, le lieu souhaité, etc.

- (ii) Le comité provincial de la sécurité de l'emploi transmet au conseil scolaire qui a fait la demande les noms et *curriculum vitae* des enseignants restants, qui semblent, de l'avis du comité, d'après la nature de leur dossier, avoir les compétences et les qualifications nécessaires pour combler le poste vacant. L'avis du comité provincial indique clairement le statut de chaque enseignant sur le plan de son contrat. Le choix des enseignants concernés en vertu de la présente disposition est définitif et ne peut faire l'objet d'un grief.
- (b) Si le ou les enseignant(s) permanent(s) identifié(s) au paragraphe 21.08 a (ont), de l'avis du conseil scolaire de destination, les qualifications nécessaires pour combler le poste vacant, ce poste est offert à l'enseignant ou aux enseignants en question. Une fois que le ou les enseignant(s) permanent(s) identifié(s) au paragraphe 21.08 est (sont) placé(s), le conseil scolaire de destination prend en compte l'enseignant ou les enseignants probatoire(s) identifié(s) au paragraphe 21.08.

- Lorsqu'il y a plus d'un (1) enseignant à placer, le comité provincial de la sécurité de l'emploi détermine l'ordre dans lequel le poste est offert.
- (c) Lorsqu'il n'y a pas de postes disponibles au sein des autres conseils scolaires, le comité provincial de la sécurité de l'emploi détermine si un autre conseil scolaire a procédé à des embauches avant le processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir, lequel est alors désigné comme étant le conseil scolaire de destination. Le conseil scolaire de destination détermine ensuite si le ou les enseignant(s) permanent(s) identifié(s) au paragraphe 21.08 a (ont) les qualifications nécessaires pour combler le poste pour lequel un enseignant a été embauché avant le processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir.
- (d) Si l'enseignant ou les enseignants identifié(s) au paragraphe 21.08 est (sont) qualifié(s), le conseil scolaire de destination assure alors le placement de l'enseignant ou des enseignants, sous réserve des modalités de la convention entre le conseil scolaire et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse. Parmi les options dont le conseil scolaire dispose pour mettre ses postes à la disposition des enseignants mentionnés au paragraphe 21.08, on trouve, entre autres, les options suivantes :
- (i) soit offrir un plan de retraite anticipée en vertu de la disposition concernant les « circonstances particulières » de l'annexe A. Cette offre est limitée à un nombre égal au nombre d'enseignants embauchés avant le début du processus de dotation

en personnel pour l'année scolaire à venir et s'adresse à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté dont le ou les enseignant(s) en surplus a(ont) les qualifications nécessaires pour combler le poste, de l'avis du conseil scolaire;

- (ii) soit offrir un partage d'emploi;
- (iii) soit fournir un service de suppléance à plein temps pour l'année scolaire à venir au taux de rémunération normal de l'enseignant ou une autre affectation équivalente.

## **Généralités**

- 21.09 Si, avant le début de l'année scolaire à venir, un poste devient disponible au conseil scolaire où l'enseignant en surplus a reçu un avis de résiliation de son contrat en raison de réductions du personnel, alors le poste est offert dans l'ordre suivant : tout d'abord, aux enseignants permanents dans l'ordre inverse de celui dans lequel leurs contrats ont été résiliés; ensuite, aux enseignants probatoires qui sont dans la deuxième (2<sup>e</sup>) année de leur contrat, dans l'ordre inverse de celui dans lequel leurs contrats ont été résiliés; et enfin, aux enseignants probatoires qui sont dans la première (1<sup>re</sup>) année de leur stage, dans l'ordre inverse de celui dans lequel leurs contrats ont été résiliés.
- 21.10 Un enseignant qui fait l'objet d'un placement en vertu des alinéas 21.08 (a), (b), ou (d) est réputé être en prêt de service au nouveau conseil scolaire et est réputé être un employé du conseil scolaire d'origine pour l'année scolaire à venir. Ceci n'empêche pas que le conseil scolaire de destination a le droit de proposer – et

l'enseignant en prêt de service le droit d'accepter – une offre d'emploi pour combler le poste vacant, conformément à la politique d'embauche du conseil scolaire de destination. Tous les avantages sociaux demeurent et restent en vigueur. Le conseil scolaire de destination rembourse au conseil scolaire d'origine tous les frais relatifs à l'enseignant en prêt de service.

- 21.11 Aux fins du paragraphe 21.10, un enseignant probatoire à qui le paragraphe 32.13, 33.02, ou 33.05 s'applique est réputé être dans la deuxième (2<sup>e</sup>) année de son contrat d'enseignant probatoire.
- 21.12 Aux fins de la mise à pied d'un enseignant pour une raison valable et pour la suspension d'un enseignant, y compris les dispositions concernant la procédure d'appel en vertu de l'article 20 (Permanence), le conseil scolaire de destination est réputé être l'employeur de l'enseignant.
- 21.13 Le prêt de service cesse à la fin de l'année scolaire à venir.
- 21.14 Tous les coûts liés aux activités des personnes nommées au comité provincial de la sécurité de l'emploi relèvent de la responsabilité de l'organisme chargé de la nomination.

## **ARTICLE 22 INDEMNITÉ DE DÉPART**

- 22.01 Lorsque le conseil scolaire décide qu'une réduction des effectifs s'impose et que le nombre d'employés ne peut être réduit par des départs volontaires, la résiliation d'un contrat permanent en vertu du sous-alinéa 20.05 (ii) (b) se fait selon les dispositions de l'entente conclue entre le conseil scolaire et le syndicat.

- 22.02 Lorsque le contrat permanent d'un enseignant qui compte cinq (5) années ou plus de service ininterrompu à titre d'enseignant dans la province est résilié en vertu du sous-alinéa 20.05 (ii) (b), l'enseignant, sur présentation d'une demande à l'employeur, a droit à une indemnité de départ correspondant au total obtenu par la multiplication du nombre d'années de service ininterrompu terminées à titre d'enseignant dans la province par deux pour cent (2 %) du montant de son salaire annuel dans l'année au cours de laquelle la résiliation intervient, jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante pour cent (40 %), à condition que l'indemnité de départ n'excède pas cinquante pour cent (50 %) du taux salarial d'un CAP5 / CEPII, échelon 7.
- 22.03 Par dérogation au paragraphe 22.02, l'enseignant qui compte trente-cinq (35) années ou plus de service ouvrant droit à pension en vertu de la loi sur le régime de retraite des enseignants (*Teachers' Pension Act*) et dont la pension n'est pas assujettie à une réduction actuarielle n'a pas droit à une indemnité de départ.
- 22.04 Par dérogation au paragraphe 22.02, l'enseignant qui refuse un poste d'enseignant pour l'année scolaire qui suit immédiatement l'année du retrait graduel n'a pas droit à une indemnité de départ.
- 22.05 Cinquante pour cent (50 %) de l'indemnité de départ est payable par l'employeur le 1<sup>er</sup> septembre, lorsqu'on a la preuve que les services de l'enseignant n'ont pas été retenus pour l'année scolaire en cours. Les cinquante pour cent (50 %) qui restent sont payables par l'employeur le 15 octobre ou après, lorsqu'on a établi que l'enseignant ne peut enseigner ni cumuler cent soixante-quinze (175) jours ou plus au cours de l'année scolaire.



- 22.06 Les états de service ininterrompus de l'enseignant ne sont pas réputés interrompus lorsque l'enseignant bénéficie d'un congé approuvé.
- 22.07 On soustrait de l'indemnité de départ versée en vertu du paragraphe 22.02 toute autre indemnité de départ versée par le conseil scolaire qui emploie l'enseignant.

## **ARTICLE 23   SUSPENSION OU ANNULATION D'UN CERTIFICAT OU D'UN PERMIS**

- 23.01 L'employeur peut, pour un motif valable, prendre certaines mesures par rapport au certificat ou au permis d'enseignement professionnel d'un enseignant.
- 23.02 Lorsque l'employeur décide de prendre des mesures au titre du paragraphe 23.01 ci-dessus, il doit faire parvenir à l'intéressé un préavis écrit au moins trente (30) jours avant que ladite mesure soit prise. Le préavis en question doit faire état du ou des motifs invoqués contre l'enseignant et aucun autre motif ne pourra par la suite être invoqué contre ce dernier. L'enseignant peut recourir aux dispositions pertinentes de la procédure de griefs (y compris l'arbitrage).

## **ARTICLE 24   ACTIVITÉS PARASCOLAIRES**

- 24.01 Lorsque la participation des enseignants à des activités parascolaires leur paraît souhaitable, les parties liées par la présente convention collective conviennent que toute forme d'engagement d'un enseignant dans des activités parascolaires – participation, supervision, administration, orientation, encadrement – se fait de façon bénévole.

## ARTICLE 25 ANNÉE SCOLAIRE

- 25.01 L'année scolaire débute le premier (1<sup>er</sup>) aout de chaque année et prend fin le trente et un (31) juillet suivant.
- 25.02 L'année scolaire comporte cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'école.
- 25.03 Dans le cadre des cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'école prévus au paragraphe 25.02 de la présente convention collective, le conseil scolaire peut réserver des journées pour la formation en cours d'emploi, l'organisation, la classification et l'évaluation des élèves.
- 25.04 Pour établir le nombre de jours pouvant être utilisés en vertu de l'alinéa 25.05 (iii), on multiplie le nombre d'enseignants employés par un conseil scolaire par huit (8) jours, moins le nombre total de jours utilisés en vertu des alinéas 25.05 (i), (ii), et (iv), sous réserve des limites prévues à l'alinéa 25.05 (iii).
- 25.05 Avec l'approbation du conseil scolaire et de l'agent régional d'éducation, les jours visés par le paragraphe 25.04 sont utilisés comme suit :
- (i) jusqu'à deux (2) jours par enseignant et par année à des fins d'organisation;
  - (ii) jusqu'à trois (3) jours par enseignant et par année à des fins de classification et d'évaluation des élèves, ainsi qu'à des fins administratives;
  - (iii) sous réserve d'une limite de cinq (5) jours multipliés par le nombre d'enseignants à l'emploi du conseil scolaire et à condition que les journées soient allouées aux enseignants en fonction de besoins établis, les jours qui restent sont réservés à des programmes de formation en cours

- d'emploi parrainés par le conseil scolaire ou par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, dont un (1) jour par enseignant et par année peut être utilisé aux fins d'une activité de formation en cours d'emploi planifiée et élaborée par un enseignant ou par un groupe d'enseignants dans un système scolaire;
- (iv) jusqu'à un (1) jour par enseignant et par année qui s'ajoute aux jours prévus à l'alinéa (ii) pour la préparation de rapports à caractère anecdotique sur les élèves.
- 25.06 Les écoles ouvrent leurs portes au plus tôt le premier (1<sup>er</sup>) septembre et au plus tard le mercredi suivant la fête du Travail et les ferment au plus tard le trente (30) juin suivant.
- 25.07 Par « jour d'école » ou « journée d'école », on entend toute journée de l'année scolaire, à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés.
- 25.08 Les vacances de Noël débutent au plus tôt et se terminent au plus tard aux dates fixées par l'employeur pour chaque année scolaire et comprennent le jour de Noël et le jour de l'An, ainsi qu'au moins cinq (5) ou au plus dix (10) jours de semaine, à l'exclusion des samedis et des dimanches.
- 25.09 La relâche du printemps comporte cinq (5) jours de semaine consécutifs, à l'exclusion des samedis et des dimanches, en mars ou au cours d'un autre mois, aux dates déterminées par l'employeur.
- 25.10 Les congés scolaires comprennent la fête du Travail, le jour de l'Action de grâce, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, le jour de la Reine Victoria, la journée fixée par

proclamation pour célébrer l'anniversaire du souverain régnant et le jour du Souvenir, lorsque ce dernier tombe un jour d'école.

- 25.11 Lorsque le cent quatre-vingt-quinzième (195<sup>e</sup>) jour d'école de toute année scolaire tombe un lundi, le conseil scolaire peut, par dérogation au paragraphe 25.07, déclarer que le cent quatre-vingt-quinzième (195<sup>e</sup>) jour d'école aura lieu le samedi précédant immédiatement le lundi.
- 25.12 Il est admis que le personnel de supervision peut avoir besoin de plus de temps que les cent-quatre-vingt-quinze (195) jours dont ont besoin les autres enseignants pour s'acquitter des tâches nécessaires au bon fonctionnement de l'école, le nombre de jours en question étant déterminé par chacun des titulaires d'un poste de supervision, qui, à cet égard, font appel à leur jugement professionnel, en collaboration avec le directeur général des écoles ou le directeur désigné.
- 25.13 Le personnel de supervision qui travaille plus de cent quatre-vingt-quinze (195) jours en vertu du paragraphe 25.12 se voit accorder des congés à un moment qui convient à la fois à l'enseignant et au supérieur hiérarchique immédiat de l'enseignant, à raison de cinq (5) jours maximum de compensation pour le temps de travail.
- 25.14 Les enseignants autres que ceux qui se voient attribuer du temps supplémentaire en vertu du paragraphe 25.12, à la demande, par écrit, du directeur général **ou du directeur désigné**, et qui acceptent de travailler en dehors de l'année scolaire en vertu du paragraphe 25.02 de la présente convention collective se voient attribuer une période de congés, qu'ils peuvent prendre avec

l'approbation préalable de leur supérieur hiérarchique immédiat, à raison de cinq (5) jours maximum de compensation pour le temps de travail.

- 25.15 Le calendrier opérationnel de chaque année scolaire est déterminé par l'employeur. L'employeur consulte le président du syndicat au moins deux (2) semaines avant la publication du calendrier.
- 25.16 Par dérogation au paragraphe 25.15, lorsque le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance accorde aux conseils scolaires une certaine discrétion pour ce qui est de déterminer leur calendrier opérationnel pour l'année scolaire, les conseils scolaires établissent leur calendrier opérationnel en consultation avec les représentants locaux du syndicat. Chaque conseil scolaire s'efforce, dans la mesure du raisonnable, de fournir aux représentants locaux du syndicat une copie du calendrier proposé pour l'année scolaire au moins trente (30) jours avant l'adoption de ce calendrier.

## **ARTICLE 26 CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL**

- 26.01 (i) L'enseignant blessé dans l'exercice de ses fonctions, lorsque ces dernières ont été approuvées par le conseil scolaire ou son représentant, bénéficie, sur présentation d'une demande au conseil scolaire, d'un congé avec traitement intégral, jusqu'à ce qu'un médecin confirme qu'il est en mesure de reprendre ses activités.
- (ii) L'enseignant avise son superviseur immédiat aussitôt que possible de toute blessure subie dans l'accomplissement de ses tâches.

- 26.02 Le congé ainsi accordé ne peut se prolonger pendant plus de deux (2) années à compter de la date de la blessure. Si l'enseignant est toujours incapable de reprendre les activités d'enseignement qui lui ont été confiées, il peut se prévaloir de ses congés de maladie.
- 26.03 Durant la période de deux (2) années prévue au paragraphe 26.02, on déduit du salaire versé en vertu du paragraphe 26.01 les sommes versées à l'enseignant dans le cadre de règlements d'assurance invalidité ou d'assurance responsabilité, dont le conseil scolaire paye la prime.
- 26.04 L'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu du paragraphe 26.01 et qui occupe un autre emploi rémunérateur, sans l'approbation écrite du conseil scolaire, n'a plus droit aux avantages salariaux prévus par le présent article.
- 26.05 (i) Aux fins du présent article, le conseil scolaire peut obliger l'enseignant à se faire examiner par un médecin praticien approuvé par le Syndicat et le conseil scolaire. Ledit médecin praticien peut demander une évaluation des capacités fonctionnelles par un fournisseur de soins de santé qualifié ou tout autre mécanisme approprié d'évaluation pour déterminer la capacité de l'enseignant de retourner au travail. Au moment de la demande, l'enseignant doit recevoir une copie de la correspondance ou des communications en rapport avec la demande.
- (ii) Le coût d'un tel examen est assumé par le conseil scolaire.
- 26.06 Par dérogation au paragraphe 26.02, l'enseignant qui a subi un accident de travail et qui réintègre le

travail avant la fin des deux (2) années prévues au paragraphe 26.02 se voit créditer la portion non utilisée du congé, qu'il pourra utiliser en cas d'invalidité résultant de la blessure initiale. Une telle utilisation se fait sous réserve de la présentation d'une attestation médicale.

26.07 Lorsqu'un médecin prescrit, par suite d'un accident de travail en vertu du paragraphe 26.01, un service, un produit ou un appareil de santé et qu'il est démontré que le service, produit ou appareil en question se justifie sur le plan médical par rapport à la blessure, alors on peut autoriser, dans les trois (3) ans suivant la date de la blessure, le remboursement des couts du service, produit ou appareil qui dépassent ce qui est remboursé par Total Care. L'employeur fournit un tel remboursement, quand il est autorisé, conformément aux dispositions ci-dessous :

- (i) On forme un comité composé du directeur administratif du syndicat (ou d'une personne désignée à cette fin) et du directeur administratif principal de la Division des ressources humaines et des services juridiques du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou d'une personne désignée à cette fin).
- (ii) Lorsque le comité ne peut s'entendre sur le remboursement, le syndicat peut soumettre la demande à un arbitre annuellement nommé par le comité.
- (iii) L'arbitre ne peut prendre de décision non conforme aux dispositions de la présente convention collective ni changer, amender ou modifier la moindre disposition de l'entente professionnelle.
- (iv) L'arbitre est choisi par les parties concernées. Si

les parties ne peuvent se mettre d'accord, alors elles demandent au ministre de l'Environnement et du Travail de nommer un arbitre.

- 26.08 Lorsqu'un enseignant reçoit un dédommagement ou des prestations de toute source (autre qu'une police d'assurance invalidité à laquelle contribuait seul l'enseignement ou encore des prestations d'invalidité du RPC) relevant des paragraphes 26.01, 26.02, 26.05, 26.06, ou 26.07, l'enseignant doit immédiatement remettre au conseil scolaire le montant des dits dédommagements ou prestations jusqu'au montant reçu par l'enseignant de la part du conseil scolaire ou payé par celui-ci à toute autre partie.

## **ARTICLE 27 CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET CONGÉ D'ADOPTION**

- 27.01 Au plus tard durant le cinquième (5<sup>e</sup>) mois de la grossesse, une enseignante présente au directeur des Ressources humaines une demande écrite de congé.
- 27.02 À la réception de la demande présentée par une enseignante par l'intermédiaire du directeur des Ressources humaines, le conseil scolaire accorde à l'enseignante, en tout temps entre onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement et la date réelle de l'accouchement, un congé :
- (i) soit d'une durée de dix-sept (17) semaines consécutives;
  - (ii) soit prenant fin six (6) semaines après la date réelle de l'accouchement;
  - (iii) soit d'une durée plus courte si l'enseignante en décide ainsi, à ceci près que l'enseignante ne doit pas



travailler et que le conseil scolaire ne peut l'obliger à travailler ni lui permettre de le faire pendant une période d'au moins six (6) semaines après la date de l'accouchement, à moins que, de l'avis d'un médecin praticien reconnu par la loi et choisi par l'enseignante, une période plus courte suffise.

- 27.03 Lorsque, à l'expiration de la période prévue au paragraphe 27.02, une enseignante réintègre ses fonctions, elle reprend ses activités sans perdre les avantages accumulés au début du congé de maternité.
- 27.04 À la demande du directeur des Ressources humaines, l'enseignante produit un certificat délivré par un médecin praticien autorisé par la loi, précisant la date à laquelle, selon lui, l'accouchement aura lieu.
- 27.05 Dans l'hypothèse où l'enfant doit être hospitalisé pour une période plus longue que celle qui est prévue après la naissance, la portion non utilisée du congé de maternité ou du congé parental, avec ou sans prestations, qui aurait été pris une fois terminée la période d'hospitalisation prévue peut, malgré les paragraphes 27.02, 27.08, 27.10 et 27.18, être différée jusqu'à ce que l'enfant reçoive son congé de l'hôpital, pour une période maximale de six (6) mois après la naissance.

### **Avantages de congé de maternité**

- 27.06 L'enseignante en congé de maternité a droit aux avantages suivants selon les modalités indiquées :
- (i) soixante-quinze pour cent (75 %) de son traitement hebdomadaire pendant le délai de carence de deux (2) semaines prévu par le régime d'assurance-emploi;

- (ii) ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi sont complétées à concurrence de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire pour cinq (5) semaines supplémentaires tout au plus;
- (iii) les prestations de congé parental prévues par le paragraphe 27.18 (ii), pour une période maximale de dix (10) semaines;
- (iv) les semaines visées en (i), (ii) et (iii) ci-dessus sont consécutives, sauf en cas de report selon l'article 27.08.

27.07 Le traitement hebdomadaire des enseignantes est déterminé selon les principes des *Règlements sur l'assurance-emploi* qui s'appliquent aux enseignants et en conformité avec ces principes.

- 27.08 (i) Nonobstant le paragraphe 27.06, lorsqu'une enseignante probatoire ou permanente fait une demande de congé parental au moment de sa demande de congé de maternité et qu'elle reçoit des prestations de congé de maternité ou parental durant l'été, les prestations de maternité ou parentales à compter du premier jour du congé d'été seront reportées au premier jour de la période d'enseignement de l'année scolaire. Il est entendu que l'enseignante ne peut recevoir plus de dix-sept (17) semaines en congé de maternité et plus de trente-cinq (35) semaines en congé parental, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines.
- (ii) Lorsque les jours de juillet constituent un congé de maternité et que les prestations de maternité et parentales sont reportées, le conseil scolaire

calculera néanmoins si l'enseignante a droit à une rétribution pour les jours enseignés et réclamés durant l'année scolaire; le cas échéant, l'enseignante recevra les montants exigibles lors des paies régulières du mois de juillet.

- (iii) Lorsque les jours d'août constituent un congé de maternité et que les prestations de maternité et parentales sont reportées, l'enseignante ne recevra pas de paie de quinzaine du conseil durant le mois d'août. Au moment du retour au travail, l'enseignante retourne au salaire régulier et reçoit un paiement forfaitaire du montant qui n'a pas été remis en août.
- (iv) Lorsqu'une enseignante demande un congé de maternité ou parental en vertu du paragraphe 27.04 (i), et qu'en raison de circonstances exceptionnelles, désire retourner au travail suivant le congé de maternité, le conseil permet à l'enseignante de retourner si l'avis de retour est remis au moins six semaines avant la fin du congé de maternité.

- 27.09 (i) Les enseignantes qui ne font pas de demande de congé parental prennent leur congé de maternité en semaines consécutives.
- (ii) Lorsque le congé de maternité prévu au paragraphe 27.02 (i) inclut le mois de juillet, la conciliation des montants dus et non payés se fait à la fin juin. Le conseil calcule le montant dû et non-payé en prenant la différence entre le salaire régulier reçu par l'enseignante jusqu'au début du congé de maternité et le nombre de jours enseignés et réclamés multipliés par le taux quotidien. Le conseil détermine aussi le montant des prestations

auquel aurait droit l'enseignante en vertu du paragraphe 27.06 pour le mois de juillet. Le paiement pour juillet se fait comme suit :

- (a) Si le montant dû mais non payé dépasse le montant des prestations en vertu du paragraphe 27.06 pour le mois de juillet, l'enseignante reçoit alors en juillet seuls les montants dus et non payés.
- (b) Si le montant dû mais non payé égale le montant des prestations, ou y est inférieur, en vertu du paragraphe 27.06 pour le mois de juillet, l'enseignante reçoit alors en juillet seules les prestations prévues au paragraphe 27.06.

### **Congé parental et congé d'adoption**

27.10 Les enseignants qui sont soit parents naturels, soit parents adoptifs ont droit, sur présentation d'une demande, à un congé parental d'une durée maximale de trente cinq (35) semaines. Si les deux parents sont enseignants, le congé peut être partagé entre les deux (2) parents en deux (2) périodes continues.

27.11 Malgré le paragraphe 27.01, l'enseignant qui adopte un enfant peut utiliser un congé ou une partie d'un congé, jusqu'à concurrence d'un (1) jour rémunéré, pour assister à des réunions imposées dans le cadre de la procédure d'adoption. Les deux parents adoptifs, s'ils sont tous deux enseignants, peuvent se prévaloir du présent avantage.

27.12 (i) La demande de congé parental faite par un

parent naturel est présentée par écrit au directeur des Ressources humaines au moins six (6) semaines avant le début du congé, à moins que la demande de l'enseignante ne relève du paragraphe 27.18(iv), auquel cas la demande est faite au même moment que la demande de congé de maternité. Dans des circonstances exceptionnelles, la période de six (6) semaines est annulée ou réduite.

- (ii) La demande de congé parental faite par un parent adoptif est présentée par écrit au directeur des Ressources humaines à la réception de l'avis de la date d'adoption et est accompagnée d'une copie de l'avis. Le congé parental commencera à la date de prise en charge complète de l'enfant par l'enseignant ou six semaines après que le conseil en aura été avisé.

- 27.13 (i) Dans le cas de parents naturels, le congé parental peut être pris en tout temps pendant l'année qui suit l'arrivée de l'enfant au domicile.
- (ii) Les parents adoptifs peuvent prendre leur congé d'adoption à n'importe quel moment au cours de la première année suivant la date de l'adoption.

27.14 Pendant que l'enseignant est en congé parental, toutes les garanties d'assurance prévues demeurent en vigueur.

27.15 À l'expiration du congé parental, l'enseignant réintègre la ou les fonction(s) qu'il se serait vu attribuer s'il n'avait pas pris de congé parental.

27.16 Dans le cas où un enseignant demande un congé parental en vertu du paragraphe 27.12 et souhaite, en raison de circonstances exceptionnelles, retourner au travail avant la fin du congé accordé, le conseil scolaire

tente de permettre à l'enseignant de retourner au travail, à condition d'avoir reçu un préavis d'un (1) mois.

27.17 Lorsqu'un conseil scolaire a accordé un congé parental en vertu du paragraphe 27.10 à un enseignant lié par un contrat à durée déterminée qui :

- (i) soit a déjà accumulé deux (2) années consécutives de service à plein temps dans le cadre de son contrat en vertu de l'alinéa 33.01 (i) de la présente convention collective ou un total de périodes de service de trois cent quatre-vingt-dix (390) journées ou plus avant l'année scolaire au cours de laquelle le congé parental commence, alors les années ou journées de service accumulées ne sont pas interrompues et la période de service cumulé se poursuit pendant l'année scolaire suivante pour ce qui est des droits de rappel dans le cadre d'une convention collective particulière;
- (ii) soit aurait accumulé deux (2) années consécutives de service à plein temps dans le cadre de son contrat en vertu de l'alinéa 33.01 (i) de la présente convention collective si le congé parental n'était pas intervenu, alors les années de service accumulées ne sont pas réputées être interrompues. Si l'enseignant est employé dans l'année scolaire suivant celle où le congé parental commence, le service en vertu du contrat à durée déterminée est comptabilisé afin d'accumuler deux (2) années consécutives de service à temps plein en vertu de l'alinéa 33.01 (i) de la présente convention collective et est considéré comme étant continu aux fins des droits de rappel dans le cadre d'une convention collective particulière ou des procédures entreprises conformément à la lettre

- (iii) d'entente de la présente convention collective; soit aurait accumulé, au cours de cette année scolaire, un total de périodes de service de trois-cent-quatre-vingt-dix (390) journées enseignées et réclamées, conformément aux droits de rappel dans le cadre de leur convention collective particulière ou aux procédures entreprises conformément à la lettre d'entente de la présente convention collective si le congé parental n'était pas intervenu, le service est considéré comme étant continu. Si l'enseignant est employé dans l'année scolaire suivant celle où le congé parental commence, le service en vertu du contrat à durée déterminée est comptabilisé afin d'accumuler les journées de service et est considéré comme étant continu. Pour plus de clarté, l'enseignant doit avoir accumulé le minimum de jours requis dans sa convention collective au cours de l'année pour que le caractère continu du service soit reconnu.

### **Avantages de congé parental**

27.18 L'enseignant qui est soit parent naturel soit parent adoptif et se voit accorder un congé parental en vertu du paragraphe 27.10, a droit aux avantages suivants :

- (i) soixante-quinze pour cent (75 %) de son traitement hebdomadaire pendant la période de délai de carence de deux (2) semaines prévue par le régime d'assurance-emploi;
- (ii) ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi sont complétées jusqu'à concurrence de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire pour dix (10) semaines supplémentaires tout au plus;

- (iii) les semaines visées en (i) et (ii) ci-dessus sont consécutives et sont comptées à partir du début du congé;
- (iv) nonobstant l'alinéa (iii), un enseignant permanent ou lié par un contrat à durée déterminée peut reporter le congé parental avec prestations pendant l'été au même titre que l'enseignante qui fait une demande de congé parental au moment de sa demande de congé de maternité selon le paragraphe 27.08;
- (v) si l'enseignant permanent ou probatoire ne réclame pas le report de cet avantage, le paragraphe 27.09 s'applique.

27.19 L'enseignant qui adopte un enfant sans pour cela avoir droit à des prestations d'assurance-emploi, a droit à un congé avec solde d'une durée maximale de cinq (5) jours à compter du jour où le soin de l'enfant adoptif est entièrement confié à l'enseignant, et aux journées supplémentaires sans solde que l'enseignant peut demander en vertu de l'article 27 (Congé parental).

27.20 Le traitement hebdomadaire de l'enseignant est déterminé selon les principes des *Règlements sur l'assurance-emploi* qui s'appliquent aux enseignants et en conformité avec ces principes.

27.21 Malgré le paragraphe 27.10, lorsque les deux parents de l'enfant sont enseignants, les avantages prévus au paragraphe 27.18 ne s'appliquent qu'à un (1) enseignant.

## **ARTICLE 28 CONGÉ POUR SOINS DE COMPASSION**

28.01 Le directeur des Ressources humaines accorde à un



enseignant un maximum de huit (8) semaines de congé sans solde, à prendre en blocs d'au moins deux semaines. Le droit audit congé pour soins de compassion est déterminé selon les dispositions de soins de compassion de la *Loi sur l'assurance-emploi* et son règlement.

- 28.02 Tous les avantages en matière d'assurance demeurent en vigueur durant le congé.
- 28.03 L'enseignant remet au Directeur des ressources humaines un avis de deux (2) jours d'enseignement avant son retour au travail.
- 28.04 S'il survient un décès du membre de la famille durant le congé pour soins de compassion, l'enseignant a droit au congé spécial/congé de circonstance selon la convention collective particulière appropriée pour l'enseignant. Si la présente convention collective entre en conflit avec les dispositions de congé spécial/congé de circonstance d'une convention collective particulière, cette dernière a préséance.
- 28.05 Sous réserve des dispositions des paragraphes 32.21 à 32.25 de la présente convention collective concernant les enseignants suppléants, lorsque le remplacement d'un enseignant est nécessaire pour un enseignant en congé pour soins de compassion, le remplacement se fait par un enseignant suppléant.

## **ARTICLE 29 CONGÉ DE NAISSANCE**

- 29.01 À l'occasion de la naissance de l'enfant de l'enseignant, le parent qui n'a pas accouché de l'enfant et qui est enseignant a droit à un congé spécial avec solde d'une durée maximale de deux (2) jours.
- 29.02 Le congé peut être réparti comme suit :

- (i) un (1) jour pendant la période d'accouchement;
- (ii) le reste du congé doit être accordé dans les six (6) semaines suivant le jour où la mère reçoit son congé de l'hôpital. Lorsque la naissance a lieu à la maison, le délai de six (6) semaines commence le jour de la naissance.

## **ARTICLE 30 CONGÉ POUR OCCUPER LA PRÉSIDENTE DU SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE**

- 30.01 Tout enseignant qui signifie son intention de poser sa candidature au poste de président du syndicat doit informer le directeur général des écoles ou son représentant désigné le plus rapidement possible après le dépôt de sa déclaration d'intention.
- 30.02 Le conseil scolaire qui emploie l'enseignant élu à la présidence du syndicat accorde à ce dernier un congé pour la durée de son mandat. Ce congé est d'au plus quatre (4) ans.
- 30.03 Par dérogation au paragraphe 30.02, un congé accordé pour un troisième (3<sup>e</sup>) mandat et des mandats consécutifs subséquents doit être approuvé par le conseil scolaire.
- 30.04 L'enseignant qui occupe la présidence du syndicat conserve tous ses avantages sociaux; à cette fin, il est réputé être, au service du conseil scolaire.
- 30.05 Par dérogation au paragraphe 30.04, le syndicat détermine le salaire brut que le conseil scolaire verse au président et ce salaire brut est remboursé au conseil scolaire par le syndicat.
- 30.06 L'enseignant concerné réintègre le poste qu'il occupait

immédiatement avant d'occuper la présidence du syndicat ou un poste dont ont convenu d'un commun accord l'enseignant et le conseil scolaire.

## **ARTICLE 31 AUTRES CONGÉS**

- 31.01 (i) À l'exception des fermetures d'école dues aux intempéries, lorsque l'école est fermée aux élèves conformément aux procédures décrites dans la lettre d'entente sur les fermetures d'école, on peut exiger des enseignants qu'ils se présentent au travail à l'école ou dans un autre endroit. Dans les cas de fermeture d'école due aux intempéries, aucune perte de salaire n'est imputée aux enseignants.
- (ii) Aucune perte de salaire n'est imputée aux enseignants si on n'exige pas d'eux qu'ils se présentent au travail lors de la fermeture de l'école en raison :
- (a) d'une ordonnance de la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou de ses représentants;
  - (b) d'une ordonnance du conseil scolaire ou de son représentant, en consultation avec l'agent régional d'éducation – si le conseil néglige de consulter l'agent régional d'éducation, cela n'entraîne pas de perte de salaire ni d'avantages sociaux pour un enseignant;
  - (c) d'une ordonnance émanant d'une autre autorité compétente.
- (iii) Malgré l'absence d'obligation des enseignants de se présenter au travail en cas de fermeture d'école due aux intempéries selon le paragraphe 31.01(i), les enseignants qui exercent des fonctions de supervision, administratives et de consultation et qui travaillent normalement dans des bureaux

centralisés, peuvent être tenus de se présenter au travail, sauf cas de fermeture des bureaux due aux intempéries.

- (iv) Aucune perte de salaire n'est imputée aux enseignants dans l'un des cas suivants :
  - (a) en dépit d'efforts raisonnables, ils n'ont pu se rendre aux bureaux centralisés en raison des intempéries;
  - (b) ils ont reçu la permission de travailler à domicile.

31.02 L'enseignant ne subit aucune perte de salaire lorsque, avec l'approbation du conseil scolaire, il est absent

- (i) pour assister à des sessions d'études intensives ou à des réunions convoquées par le ministère;
- (ii) pour assister, pendant deux (2) jours ou moins, à une conférence professionnelle, à une session d'études intensives ou à une réunion non convoquée par le ministère, à condition que la conférence, la session d'études intensives ou la réunion soit approuvée par le directeur administratif principal de la Division des écoles publiques et que l'enseignant donne un préavis raisonnable – et, lorsque les exigences opérationnelles le permettent, une telle permission ne doit pas être refusée pour des motifs déraisonnables;
- (iii) parce qu'il est membre de comités ou de commissions constitué(e)s par les gouvernements provincial ou fédéral;
- (iv) pour représenter, à titre officiel ou non, le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse ou toute autre association provinciale, nationale ou internationale d'enseignants, à condition que

- l'enseignant donne un préavis raisonnable – lorsque les exigences opérationnelles le permettent, une telle permission ne doit pas être refusée pour des motifs déraisonnables;
- (v) parce qu'il subit des examens écrits ou défend une thèse afin d'améliorer son statut professionnel;
  - (vi) parce qu'il occupe, pour le compte de la province, un emploi à temps partiel à titre de professionnel;
  - (vii) parce qu'il assiste à un exercice ou à une cérémonie de remise des diplômes de niveau postsecondaire, pour lui-même, pour son conjoint ou pour ses enfants [un (1) jour par manifestation];
  - (viii) parce qu'il est appelé à témoigner devant un organisme quasi judiciaire, auquel cas le conseil scolaire ne doit pas refuser son approbation pour des motifs déraisonnables;
  - (ix) parce que l'enseignant dirige des programmes de formation en cours d'emploi.

31.03 L'enseignant permanent, probatoire ou titulaire d'un contrat à durée déterminée ne peut subir de perte de salaire lorsqu'il est absent :

- (i) parce qu'il a été placé en quarantaine par un médecin légiste de santé ou toute autre personne autorisée par la loi, ou dans une situation dans laquelle un médecin praticien ou un médecin fonctionnaire lui conseille de surseoir à ses activités d'enseignement et que d'autres dispositions concernant les congés de maladie ou d'autres congés ne s'appliquent pas – il est entendu que le ministère peut obliger l'enseignant à se faire examiner par un médecin praticien ou un praticien en santé accepté par l'enseignant et par lui;

- (ii) parce que, à l'occasion d'une élection municipale, provinciale ou fédérale, il est appelé à voter dans une circonscription électorale autre que celle dans laquelle il enseigne, à condition que son nom soit inscrit sur la liste électorale et qu'il ne puisse raisonnablement aller voter après les heures d'école;
- (iii) parce qu'il a été appelé à témoigner devant un organisme judiciaire ou à remplir la fonction de juré;
- (iv) parce qu'il exerce des fonctions officielles de membre du conseil d'administration, du sénat ou du conseil des affaires universitaires d'une université ou d'un collège approuvé de la Nouvelle-Écosse.

31.04 L'enseignant permanent, probatoire ou titulaire d'un contrat à durée déterminée ne peut subir de perte d'avantages sociaux parce qu'il exerce une charge publique à titre de député à l'Assemblée législative ou de membre d'un conseil scolaire ou d'un conseil municipal.

- 31.05 (i) Il n'y a pas d'interruption des états de service lorsque l'enseignant, avec le consentement du conseil scolaire, assiste et participe activement à une compétition sportive nationale au Canada, à une compétition sportive au sein du Commonwealth britannique ou à une compétition sportive internationale, à condition qu'il ait été choisi par une fédération sportive dûment constituée et reconnue pour représenter la province de la Nouvelle-Écosse dans cette compétition sportive, à titre de membre d'une délégation officielle.
- (ii) Il n'y a pas d'interruption des états de service lorsque l'enseignant, avec le consentement du conseil scolaire, assiste et participe activement à une manifestation artistique ou culturelle nationale ou internationale, à condition qu'il ait

été choisi par un organisme artistique ou culturel dûment constitué et reconnu.

31.06 L'enseignant absent au titre du présent article ne subit aucune perte de congés de maladie.

- 31.07 (i) Aux fins des congés accordés en vertu de l'alinéa 31.02 (iv), les coûts salariaux des enseignants suppléants sont remboursés au conseil scolaire lorsque, au cours d'une année scolaire, les absences :
- (a) excèdent, en ce qui concerne une personne membre du conseil de direction provincial, l'équivalent de douze (12) jours pour l'exercice de fonctions liées au conseil de direction provincial;
  - (b) excèdent l'équivalent de deux cent cinquante (250) jours pour l'exercice d'autres fonctions liées au Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse à l'échelle de la province – avant le 30 juin de l'année scolaire précédente, le syndicat informe le ministère de la répartition des deux cent cinquante (250) jours par année pour chacun des conseils scolaires, le nombre de jours alloués à un conseil scolaire ne pouvant être supérieur à vingt (20) ni supérieur à quatre-vingt (80) pour l'année scolaire concernée, à moins d'une autorisation du ministère;
  - (c) ont trait à l'exercice de fonctions pour une association d'enseignants provinciale, nationale ou internationale.
- (ii) Les coûts salariaux des enseignants ne sont pas remboursés au conseil scolaire lorsqu'un enseignant est absent :

- (a) pour assister à une réunion à la demande du conseil scolaire ou d'un représentant du conseil;
- (b) pour assister à des réunions de comités établis en vertu de la présente convention collective;
- (c) pour participer à d'autres journées approuvées par le ministère ou conseil;
- (d) pour siéger au Comité provincial du bien-être économique ou au Comité provincial de négociation.

- 31.08 (i) L'enseignant ne peut subir de perte de salaire lorsqu'il est absent pour assister, en tant que représentant du syndicat, à une rencontre organisée, avec l'accord du conseil scolaire et du syndicat, pendant une journée d'enseignant à des fins de négociation concernant les conventions collectives particulières.
- (ii) Lorsque le conseil scolaire doit fournir plus de cinquante (50) journées pour des enseignants suppléants, alors le syndicat rembourse le conseil scolaire pour les frais supplémentaires occasionnés.

31.09 Le conseil scolaire présente sa demande de remboursement pour les journées de suppléance assurées en vertu des paragraphes 31.07 (i) et 31.08 (ii) au plus tard le 31 décembre de l'année scolaire suivante.

## **ARTICLE 32 ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS**

32.01 Le terme « enseignant suppléant » désigne un enseignant ou une autre personne qualifiée embauché(e) pour remplacer, au jour le jour, un enseignant régulier au service d'un conseil.

### **A Taux salarial**

32.02 A À compter du 1<sup>er</sup> août 2012, les enseignants suppléants seront rémunérés selon le taux salarial



quotidien suivant, basé sur l'annexe D1 de la présente convention :

- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 de l'ITC/TC5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195);
- (ii) nonobstant l'alinéa 32.02 A (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de vingt-et-un (21) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution pour tous les jours où il aura enseigné en sus de vingt-et-un (21) jours au cours de cette année scolaire.

B À compter du 1<sup>er</sup> aout 2013, les enseignants suppléants seront rémunérés selon le taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D3 de la présente convention :

- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 de l'ITC/TC5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195);
- (ii) nonobstant l'alinéa 32.02 B (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.

C À compter du 1<sup>er</sup> aout 2014, les enseignants suppléants seront rémunérés selon le taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D4 de la présente convention :

- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant

- de l'échelon 1 de l'ITC/TC5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195);
- (ii) nonobstant l'alinéa 32.02 C (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.

Il est entendu qu'aucun enseignant suppléant ne peut recevoir de salaire quotidien plus élevé que le taux prévu au présent paragraphe 32.02 en fonction du nombre de journées de suppléance effectuées pour un conseil scolaire; toutefois, il a droit aux avantages prévus aux autres paragraphes de l'article 32.

## **B Conditions d'emploi**

- 32.03 L'enseignant ou une autre personne qualifiée qui a travaillé pendant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant est, aux fins des paragraphes 32.05, 32.06, 32.07 et 60.34, classifié(e) à titre d'enseignant régulier pour le nombre total de jours ainsi travaillés.
- 32.04 Lorsqu'un enseignant suppléant remplace un enseignant à temps partiel, les jours d'enseignement sont comptabilisés à titre de jours entiers ou consécutifs, aux fins des paragraphes 32.02 et 32.03 :
- (i) après dix-huit (18) journées partielles lorsque l'enseignant remplacé aurait normalement été employé à temps partiel;

- (ii) après que dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs se sont écoulés depuis le début de l'emploi de l'enseignant suppléant, lorsque l'enseignant remplacé aurait normalement travaillé à temps plein.

32.05 Par dérogation aux paragraphes 32.02, 32.03, et 32.04, le caractère consécutif des états de service d'un enseignant n'est pas interrompu lorsque l'école n'accueille pas d'élèves en raison d'un programme de formation en cours d'emploi destiné aux enseignants ou que l'école est fermée en vertu des alinéas 32.06 (i), (ii) ou (iii), ou parce que l'enseignant suppléant remplit la fonction de juré, ou parce que l'enseignant suppléant s'occupe des affaires de la Syndicat des enseignants de la province de la Nouvelle-Écosse conformément au paragraphe 31.07 (i) (b).

32.06 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants régulier aux fins et en vertu des paragraphes 32.03 et 32.04 ne subissent pas de perte de salaire ni d'interruption d'états de service lorsqu'ils ne peuvent enseigner en raison d'une fermeture de l'école imputable à :

- (i) une ordonnance du ministère ou de ses représentants;
- (ii) une ordonnance du conseil scolaire ou de son représentant, en consultation avec l'agent régional d'éducation – si le conseil néglige de consulter l'agent régional d'éducation, cela n'entraîne pas de perte de salaire ni d'avantages sociaux pour un enseignant;
- (iii) une ordonnance émanant d'une autre autorité compétente, à condition que l'enseignant ait enseigné ou soit réputé avoir enseigné le jour

d'école précédant immédiatement le(s) jour(s) au cours duquel(desquels) l'école a été fermée et qu'il ait exécuté les fonctions exigées de l'enseignant régulier le jour où l'école a été fermée.

- 32.07 Lorsqu'il est classifié à titre d'enseignant régulier, l'enseignant suppléant a droit, aux fins et en vertu des paragraphes 32.03 et 32.04, à des congés de maladie dont le nombre est établi comme suit : un (1) jour pour dix (10) jours d'enseignement ou, lorsqu'il remplace un enseignant à temps partiel, une (1) partie de jour pour chaque dix (10) parties de jour d'école. Ces congés de maladie, qui sont cumulatifs, demeurent au crédit de l'enseignant tant et aussi longtemps qu'il travaille de façon continue pour le compte du conseil. De plus, l'utilisation de tels congés n'entraîne pas l'interruption du caractère consécutif des états de service de l'enseignant suppléant. Aux fins du paragraphe 32.02, ces jours sont considérés comme faisant partie des journées de travail consécutives.
- 32.08 (i) Si un enseignant suppléant remplace un enseignant régulier à l'occasion du dernier jour de l'année scolaire et continue de le remplacer à compter du premier jour d'école de l'année scolaire suivante, les états de service de l'enseignant suppléant sont réputés continus et ininterrompus.
- (ii) Si un enseignant suppléant embauché en vertu d'un contrat à durée déterminée selon le paragraphe 33.01 de la présente convention collective remplace un enseignant lors de la dernière journée de classe de l'année scolaire et continue de remplacer le même enseignant à titre de suppléant à compter du premier jour de l'année scolaire suivante, les états de service de l'enseignant suppléant sont réputés continus et ininterrompus.

- 32.09 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants régulier en vertu du paragraphe 32.03 participent aux sessions et aux programmes de formation en cours d'emploi auxquels auraient participé les enseignants qu'ils remplacent; une telle participation est considérée, aux fins du traitement et des avantages sociaux, comme de l'enseignement. Les sessions et les programmes de formation en cours d'emploi doivent, de l'avis du conseil ou de la personne désignée par lui, se rapporter à l'affectation de l'enseignant suppléant.
- 32.10 Un conseil scolaire ne peut rompre les états de service d'un enseignant suppléant de manière à en interrompre le caractère consécutif pour réduire au minimum le taux salarial quotidien de l'enseignant suppléant en vertu du paragraphe 32.02.
- 32.11 Le caractère consécutif des états de service d'un enseignant suppléant classifié à titre d'enseignant régulier ne s'interrompt pas en raison d'absences imputables à des congés spéciaux ou des congés de décès. Les congés spéciaux ou de décès sont des journées reconnues dans les ententes entre le syndicat et les conseils scolaires. Il est entendu que les dispositions particulières s'appliquent aux questions touchant le paiement.
- 32.12 Un enseignant suppléant, réserviste du syndicat, est autorisé à participer au régime d'assurance collective du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse, conformément aux dispositions de ce régime. L'enseignant assume l'entière responsabilité des primes annuelles versées à l'avance, au moyen de chèques postdatés transmis directement à un courtier identifié par le syndicat, et ces primes ne font pas partie de la facture envoyée à l'employeur.
- 32.13 Les états de service d'un enseignant suppléant ou toute combinaison de service de suppléance ou d'emploi à durée

déterminée sont assimilés à un stage probatoire lorsque le nombre total de jours d'enseignement crédités pour une (1) année scolaire est égal ou supérieur à cent soixante-quinze (175) jours, à condition que les jours en question aient trait au même poste et que l'enseignant soit au service du même conseil scolaire, en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou d'enseignant permanent, immédiatement après les états de service effectués à titre d'enseignant suppléant.

- 32.14 Les états de service accumulés en vertu du paragraphe 32.13 et de l'alinéa 33.01 (i) au sein du même conseil, selon toute combinaison d'années consécutives, sont réputés tenir lieu de stage si l'enseignant est au service du même conseil scolaire, en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou d'enseignant permanent, pour la troisième année consécutive.
- 32.15 Lorsque le nombre total de jours d'enseignement crédités effectués par un enseignant suppléant au cours d'une année scolaire donnée est égal ou supérieur à cent soixante-quinze (175) jours, à condition que les jours en question aient trait au même conseil scolaire, l'enseignant a droit au remboursement des primes versées à Total Care, à condition que l'enseignant suppléant ait été inscrit au régime et qu'il ait payé des primes pendant l'année scolaire en cours. Le remboursement s'effectuera conformément aux dispositions touchant le partage des coûts des primes d'assurance de Total Care et aux pratiques actuellement en vigueur en matière de remboursement des primes d'assurance.
- 32.16 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants régulier en vertu du paragraphe 32.03 et qui voient leurs états de service interrompus par le retour d'un enseignant qui, par la suite, s'absente dans les cinq (5) jours de travail suivants est, s'il est disponible, réaffecté au même poste, et l'affectation est traitée comme s'il

n'y avait pas eu d'interruption. Les états de service sont alors réputés ne pas avoir été interrompus.

- 32.17 (i) Avant d'être classifié à titre d'enseignant normal en vertu du paragraphe 32.03, l'enseignant suppléant qui s'absente pour une durée maximale de cinq (5) jours en raison d'une maladie ne voit pas s'interrompre le caractère consécutif de ses états de service. Cette disposition ne signifie pas que le conseil est tenu de réintégrer l'enseignant suppléant à son poste à son retour.
- (ii) Après avoir été classifié à titre d'enseignant régulier en vertu du paragraphe 32.03, l'enseignant suppléant qui s'absente pour une période maximale de cinq (5) jours en raison d'une maladie ou après avoir utilisé des congés de maladie accumulés au titre du paragraphe 32.07, selon le nombre de jours le plus élevé, ne verra pas s'interrompre le caractère consécutif de ses états du service.
- 32.18 Lorsqu'un poste occupé par un suppléant est un poste vacant ou non comblé et que le suppléant en question devient le candidat retenu ou nommé à ce poste, le contrat entre en vigueur au premier jour auquel l'enseignant suppléant a commencé son travail à ce poste. Ceci n'empêche pas, sous réserve des obligations contractuelles, le conseil scolaire de choisir le candidat qu'il juge le mieux qualifié pour ce poste.
- 32.19 L'enseignant suppléant qui se présente à l'école lors d'une journée où l'école est annulée une fois la journée débutée est payé et crédité du temps où l'enseignant suppléant devait enseigner. Aux fins de clarification additionnelle, aucun enseignant suppléant ne reçoit moins de cinquante (50 %) pour cent du taux d'une pleine journée.

32.20 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants réguliers ont droit aux congés prévus à l'article 29 – Congé de naissance, de la présente convention collective.

### **C Embauche des enseignants suppléants**

32.21 On embauche un enseignant suppléant lors de toute absence d'un enseignant à moins que la présence d'un suppléant ne soit pas nécessaire au niveau du fonctionnement.

32.22 Aux fins du paragraphe 32.21, « pas nécessaire au fonctionnement » comprend ce qui suit :

- (i) les journées où l'enseignant n'enseigne pas ou n'a pas à surveiller les élèves telles que les journées de perfectionnement, de collation de diplôme et les journées de correction ou de classement;
- (ii) les occasions où l'enseignant s'absente de façon inattendue durant la journée scolaire ou lorsque l'enseignant est absent pendant moins d'une pleine journée et que ses tâches peuvent être comblées sur le plan administratif. Un enseignant n'est pas tenu de renoncer à son temps de correction ou de préparation pour répondre à la présente exigence;
- (iii) les occasions où l'absence de l'enseignant est reliée aux activités parascolaires de l'école et où le regroupement des élèves peut accommoder l'absence de l'enseignant;
- (iv) les occasions où un nombre raisonnable d'élèves peuvent être regroupés de façon convenable pour l'enseignement;
- (v) les occasions où, de l'avis du directeur de l'école, il y a un nombre suffisant d'enseignants, compte-tenu des absences, pour assurer surveiller adéquate des examens des élèves et le maintien de la discipline.



- 32.23 Lorsque tous les efforts raisonnables ont été faits et qu'aucun suppléant n'est disponible, l'exigence du Conseil prévue au paragraphe 32.20 est réputée avoir été rencontrée.
- 32.24 Chaque conseil conserve une banque de données de tous les enseignants suppléants qui font une demande et qui sont acceptés comme suppléants. La dite banque de données contient la matière et le niveau de préférence de chaque postulant et est rendue disponible à tous les directeurs d'écoles relevant de chaque conseil scolaire.
- 32.25 Les enseignants suppléants qui remplacent les enseignants itinérants ou les enseignants en tournée sont admissibles à des frais de déplacement relevant de l'article 50 – Frais de déplacement de la présente convention collective au même titre que l'enseignant itinérant ou l'enseignant en tournée.

### **ARTICLE 33    CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE, AVANTAGES SOCIAUX**

- 33.01 Un contrat à durée déterminée, tel que défini à l'annexe C, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective, s'applique :
- (i) à un enseignant qui travaille pour le compte d'un conseil scolaire pour une période minimale de cent soixante-quinze (175) jours
    - (a) pour remplacer un enseignant régulier à qui le conseil a accordé un congé;
    - (b) pour remplacer un enseignant régulier en affectation temporaire en vertu de l'article 47 (Affectations temporaires);
    - (c) pour remplacer un enseignant permanent régulier qui participe à un programme de

- partage de l'emploi;
- (d) pour remplacer un enseignant permanent régulier qui, en vertu du sous-alinéa 33.01 (ii) (c), enseigne pendant un (1) semestre au cours d'une année scolaire;
- (e) pour remplacer un enseignant prenant un congé sans solde à la suite d'une absence d'un minimum de deux années scolaires consécutives.

Sauf dans les cas prévus au paragraphe 33.02, le contrat visé par la présente disposition n'est pas réputé équivaloir à un contrat d'enseignant probatoire ou permanent, ni s'y substituer, en vertu des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), de ses règlements d'application et de l'article 20 (Permanence) de la présente convention collective :

- (ii) à un enseignant qui travaille pour le compte d'un conseil scolaire
  - (a) pour partager un emploi pendant l'année scolaire complète;
  - (b) à temps partiel pendant toute l'année scolaire; pour le reste d'un semestre ou pour le reste de l'année scolaire;
  - (c) pour enseigner pendant un semestre;
  - (d) pour remplacer un enseignant bénéficiant d'un congé avec traitement différé d'une durée de six (6) mois;
  - (e) pour remplacer un enseignant en affectation temporaire en vertu du paragraphe 47.12 pour plus de soixante (60) jours, mais pour moins de cent-soixante-quinze (175) jours;

- (f) pour remplacer un enseignant en congé parental au-delà de quarante (40) jours dans une année scolaire.

Les enseignants embauchés en vertu du sous-alinéa (c), sans porter préjudice aux modalités ni aux dispositions de l'entente conclue entre le conseil scolaire et le syndicat, bénéficient d'un droit de placement prioritaire pour les cours offerts dans le cadre du deuxième semestre de toute école offrant un programme semestriel, à condition de posséder les compétences requises. Sauf dans les cas prévus aux paragraphes 33.03, 33.04, et 33.05, le contrat visé par la présente disposition n'est pas réputé équivaloir à un contrat d'enseignant probatoire ou permanent ni s'y substituer en vertu des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), de ses règlements d'application et de l'article 20 (Permanence) de la présente convention collective;

- (iii) à un enseignant qui travaille pour le compte d'un conseil scolaire après le vingtième (20<sup>e</sup>) jour d'école :
  - (a) pour remplacer un enseignant à contrat probatoire ou permanent qui a quitté son emploi au conseil scolaire;
  - (b) pour occuper un poste nouvellement créé;
  - (c) aux fins du sous-alinéa 33.01 (iii) (a), le terme « quitté son emploi » s'applique aussi lorsqu'un enseignant bénéficiant d'un congé sans solde de plus de quarante (40) jours ne réintègrera pas son poste avant la fin de l'année scolaire.

Sauf dans les cas prévus au paragraphe 33.05, le contrat visé par la présente disposition n'est pas réputé équivaloir à un contrat d'enseignant probatoire ou

permanent ni s'y substituer en vertu des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), de ses règlements d'application et de l'article 20 (Permanence) de la présente convention collective.

- 33.02 Par dérogation à l'alinéa 33.01 (i), les états de service cumulés au titre de l'alinéa 33.01 (i) sont réputés constituer un stage si l'enseignant est au service du même conseil scolaire en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou permanent immédiatement après l'année ou les années d'enseignement effectuée(s) en vertu d'un contrat à durée déterminée.
- 33.03 Par dérogation à l'alinéa 33.01 (ii), l'enseignant visé par un contrat à durée déterminée au sens de l'alinéa 33.01 (ii) et dont les états de service continus auprès du conseil scolaire qui l'emploie ont débuté avant le 1<sup>er</sup> août 1976 est réputé bénéficiaire d'un contrat permanent en vertu des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), de ses règlements d'application et de l'article 20 (Permanence) de la présente convention collective.
- 33.04 Par dérogation à l'alinéa 33.01 (ii), l'enseignant qui a ou qui a eu un contrat permanent et qui est lié au même conseil scolaire par un contrat permanent au sens de l'alinéa 33.01 (ii) est réputé bénéficiaire d'un contrat permanent en vertu des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), de ses règlements d'application et de l'article 20 (Permanence) de la présente convention collective, à condition que l'emploi en question suive ou ait suivi immédiatement l'année au cours de laquelle l'enseignant avait un contrat permanent.

- 33.05 Lorsque, par dérogation au sous-alinéa 33.01 (ii) (e) ou l'alinéa 33.01 (iii), l'emploi d'un enseignant au sens du sous-alinéa 33.01 (ii) (e) ou de l'alinéa 33.01 (iii) est à temps plein et débute entre le vingtième (20<sup>e</sup>) jour d'école et le trente-et-un (31) décembre, les états de service sont réputés tenir lieu de stage lorsque l'enseignant est employé par le même conseil scolaire en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou d'enseignant permanent immédiatement après l'année ou les années de service effectuée(s) en vertu d'un contrat à durée déterminée.
- 33.06 Les enseignants employés par des conseils scolaires en vertu d'un contrat à durée déterminée produit en vertu de l'alinéa 33.01 (i) ont droit à tous les avantages sociaux d'un enseignant régulier et sont classifiés à titre d'enseignants réguliers bénéficiant d'un contrat à durée déterminée.
- 33.07 Les enseignants employés par des conseils scolaires en vertu d'un contrat à durée déterminée produit en vertu des alinéas 33.01 (ii) ou (iii) ont droit à tous les avantages sociaux d'un enseignant régulier, à ceci près que les congés de maladie et les congés de maternité offerts sont établis en fonction du nombre de jours d'enseignement crédités par rapport au nombre de jours que compte l'année scolaire. La somme ainsi établie est arrondie au nombre entier le plus près.
- 33.08 Lorsqu'un enseignant a été embauché pour deux (2) ou plusieurs contrats à durée déterminée dans la même année scolaire, que la durée de service accumulée est d'au moins cent soixante-quinze (175) journées et que l'enseignant a reçu des évaluations satisfaisantes, alors l'enseignant est réputé avoir été employé en vertu de

l'alinéa 33.01 (i) (Contrat à durée déterminée, avantages sociaux) de la présente convention collective.

## **ARTICLE 34 ASSURANCE**

- 34.01 À compter du 1<sup>er</sup> août 2000, l'employeur verse cent pour cent (100 %) de la prime mensuelle de la police syndicale d'assurance-vie et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident existante, pour une couverture d'un montant de cinquante mille dollars (50 000 \$), pour chaque enseignant employé dans la province et membre du syndicat.
- 34.02 L'Employeur verse cent pour cent (100 %) de la prime mensuelle de la police existante de Total Care pour le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse pour chaque enseignant qui est membre du Syndicat et détient une police *unique ou familiale*.
- 34.03 (i) L'employeur accepte de verser soixante-cinq pour cent (65 %) de la prime mensuelle rattachée aux dispositions de la politique de Total Care portant sur les GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES.
- (ii) Les avantages annexés (appendice D) sont les avantages approuvés en vertu des dispositions de la police de Total Care portant sur les GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES.
- (iii) Les factures relatives aux GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES sont distinctes de toutes les autres factures de Total Care.
- (iv) Les enseignants peuvent accepter ou refuser l'ajout des GARANTIES

COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE  
SOINS DENTAIRES à leur police.

- (v) En plus des primes mensuelles mentionnées à l'alinéa (i), la province versera, à compter du mois de mai 2001, trois-mille dollars (3 000 \$) par mois pour couvrir le coût des services de prothésodontologie qui ne font pas partie des « AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES » décrits à l'appendice D.

34.04 L'employeur verse au syndicat les primes prévues dans le présent article le plus près possible du premier (1<sup>er</sup>) jour du mois au cours duquel la prime est payable.

34.05 Le syndicat assume l'entière responsabilité du travail de secrétariat lié à toutes les garanties prévues dans le présent article et fournit à l'employeur les renseignements dont ce dernier peut avoir besoin à l'occasion.

34.06 Le syndicat présente à l'employeur des états financiers annuels vérifiés de tous les reçus et déboursements concernant les garanties prévues au présent article.

34.07 Le syndicat et l'employeur reconnaissent et confirment la convention collective cadre établie entre la province et le syndicat en date du 20 juin 1997 (désignée par le terme « convention collective cadre »), ainsi que tous les amendements qui ont pu y être apportés. Sans limiter l'application générale de ce qui précède, il est entendu que le syndicat et l'employeur conviennent que les appendices « B », « C », et « D » de la convention collective cadre, ainsi que tous les amendements qui ont pu y être apportés, pour ce qui a trait aux accords

relatifs, respectivement, au déficit ou au surplus du régime de soins dentaires, du régime cadre d'assurance-vie et du régime d'assurance-maladie, font partie de la présente convention collective.

- 34.08 Les parties conviennent que les cotisations de l'employeur touchant les garanties sont versées aux fins des polices et des garanties prévues au présent article, y compris la prise en charge des dépenses admissibles touchant les garanties prévues au présent article. Les dépenses admissibles ne sont pas modifiées sans consultation préalable de l'employeur.
- 34.09 Le Syndicat convient que les dépenses encourues par tout fiduciaire nommé par l'employeur sont remboursées au fiduciaire au même titre que les dépenses encourues par un fiduciaire nommé par le syndicat. Un fiduciaire nommé par l'employeur profite des mêmes occasions de participer au colloque d'été de planification, à la Conférence de la Fondation internationale et toute autre activité approuvée par les fiduciaires.

## **ARTICLE 35 DISPOSITIONS À NÉGOCIER PAR LE SYNDICAT ET PAR LE CONSEIL SCOLAIRE**

- 35.01 Les parties liées par la présente convention collective conviennent que les questions susceptibles de faire l'objet de négociations entre le syndicat et un conseil scolaire sont régies par les dispositions de la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*).



## **ARTICLE 36 RÉDUCTION DE LA COTISATION D'ASSURANCE-EMPLOI**

- 36.01 Chaque année, le conseil scolaire présente une demande de réduction de la cotisation d'assurance-emploi et fait parvenir au syndicat, dans un délai de sept (7) jours, une copie de ladite demande.
- 36.02 Lorsque la demande d'un conseil scolaire ouvre droit à une réduction de cotisation, la portion des fonds ainsi obtenus qui revient aux enseignants, déterminée selon les dispositions des règlements d'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*, est versée directement, sous réserve des dispositions du présent article, selon les directives données par les enseignants, par l'entremise du syndicat.
- 36.03 La portion des fonds obtenus en vertu du paragraphe 36.02 qui revient aux enseignants, est remise chaque année au syndicat.
- 36.04 Les fonds obtenus en vertu du paragraphe 36.03 sont utilisés pour financer la réinstallation et les frais de déplacement des enseignants en vertu de l'article 21 de la présente convention collective, selon la politique du syndicat en matière de décaissement.
- 36.05 Cette partie de la réduction de la cotisation d'assurance-emploi en vertu du paragraphe 36.02 est automatiquement transmise au Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse au plus tard au 28 février de l'année concernée.

## **ARTICLE 37 PROGRAMME DE RÉADAPTATION DES ALCOOLIQUES ET DES TOXICOMANES**

- 37.01 Le programme de réadaptation des alcooliques et des toxicomanes dont ont convenu l'employeur et le syndicat le 2 avril 2009 devra être mis en place.
- 37.02 L'employeur est chargé d'informer les conseils scolaires des détails du programme.
- 37.03 Le syndicat est chargé d'informer les enseignants des détails du programme.
- 37.04 Le programme n'est pas modifié sans le consentement de l'employeur et du syndicat d'un commun accord.

## **ARTICLE 38 PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT À LA RETRAITE ANTICIPÉE**

- 38.01 Un Programme d'encouragement à la retraite anticipée dont ont convenu l'employeur et le syndicat (appendice A) est mis en place.
- 38.02 L'employeur est chargé d'informer les conseils scolaires des détails du programme.
- 38.03 Le syndicat est chargé d'informer les enseignants des détails du programme.
- 38.04 Le programme n'est pas modifié sans le consentement de l'employeur et du syndicat d'un commun accord.

## **ARTICLE 39 RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

- 39.01 Un régime de congé avec traitement différé dont ont convenu l'employeur et le syndicat (appendice B) est mis en place.
- 39.02 L'employeur est chargé d'informer les conseils scolaires des détails du régime.
- 39.03 Le syndicat est chargé d'informer les enseignants des détails du régime.
- 39.04 Le régime n'est pas modifié sans le consentement de l'employeur et du syndicat d'un commun accord.

## **ARTICLE 40 PROGRAMME INTRAPROVINCIAL D'ÉCHANGE D'ENSEIGNANTS**

- 40.01 On mettra en place un programme intraprovincial d'échange d'enseignants conformément à l'appendice C.
- 40.02 Les échanges proposés en vertu du paragraphe 40.01 se font sous réserve de l'approbation du conseil scolaire participant.
- 40.03 Les questions liées à la participation du conseil scolaire au programme d'échange visé par le paragraphe 40.01 et les décisions prises par les conseils scolaires participants en vertu du paragraphe 40.02 ne peuvent faire l'objet de griefs et ne sont pas négociables à l'échelon local.

## **ARTICLE 41 MODIFICATION D'UN COMMUN ACCORD**

- 41.01 Les parties peuvent en tout temps modifier la présente convention collective d'un commun accord.

## ARTICLE 42 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 42.01 Les parties conviennent que la notion de « grief » s'applique à un différend ou à une divergence de points de vue quant à l'interprétation ou à la violation présumée d'une disposition de la présente convention collective.
- 42.02 Les parties suivantes sont autorisées à déposer un grief :
- (a) un enseignant en son propre nom ou en son nom et en celui d'un ou de plusieurs autres enseignants – dans ce dernier cas, les autres enseignants signent eux aussi le grief écrit;
  - (b) le syndicat;
  - (c) l'employeur ou la personne désignée par le ministère.
- 42.03 Les griefs sont traités de la façon décrite ci-après :
- (a) (i) Discussions informelles avec les enseignants  
Dans un délai de trente (30) jours suivant la connaissance des faits donnant lieu à un grief présumé, l'enseignant discute de la question avec l'agent régional d'éducation. L'agent répond dans les dix (10) jours suivant les discussions. Lorsque une question ne peut être réglée au moyen de cette procédure officielle, elle est réputée constituer un « grief », et la procédure qui suit s'applique, à condition que l'enseignant concerné ait l'appui écrit du syndicat ou soit représenté par lui.
  - (ii) Discussions informelles avec le syndicat  
Lorsque le syndicat est à l'origine du grief, ce dernier rencontre l'agent régional d'éducation, dans un délai franc de trente (30) jours

suivant la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief présumé, pour discuter de la question. L'agent répond dans les dix (10) jours suivant les discussions. Lorsque la question ne peut être réglée au moyen de la procédure officielle ci-dessus, elle est réputée constituer un « grief », et la procédure définie aux étapes un, deux et trois s'applique.

- (iii) Aux fins du sous alinéa 42.03 (a) (ii), la « connaissance effective » du statut contractuel des enseignants en ce qui concerne les embauches effectuées après la date de signature de la présente convention collective intervient au moment de la réception des listes visées par les paragraphes 48.01 et 48.02 ou de la réception des informations précises fournies en vertu du paragraphe 48.03, à condition que la date du contrat et la « connaissance effective » tombent toutes deux dans l'année scolaire au cours de laquelle les listes ont été produites.

## **Grief**

Étape un Dans un délai franc de dix (10) jours suivant la réception de la réponse fournie en vertu de l'alinéa (a), le plaignant présente le grief par écrit à l'un des directeurs administratifs de l'éducation (ou à une personne désignée par lui), qui organise une rencontre avec le plaignant ou avec son représentant dans un délai franc de dix (10) jours, à un moment acceptable pour le plaignant et le directeur administratif (ou la personne désignée par lui). Dans un délai franc de cinq (5) jours

suivant ladite réunion, le directeur administratif (ou la personne désignée par lui) fait parvenir la décision écrite au plaignant et au syndicat. Si la décision écrite prise à l'étape un est acceptable pour le syndicat, elle est définitive et lie la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le syndicat, les enseignants et, le cas échéant, le(s) conseil(s) scolaire(s).

Étape deux Si la décision prise à l'étape un (1) n'est pas acceptable, le syndicat peut, dans un délai franc de vingt (20) jours, présenter le grief au sous-ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou à une personne désignée par lui) et, dans un délai franc de dix (10) jours, le sous-ministre organise une rencontre avec le syndicat, à un moment qui convient aux deux parties. Dans un délai franc de cinq (5) jours, le sous-ministre fait parvenir la décision écrite au syndicat. Si la décision écrite prise à l'étape deux est acceptable pour le syndicat, elle est définitive et lie la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le syndicat, les enseignants et, le cas échéant, le(s) conseil(s) scolaire(s).

Étape trois Si la décision prise à l'étape deux (2) n'est pas acceptable, le syndicat peut, dans un délai franc de vingt (20) jours, soumettre le différend à un arbitre. L'arbitre est choisi d'un commun accord par les parties. Si, dans un délai franc de cinq (5) jours, les parties sont incapables de s'entendre sur un arbitre, la nomination est faite par le ministre de l'Environnement et du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

(b) L'employeur ou la personne désignée par lui

- Étape un Le plaignant présente le grief par écrit, dans un délai franc de trente (30) jours de la connaissance des faits qui donnent lieu au grief présumé, au directeur administratif du syndicat, qui prend des dispositions pour rencontrer le plaignant ou son représentant dans les dix (10) jours, à un moment qui convient au plaignant et au directeur administratif du syndicat. Dans un délai franc de cinq (5) jours suivant ladite réunion, le directeur administratif (ou la personne désignée par lui) fait parvenir la décision écrite au plaignant.
- Étape deux Si la décision prise à l'étape un (1) n'est pas acceptable, le plaignant peut, dans un délai franc de vingt (20) jours, présenter le grief par écrit au président du syndicat (ou à une personne désignée par lui), qui organise une rencontre avec le plaignant ou avec son représentant dans un délai franc de dix (10) jours, à un moment qui convient au plaignant et au président du syndicat (ou à une personne désignée par lui). Dans un délai de cinq (5) jours suivant ladite réunion, le président du syndicat (ou la personne désignée par lui) fait parvenir la décision écrite au plaignant.
- Étape trois Si la décision prise à l'étape deux (2) n'est pas acceptable, le ministre peut, dans un délai franc de vingt (20) jours, saisir un arbitre de la question. L'arbitre est choisi d'un commun accord par les parties. Si, dans un délai franc de cinq (5) jours, les parties sont incapables de s'entendre sur un arbitre, la nomination est effectuée par le ministre de l'Environnement et du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 42.04 Après avoir examiné le grief, l'arbitre rend la décision dans un délai franc de quatorze (14) jours et fait parvenir une copie écrite de la décision aux parties.
- 42.05 La décision de l'arbitre n'a pour effet d'altérer, d'amender ni de modifier aucune des dispositions de l'entente professionnelle.
- 42.06 La décision de l'arbitre est définitive et lie la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le syndicat, les enseignants et, le cas échéant, les conseils scolaires.
- 42.07 Si le plaignant ne se prévaut pas des dispositions du présent article dans les délais prescrits, le grief est réputé avoir été abandonné. En l'absence d'une rencontre ou d'une réponse dans les délais prescrits, le plaignant peut, en revanche, passer à l'étape suivante. Les délais prescrits peuvent être prolongés d'un commun accord.
- 42.08 (i) Par dérogation aux procédures décrites au paragraphe 42.03, on commence à mettre en œuvre toute décision jugée acceptable par le plaignant, à quelque stade de la procédure de règlement de grief que ce soit, dans un délai franc de trente (30) jours après que la décision a été prise, à moins que les parties ne conviennent d'une date de mise en œuvre plus tardive.
- (ii) Si la mise en œuvre ne progresse pas à sa satisfaction, le syndicat peut saisir directement un arbitre de la question.



## ARTICLE 43 SALAIRE

### 43.01 A

- (i) Pour la période du 1<sup>er</sup> aout 2011 au 31 juillet 2012, le salaire de tous les enseignants est établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D1 ci-jointe, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour établir le salaire annuel pour l'année scolaire ayant débuté le 1<sup>er</sup> aout 2011, on divise le salaire applicable selon l'annexe D1 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multiplie le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1<sup>er</sup> aout 2011 et le 31 juillet 2012 inclusivement.

### 43.01 B

- (i) Pour la période du 1<sup>er</sup> aout 2012 au 31 juillet 2013, le salaire de tous les enseignants est établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D2 ci-jointe, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour établir le salaire annuel pour l'année scolaire ayant débuté le 1<sup>er</sup> aout 2012, on divise le salaire applicable selon l'annexe D2 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multiplie le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1<sup>er</sup> aout 2012 et le 31 juillet 2013, inclusivement.

### 43.01 C

- (i) Pour la période du 1<sup>er</sup> aout 2013 au 31 juillet 2014, le salaire de tous les enseignants est établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D3 ci-jointe, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective.

- (ii) Pour établir le salaire annuel pour l'année scolaire ayant débuté le 1<sup>er</sup> aout 2013, on divise le salaire applicable selon l'annexe D3 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multiplie le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1<sup>er</sup> aout 2013 et le 31 juillet 2014 inclusivement.

#### 43.01 D

- (i) Pour la période du 1<sup>er</sup> aout 2014 au 31 juillet 2015, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D4 ci-jointe, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour établir le salaire annuel pour l'année scolaire débutant le 1<sup>er</sup> aout 2014, on divisera le salaire applicable selon l'annexe D4 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1<sup>er</sup> aout 2014 et le 31 juillet 2015 inclusivement.

43.02 Outre les salaires mentionnés au paragraphe 43.01, les personnes qui occupent un poste de supervision touchent, pour les périodes qui vont du 1<sup>er</sup> aout 2012 au 31 juillet 2013, du 1<sup>er</sup> aout 2013 au 31 juillet 2014, et du 1<sup>er</sup> aout 2014 au 31 juillet 2015, un salaire supplémentaire (allocation de supervision) établi conformément aux dispositions des annexes E1, E2 et E3 ci-jointes, lesquelles sont réputées faire partie de la présente convention collective. Le calcul de l'allocation de supervision s'effectue comme aux alinéas 43.01 A, B et C (i) et (ii), mais à l'aide des annexes E1, E2 et E3.

43.03 L'enseignant qui est tenu par le conseil scolaire de remplir, à titre intérimaire, les fonctions d'un poste bénéficiant d'une rémunération plus élevée reçoit, après

dix (10) jours consécutifs, une rémunération d'intérim, établie à la date où débute l'affectation intérimaire de l'enseignant, comme si ce dernier avait été nommé au poste bénéficiant d'une rémunération plus élevée pour la période visée par l'intérim.

- 43.04 Si, au cours d'une année scolaire, on établit le nombre de jours d'enseignement crédités à un enseignant au moment de son décès et qu'on constate que ce dernier a touché une rémunération supérieure à celle qui correspond au nombre de jours d'enseignement crédités, tout droit au recouvrement d'un tel trop-payé est annulé.
- 43.05 Les dispositions qui suivent s'appliquent aux enseignants titulaires d'un permis ou d'un certificat d'enseignement professionnel et rémunérés comme tels :
- (i) Lorsqu'un enseignant est titulaire d'un permis d'enseignement professionnel de catégorie « A », l'employeur peut classer le poste de l'enseignant à l'un ou l'autre palier de l'échelle applicable à la catégorie PEP « A ». L'enseignant continue de recevoir l'augmentation annuelle prévue jusqu'à ce qu'il ait atteint le palier supérieur.
  - (ii) Lorsque l'accréditation du titulaire PEP de catégorie « A » est modifiée, l'enseignant est rémunéré selon les annexes D1, D2 et D3, à condition que le taux salarial annuel ne soit pas inférieur au taux salarial annuel auquel l'enseignant aurait eu droit si son accréditation n'avait pas été modifiée.
- 43.06 Le salaire d'un enseignant détenteur d'un certificat d'aptitude pédagogique de transition est inférieur d'un échelon au salaire qui s'applique à la catégorie de permis attribuée à l'enseignant une fois qu'il a suivi la formation

préalable et répondeu aux exigences du certificat d'aptitude pédagogique initial, telles qu'elles sont définies par l'employeur en vertu des règlements du gouverneur en conseil en application de la loi sur l'éducation (*Education Act*) au moment où l'employeur octroie à l'enseignant le certificat d'aptitude pédagogique de transition.

- 43.07 (i) Aux fins de la détermination du salaire supplémentaire versé aux personnes qui occupent un poste de supervision, conformément aux annexes E1, E2 et E3 de la présente convention collective, le nombre d'enseignants en affectation régulière est établi selon l'alinéa (ii).
- (ii) Aux fins des annexes E1, E2 et E3, le terme « enseignant en affectation régulière » désigne :
- les enseignants à temps plein;
  - les titulaires d'un contrat à durée déterminée, dont le nombre est converti en équivalents à temps plein, à l'exclusion des enseignants qui sont en congé pour toute l'année scolaire.
- (iii) Le nombre d'enseignants à inclure aux fins des annexes E1, E2 et E3 de la présente convention collective est déterminé au dernier jour d'école de septembre de chaque année.

## **ARTICLE 44 POSTES DE SUPERVISION ET D'ADMINISTRATION**

- 44.01 Tous les postes de supervision ou d'administration correspondent aux classifications suivantes :
- directeur général;
  - directeur;
  - superviseur de sous-système;
  - coordinateur;

- consultant à l'échelle du système;
- directeur d'école;
- directeur adjoint;
- chef de service.

- 44.02 (i) Les postes de supervision ou d'administration utilisés par les conseils scolaires sont conformes aux classifications décrites au paragraphe 44.01.
- (ii) Lorsqu'une nomenclature ou une terminologie différente est utilisée, le conseil et le syndicat peuvent, d'un commun accord, convenir que la nouvelle terminologie correspond à l'une ou l'autre des classifications établies au paragraphe 44.01.
- (iii) Si un conseil scolaire ne se conforme pas au paragraphe 44.01 ou à l'alinéa 44.02 (i) ou (ii), le syndicat peut, s'il le souhaite, se prévaloir des dispositions du paragraphe 44.04 du présent article.

44.03 Avant le 31 janvier de chaque année, l'employeur met à la disposition du syndicat les renseignements relatifs à la classification, à la terminologie et au salaire des enseignants qui occupent des postes de supervision et d'administration, selon les exigences du syndicat.

44.04 Si, pendant la durée d'application de la présente convention collective, l'employeur établit de nouvelles classifications ou une nouvelle terminologie non visée(s) par la présente convention collective :

- (i) le syndicat est avisé dans les quinze (15) jours de l'établissement des nouvelles classifications ou de la nouvelle terminologie;
- (ii) le salaire applicable à de telles nouvelles classifications est négocié par les parties liées par la présente convention collective.

Si, dans un délai de trente (30) jours, l'employeur et le syndicat sont incapables de s'entendre sur le salaire de superviseur applicable à la nouvelle classification, la question est déferée à un arbitre unique, qui rend une décision définitive et exécutoire.

- 44.05 (i) Lorsque l'enseignant qui occupe un poste de supervision soumet à l'approbation d'un conseil scolaire une demande de mutation à un poste d'enseignement ou à un autre poste de supervision et que la demande est accordée, l'enseignant touche une rémunération correspondant au moins à celle qu'il aurait reçue en l'absence de mutation.
- (ii) Avec l'approbation du conseil scolaire, l'enseignant qui occupe un poste de supervision ou d'administration peut, sur présentation d'une demande, réintégrer le statut d'enseignant ou être muté à un poste d'administrateur différent, pour une période maximale de deux (2) ans. Après cette période, l'enseignant réintègre son poste initial, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Le poste de l'enseignant qui occupe le poste vacant est protégé de la même façon. À supposer que le poste initial n'existe plus, le titulaire est affecté au poste qu'il aurait occupé en l'absence de placement.
- (iii) Lorsqu'un enseignant qui occupe un poste de supervision est muté :
- (a) en raison de la politique de mutation d'un conseil scolaire;
  - (b) lorsque l'enseignant est muté conformément aux dispositions relatives aux mutations d'une convention collective particulière dont se prévaut un conseil scolaire, l'enseignant touche une rémunération au moins égale à celle qu'il aurait reçue s'il n'avait pas été muté.

- (iv) Les personnes qui occupent un poste de supervision et qui sont mutées en vertu des dispositions qui précèdent ne peuvent recevoir une rémunération inférieure à celle qu'elles auraient reçue si elles ne l'avaient pas été. De telles dispositions salariales s'appliquent pour une période d'un (1) an.

44.06 L'enseignant qui occupe un poste de supervision et qui est affecté, pour des motifs autres que ceux qui figurent à l'alinéa 44.05 (iii), à un poste d'enseignement ou de supervision payé à un salaire moins élevé :

- (i) peut présenter un grief en vertu des dispositions de la convention collective particulière;
- (ii) oblige l'employeur ou le conseil scolaire à offrir des raisons valables pour justifier le placement.

44.07 L'arbitre (conseil d'arbitrage) nommé dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, en vertu du paragraphe 44.06, peut

- (i) réintégrer un enseignant dans son poste, lorsque l'employeur ou le conseil scolaire n'a pas offert de raison valable pour justifier le placement;
- (ii) octroyer d'autres formes de redressement reconnues par la loi.

Pour déterminer si le salaire a bel et bien été réduit, on se fonde sur les taux en vigueur dans la convention collective à la date du placement.

44.08 Aux fins des paragraphes 44.08, 44.09, 44.10, et 44.11, « école » s'entend d' « un ou de plusieurs bâtiments, ou d'une partie d'un bâtiment, qu'un conseil scolaire désigne comme étant une école ». Le nombre de bâtiments que comporte une école est limité par la

capacité qu'a le directeur de s'acquitter efficacement de ses tâches, compte tenu de la géographie, du nombre d'élèves et d'enseignants et de considérations locales.

- 44.09 Un directeur est nommé pour chaque école.
- 44.10 Par dérogation au paragraphe 44.08, un directeur ou un directeur adjoint est nommé pour chaque bâtiment scolaire comprenant une école. Les parties conviennent toutefois que l'employeur s'est conformé aux prescriptions de la présente disposition si un (1) directeur et un (1) directeur adjoint ont été nommés pour un groupe de bâtiments situés sur un campus comprenant une école. Nul enseignant ne peut subir une perte de salaire totale en raison de l'application de la présente disposition.
- 44.11 Les directeurs d'école se verront accorder une proportion minimum de temps de supervision où ils sont dispensés d'enseigner, conformément aux dispositions suivantes :
- (i) Dans les écoles qui comptent une charge d'enseignement correspondant à plus de deux (2) équivalents temps plein (ETP) mais moins de quatre (4) ETP, le directeur d'école se voit accorder quarante pour cent (40 %) de temps de supervision.
  - (ii) Dans les écoles qui comptent une charge d'enseignement correspondant à quatre (4) ETP ou plus mais moins de sept (7) ETP, le directeur d'école se voit accorder soixante pour cent (60 %) de temps de supervision.
  - (iii) Dans les écoles qui comptent une charge d'enseignement correspondant à sept (7) ETP ou plus mais dix (10) ETP ou moins, le directeur d'école se voit accorder quatre-vingts pour cent (80 %) de temps de supervision.
  - (iv) Dans les écoles qui comptent une charge



d'enseignement correspondant à plus de dix (10) ETP, le directeur d'école est dégagé de toute tâche d'enseignement.

44.12 Tout conseil scolaire nomme un ou plusieurs directeurs adjoints dans chaque école comptant une charge d'enseignement de plus de quinze (15) équivalents temps plein (ETP), selon ce qui suit :

- (i) Dans les écoles qui comptent une charge d'enseignement correspondant à quinze (15) ETP ou plus, un (1) directeur adjoint.
- (ii) Dans les écoles qui comptent une charge d'enseignement correspondant à plus de quarante-quatre (44) ETP, deux (2) directeurs adjoints.
- (iii) Dans les écoles qui comptent une charge d'enseignement correspondant à plus de soixante-quatorze (74) ETP, trois (3) directeurs adjoints.

44.13 Conformément à l'entente en date du 17 avril 2002, lorsqu'une convention collective particulière accorde une proportion plus importante de temps pour la supervision ou l'administration, ce sont les dispositions de la convention collective particulière qui s'appliquent. Les dispositions applicables se trouvent à l'appendice E. Lorsque ces dispositions font référence à la politique du conseil scolaire existante au 31 décembre 2001, elles ne sont pas interprétées comme des restrictions du droit qu'a le conseil scolaire de modifier une telle politique.

## **ARTICLE 45 ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT**

45.01 Chaque conseil scolaire se dote d'un système d'évaluation fonctionnel.

45.02 Les politiques d'évaluation des enseignants sont conformes aux principes suivants :

- (i) L'évaluation a pour but de favoriser l'apprentissage au moyen de l'établissement d'un mécanisme formatif et d'un mécanisme sommatif.
- (ii) Le mécanisme formatif est conçu de façon à améliorer l'enseignement au moyen de la définition de moyens de modifier les stratégies, les cadres ou les comportements relatifs à l'enseignement.
- (iii) Le mécanisme sommatif est conçu de façon à fournir les informations qui déboucheront sur la modification des affectations, par exemple les mutations vers d'autres postes, les promotions ou les renvois.
- (iv) Le mécanisme d'évaluation est axé sur la coopération et la consultation et s'articule selon des buts communs.
- (v) Le mécanisme d'évaluation respecte les droits professionnels des enseignants, y compris le droit :
  - (a) à une sécurité d'emploi raisonnable;
  - (b) à un degré raisonnable de discrétion professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions;
  - (c) à une participation raisonnable aux décisions concernant les aspects de leur poste relatifs à la carrière et à la situation d'emploi;
  - (d) à des décisions fondées sur des preuves;
  - (e) d'être évalués selon des critères pertinents;
  - (f) de ne pas être évalués sur la foi de ouï-dire, de rumeurs ou de plaintes non fondées;
  - (g) d'être évalués selon des normes compréhensibles;

- (h) d'être avisés de l'organisation d'une évaluation;
  - (i) de connaître les résultats de leur évaluation;
  - (j) de réagir de façon significative aux résultats de leur évaluation;
  - (k) à une justification des mesures prises à leur endroit;
  - (l) de faire appel de décisions défavorables et d'exprimer leur point de vue auprès d'une autorité compétente et impartiale;
  - (m) à une évaluation ordonnée et opportune;
  - (n) à des procédures d'évaluation humaines;
  - (o) au caractère privé et confidentiel de l'évaluation;
  - (p) à des procédures d'évaluation qui n'entravent pas inutilement leurs activités professionnelles;
  - (q) à une évaluation dans le cadre de laquelle leur vie privée est considérée comme non pertinente;
  - (r) à une évaluation qui n'est pas utilisée de façon coercitive à des fins autres que les fins légitimes de l'évaluation;
  - (s) à des critères et des procédures non discriminatoires;
  - (t) à une évaluation qui n'est pas utilisée pour sanctionner le terme de points de vue impopulaires;
  - (u) à une évaluation générale de leur rendement qui est franche, honnête et cohérente.
- (vi) L'évaluation respecte les droits de l'employeur, sous réserve des dispositions de toute entente professionnelle entre le syndicat et un conseil scolaire, notamment :

- (a) effectuer un travail de supervision et de prendre des décisions relatives au personnel qui ont pour but d'améliorer la qualité de l'éducation fournie;
- (b) colliger des informations pertinentes, compte tenu de leurs fonctions de supervision et d'évaluation;
- (c) prendre des mesures, à partir de ces informations pertinentes, dans l'intérêt des élèves;
- (d) obtenir la coopération du personnel enseignant dans la mise en œuvre et l'utilisation d'un système d'évaluation juste et efficace.

(Les énoncés reproduits dans le présent article sont tirés de *Successful Teacher Evaluation*, Thomas McGreal, 1983, Alexandria VA, Association for Supervision and Curriculum Development. Reproduction autorisée. Tous droits réservés.)

## **ARTICLE 46 PLANS DE PROGRAMME INDIVIDUALISÉS**

- 46.01 Aux fins du présent article, les parties liées par la présente convention collective reconnaissent les principes directeurs qui figurent dans la *Politique en matière d'éducation spéciale* de 2008 du ministère de l'Éducation.
- 46.02 Les parties liées par la présente convention collective conviennent également que, conformément à la loi sur l'éducation (*Education Act*), chapitre 1 des lois de la Nouvelle-Écosse de 1995–1996, les conseils scolaires

sont chargés d'établir une politique conforme au manuel de politique du ministère de l'Éducation.

- 46.03 Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent le fait qu'il est nécessaire de disposer de ressources et de structures de soutien pour la mise en place de la politique en matière d'éducation spéciale du ministère de l'Éducation.
- 46.04 (i) La planification de programme pour élèves qui ont des difficultés d'apprentissage se fait conformément à la politique en matière d'éducation spéciale du conseil scolaire. Lorsque l'équipe de planification de programme décide qu'un élève a besoin d'un plan de programme individualisé, il faut que le travail de planification et de consultation nécessaire se déroule le plus tôt possible.
- (ii) L'équipe de planification de programme peut faire des recommandations dans le plan de programme individualisé sur les aspects suivants :
- (a) les méthodes pédagogiques;
  - (b) le matériel ou l'équipement spécial;
  - (c) les ressources humaines.
- 46.05 Lorsqu'un enseignant est membre d'une équipe chargée de la planification d'un programme,
- (i) la signature de l'enseignant sur le plan de programme individualisé dénote que ce dernier est d'accord avec :
    - (a) les résultats annuels individualisés;
    - (b) les résultats spécifiques individualisés;
    - (c) les services recommandés;
    - (d) les secteurs de responsabilité;
    - (e) les dates d'examen.
  - (ii) l'enseignant peut demander un examen du

plan de programme individualisé en présentant une demande au directeur et un tel examen est effectué de concert avec les membres de l'équipe chargée du plan de programme individualisé.

Si les préoccupations de l'enseignant ne sont pas apaisées, l'équipe, y compris le superviseur compétent, procède à un nouvel examen;

- (iii) si l'enseignant a toujours des préoccupations concernant le plan de programme individualisé, il peut demander et se voit accorder une rencontre avec le directeur général ou une personne désignée par ce dernier pour tâcher de trouver une solution au problème et cette rencontre peut se dérouler avec ou sans un représentant du syndicat, à la discrétion de l'enseignant.

- 46.06 (i) Pour l'année scolaire 2013-2014 et pour toutes les années scolaires qui suivront, l'employeur affectera aux conseils scolaires un montant total de sept-cent-cinquante-mille dollars (750 000 \$) afin de leur permettre de remplacer les enseignants pour les réunions se rapportant au travail d'équipe de planification de programme qui ont lieu durant la journée d'école ainsi que pour l'élaboration et la préparation de la documentation nécessaire aux plans de programme individualisés, selon ce qu'a déterminé le conseil scolaire. Les conseils scolaires devront rendre compte tous les ans aux parties signataires de la présente convention collective de l'utilisation qui a été faite de ce fonds.
- (ii) Le conseil scolaire fournira au Syndicat l'allocation évoquée à l'alinéa 46.06 (i) au plus tard le 30 avril de l'année scolaire en question.
  - (iii) Suivant l'exercice financier 2003-2004, tout surplus accumulé à partir des montants alloués au paragraphe 46.06 (i) sera reporté à l'année suivante.
  - (iv) Malgré le paragraphe 46.01 (i), après l'exercice

financier 2006-2007, lorsque le montant total de surplus accumulé en vertu du paragraphe 46.06 (ii) est égal ou supérieur à vingt-cinq pour cent (25 %), l'allocation prévue au paragraphe 46.06 (i) sera réduite de sorte que la somme de l'allocation et du surplus accumulé soit égale à sept-cent-cinquante-mille dollars (750 000 \$).

## **ARTICLE 47 AFFECTATIONS TEMPORAIRES**

47.01 Aux fins du présent article, le terme « affectation temporaire » désigne un poste créé par et pour le conseil scolaire, à des fins définies et précises, et pour une période donnée.

- 47.02 (i) La durée de l'affectation temporaire ne pourra dépasser trois-cent-quatre-vingt-dix (390) jours consécutifs (deux années).
- (ii) Par dérogation à l'alinéa (i), le Syndicat peut accepter que la durée soit prolongée, pour une période totale maximale de cinq-cent-quatre-vingt-cinq (585) jours consécutifs (trois années). Un tel accord sera donné soit à l'avance, soit pendant la période d'affectation et ne saura être refusé pour des motifs déraisonnables.
- (iii) Par dérogation aux alinéas (i) et (ii), le Syndicat peut accepter dans des circonstances exceptionnelles liées à une affectation temporaire que la durée soit prolongée, pour une période totale maximale de sept-cent-quatre-vingts (780) jours consécutifs (quatre années). Un tel accord pourra être donné soit à l'avance, soit pendant la période d'affectation temporaire et ne saura être refusé pour des motifs déraisonnables.

47.03 (i) Lorsque l'affectation temporaire dure plus de soixante (60) jours, le poste sera annoncé au

moyen d'un avis destiné à tous les enseignants admissibles. Lorsque le poste s'accompagne d'une allocation d'administration ou de supervision, l'annonce et la dotation du poste sont assujetties aux dispositions applicables de la convention entre le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et le conseil scolaire.

- (ii) Une affectation temporaire d'une durée de soixante (60) jours ne sera pas prolongée.
- (iii) Une affectation temporaire de moins de soixante (60) jours ne sera pas prolongée sans que le Syndicat soit informé par écrit des motifs de la prolongation. Une telle prolongation ne pourra s'étendre au-delà de la limite de soixante (60) jours.

47.04 Le terme « enseignant admissible » s'entend d'un enseignant permanent ou probatoire employé par le conseil.

47.05 Lorsqu'un enseignant admissible ne fait pas de demande d'affectation temporaire, le poste peut être pourvu par un enseignant lié par un contrat à durée déterminée ou par un enseignant suppléant selon ce qui suit :

- (i) s'il s'agit d'une affectation temporaire pour une période supérieure à soixante (60) jours et inférieure à cent-soixante-quinze (175) jours, le poste peut être pourvu par un contrat à durée déterminée aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à un contrat à durée déterminée en vertu du sous alinéa 33.01 (ii) (e);
- (ii) s'il s'agit d'une affectation temporaire de cent-soixante-quinze (175) jours ou plus, le poste peut être pourvu par un contrat à durée déterminée aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à un contrat à durée déterminée en vertu du



sous-alinéa 33.01 (i) (b).

- 47.06 Une affectation temporaire de dix (10) jours ou moins peut être pourvue par un enseignant suppléant, tandis qu'une affectation temporaire de plus de dix (10) jours et de moins de soixante-et-un (61) jours peut être pourvue par un enseignant lié par contrat à durée déterminée ou par un enseignant suppléant dont le taux salarial est équivalent à celui d'un enseignant lié par un contrat à durée déterminée.
- 47.07 La rémunération de l'enseignant en affectation est déterminée selon les annexes E1, E2 et E3 de la présente convention collective, au prorata du nombre de jours pendant lequel l'enseignant est en affectation temporaire.
- 47.08 Les alinéas 44.05 (ii) et (iii) ne s'appliquent pas au salaire de l'enseignant en affectation lorsque l'affectation temporaire prend fin.
- 47.09 Lorsque l'affectation temporaire prend fin, l'enseignant en affectation réintègre le poste qu'il occupait immédiatement avant l'affectation temporaire ou un autre poste mutuellement convenu par les parties. Si le poste qu'occupait l'enseignant immédiatement avant l'affectation temporaire n'existe plus, ce dernier sera réintégré dans le poste qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été en affectation temporaire.
- 47.10 Le conseil conserve à titre de poste non doté le poste qu'occupait l'enseignant en affectation immédiatement avant l'affectation temporaire. Un poste non doté est un poste pour lequel il existe un titulaire.
- 47.11 Le placement d'un enseignant à un poste non doté sera considéré comme un placement temporaire.

- 47.12 Aux fins de la dotation à titre temporaire du poste non doté, le conseil respectera les procédures définies dans la convention collective particulière applicable.
- 47.13 (i) Si le poste non doté n'est pas pourvu par un enseignant permanent ou probatoire, il sera pourvu par un enseignant titulaire d'un contrat à durée déterminée.
- (ii) Lorsqu'un poste est laissé vacant du fait qu'un enseignant permanent ou probatoire assume un poste non doté, le poste laissé vacant sera pourvu par un enseignant lié par un contrat à durée déterminée.
- 47.14 Par dérogation au paragraphe 47.12, dans le cas où une affectation temporaire est d'une durée de dix (10) jours ou moins, le conseil scolaire peut décider que le poste non doté sera pourvu par un enseignant suppléant.
- 47.15 Cependant, si l'affectation temporaire a une durée variant entre onze (11) et soixante (60) jours, le conseil scolaire peut choisir de pourvoir le poste non doté au moyen d'un contrat à durée déterminée ou d'un enseignant suppléant dont le taux salarial est réputé être celui d'un enseignant à contrat à durée déterminée.
- 47.16 Lorsque l'affectation d'un enseignant se fait chez un employeur autre que le conseil scolaire, le conseil fournit au Syndicat le nom de l'enseignant et le nom de l'employeur de l'extérieur.

## **ARTICLE 48 ACCÈS À L'INFORMATION**

- 48.01 À compter de l'année scolaire qui débute le 1<sup>er</sup> août 1998, chaque conseil convient de fournir au syndicat ou à son agent les renseignements suivants sur support électronique :

- (i) une liste de tous les enseignants titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de probatoire ou d'un contrat permanent employés en date du 30 septembre de l'année scolaire en cours – la liste en question doit être fournie avant le 15 novembre;
- (ii) une liste de tous les enseignants titulaires d'un contrat à durée déterminée, des enseignants probatoires ou permanents employés en date du 5 février de l'année scolaire courante – la liste en question doit être fournie au plus tard le 28 février;
- (iii) les listes en question indiquent le lieu de travail des enseignants et leur numéro professionnel.

48.02 La liste des enseignants titulaires d'un contrat à durée déterminée visée en 48.01(ii) comporte les renseignements suivants :

- (i) le statut d'enseignant à temps plein ou à temps partiel de l'intéressé et, dans ce dernier cas, le pourcentage du temps pendant lequel il est employé;
- (ii) le nom sur le contrat à durée déterminée de l'enseignant remplacé lorsque l'enseignant titulaire d'un contrat à durée déterminée travaille à temps plein en vertu de l'alinéa 33.01 (i) ou remplace un enseignant en vertu du sous-alinéa 33.01 (iii) (a).

48.03 Le présent article n'a pas pour effet de limiter le droit d'accès aux informations concernant l'embauche au niveau du conseil.

48.04 Lorsque le syndicat lance un programme d'intervention préventive dans un conseil scolaire, ce conseil scolaire fournit, sur demande, les noms, numéros de téléphone et adresses domiciliaires, du moment que le fait de fournir ces informations n'enfreint aucune exigence réglementaire

en matière de protection de la vie privée. Le syndicat fournit chaque année au conseil scolaire concerné les statistiques concernant les résultats du programme.

- 48.05 Tout différend concernant les exigences en matière de protection de la vie privée en vertu du présent article est renvoyé auprès de l'agent d'examen nommé en vertu de la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (*Freedom of Information and Protection of Privacy Act*) et la décision rendue est définitive et lie les parties concernées.

## **ARTICLE 49 ENSEIGNEMENT À DISTANCE**

- 49.01 Tous les cours d'enseignement à distance offerts aux élèves des écoles publiques le sont par des enseignants accrédités, employés par contrat par un conseil scolaire conformément à la présente convention collective.
- 49.02 La participation d'un enseignant à un cours à distance, qu'il remplisse les fonctions d'instructeur au lieu de transmission ou de partenaire au lieu de réception, fait partie de son affectation normale et n'empiète ni sur son temps de correction ou de préparation, ni sur ses heures de repas, ni sur les journées au sens du paragraphe 25.05 ni l'année scolaire, ni sur les autres périodes réservées aux enseignants à l'école.
- 49.03 Le conseil veille à ce que toute école qui participe à un programme d'enseignement à distance dispose d'un plan de supervision des élèves. Ce plan comprend :
- (i) le nom de l'enseignant ou des enseignants qui doivent veiller à la supervision des élèves concernés;
  - (ii) un calendrier des moments où il est nécessaire

- (iii) d'assurer la supervision des élèves;
- (iii) dans l'hypothèse où la supervision ne peut être assurée, il incombe au directeur de déléguer cette responsabilité à un autre enseignant;
- (iv) la désignation du lieu où doivent se rendre les élèves concernés;
- (v) des procédures claires en cas de difficultés de transmission ou de problèmes techniques ou problèmes d'entretien.

49.04 Chaque lieu de réception désigne un enseignant chargé de la coordination de l'enseignement à distance dans l'école. L'enseignant responsable de la coordination a les responsabilités ci après :

- (i) mettre les ressources à la disposition des enseignants et des élèves selon les besoins et désigner l'endroit où elles devront être entreposées;
- (ii) surveiller les progrès réalisés par les élèves, même s'il demeure entendu qu'il incombe à l'enseignant d'évaluer les élèves;
- (iii) coordonner l'offre d'encadrement pour les élèves en fonction des besoins;
- (iv) veiller à ce que les évaluations et les devoirs des élèves soient acheminés au lieu de transmission et distribués aux élèves à leur retour;
- (v) communiquer régulièrement avec l'enseignant qui offre le cours à distance;
- (vi) tenir à jour des dossiers d'inscription précis concernant les élèves suivant les cours à distance;
- (vii) coordonner les calendriers d'évaluation sous la direction de l'enseignant;
- (viii) répondre aux préoccupations et aux demandes de renseignements des parents.

L'affectation, qui fait partie des tâches normales de l'enseignant chargé de la coordination, n'empiètera ni sur son temps de correction ou de préparation, ni sur ses heures de dîner, ni sur les journées au sens du paragraphe 25.05 (Année scolaire), ni sur les autres périodes réservées aux enseignants à l'école.

- 49.05 Si on le lui demande, le conseil scolaire convoquera les parents à une réunion dans les lieux de réception avant le 30 septembre de l'année scolaire. S'il le souhaite, l'enseignant aura la possibilité de s'adresser aux parents au moyen des outils technologiques à sa disposition.
- 49.06 (i) Lorsque, dans le cadre d'un programme d'enseignement à distance, on fait appel à des technologies de transmission vidéo et audio, le nombre maximal d'élèves inscrits au cours offert dans tous les sites ne doit pas excéder vingt-deux (22), à moins que le conseil puisse prouver au Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse qu'il est possible de faire passer ce nombre à un maximum de vingt-cinq (25). Le nombre de sites ne peut être supérieur à cinq (5).
- (ii) Si, dans le cadre d'un programme d'enseignement à distance, on a recours à de nouvelles technologies, les parties conviennent de se rencontrer pour déterminer le nombre de sites et d'élèves qui s'impose et pour discuter d'autres questions touchant l'éducation.
- 49.07 Les enseignants qui participent à des programmes d'enseignement à distance ont accès à des cours de formation continue dans le domaine. On envisage d'offrir un tel perfectionnement professionnel dans

le cadre des journées de formation en cours d'emploi prévues à l'article 25 de la présente convention collective. Le conseil assume les coûts des activités de perfectionnement professionnel qu'il a approuvées. Le remboursement de ces coûts peut être réclamé selon les dispositions de l'article 60 – Fonds de perfectionnement professionnel de la présente convention collective.

- 49.08 Les cours à distance sont prévus pendant les heures d'enseignement destinées aux élèves.
- 49.09 (i) Les enseignants qui travaillent des écoles qui offrent des cours à distance peuvent demander à être affectés à un tel programme.
- (ii) Les avis d'affectations relatifs à l'enseignement à distance sont assujettis aux dispositions pertinentes de la convention collective particulière.
- 49.10 On constitue un comité permanent de l'enseignement à distance composé de deux (2) représentants du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, de deux (2) représentants de l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse et de quatre (4) représentants du syndicat. Ce comité, qui a pour charge de régler les problèmes que pose l'enseignement à distance, se réunit au moins deux fois l'an et soumet un rapport annuel écrit aux parties liées par la présente convention collective.
- 49.11 (i) Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent qu'il y a des cours d'enseignement à distance qui sont conformes aux exigences des Programmes des écoles publiques mais qui ne sont pas conformes aux

exigences du paragraphe 49.01. Dans de tels cas, le comité permanent de l'enseignement à distance peut, par approbation à l'unanimité, autoriser le conseil scolaire à offrir ce cours aux élèves des écoles publiques.

- (ii) Lorsque le comité permanent de l'enseignement à distance a donné son approbation en vertu de l'alinéa (i), il réexamine chaque année son approbation de l'offre du cours.
- (iii) Lorsqu'un conseil scolaire fait une demande en vertu de l'alinéa (i) ou que le comité permanent de l'enseignement à distance réexamine son approbation en vertu de l'alinéa (ii), il faut que le conseil scolaire qui fait la demande fournisse les informations que lui demandent les membres du comité.

## **ARTICLE 50 FRAIS DE DÉPLACEMENT**

50.01 Les enseignants qui doivent se déplacer dans l'exercice de leurs responsabilités ordinaires (y compris les tâches spécifiques qui leur sont attribuées par leur conseil scolaire, une réunion convoquée par le conseil scolaire ou une formation en cours d'emploi demandée par le conseil scolaire) se voient rembourser des frais de déplacement à un taux de trente-quatre cents (0,34 \$) par kilomètre ou au taux en vigueur établi par la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour ces déplacements en sus du trajet aller-retour entre le domicile de l'enseignant et son lieu de travail la plupart du temps, selon celui de ces deux taux qui est le plus élevé. Si l'enseignant enseigne des périodes de durée égale à plus d'un (1)



lieu de travail, alors on utilise, pour calculer les frais de déplacement, le lieu de travail qui est le plus proche du domicile ordinaire de l'enseignant.

- 50.02 Les parties signataires de la présente convention collective encouragent les enseignants à se déplacer à plusieurs lorsqu'ils assistent à la même réunion ou à la même session de formation, lorsque les circonstances le permettent.

## **ARTICLE 51 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ**

- 51.01 Chaque conseil scolaire se procure une police générale d'assurance de responsabilité personnelle, qui fournit une protection spécifique pour chaque enseignant dans son travail au nom du conseil scolaire et dans le cadre de ses responsabilités.
- 51.02 La police d'assurance de responsabilité personnelle payée par chaque conseil scolaire a une valeur nominale de cinq millions de dollars (5 000 000,00 \$).
- 51.03 La couverture offerte dans le cadre d'une telle police de responsabilité personnelle est conforme aux modalités de la police et la police d'assurance est le premier payeur pour ce qui concerne toute police dont l'enseignant est titulaire ou qui est adoptée au nom de l'enseignant.
- 51.04 Aucun enseignant ne transportera volontairement d'élèves dans le cadre d'une activité éducative dans son propre véhicule sans avoir obtenu préalablement l'autorisation écrite du conseil scolaire ou de son représentant.
- 51.05 Pour obtenir l'autorisation de transporter des élèves, chaque enseignant remplit un formulaire « J » du conseil

scolaire et dépose le formulaire dûment complété, conformément aux règlements établis en application de la loi sur les transports routiers (*Motor Carrier Act*), et possède le permis de conduire approprié et la police d'assurance nécessaire en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels, basée sur un montant fixé par le Conseil de réglementation des tarifs et des services publics de la Nouvelle-Écosse, du moment que ce montant ne se situe pas en dessous d'un million de dollars (1 000 000,00 \$).

- 51.06 Chaque conseil scolaire se procure une police d'assurance d'un montant de dix millions de dollars (10 000 000,00 \$) pour ce qui a trait aux enseignants qui utilisent leur propre véhicule personnel pour transporter des élèves.
- 51.07 Chaque police d'assurance en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels établie en vertu du paragraphe 51.06 est second payeur pour ce qui a trait à la police d'assurance en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels dont est titulaire l'enseignant.

## **ARTICLE 52 PRÉLÈVEMENTS**

- 52.01 En plus des prélèvements exigés par la loi et par la présente convention collective, à réception de l'autorisation d'un enseignant, le conseil scolaire prélève sur le salaire de cet enseignant les montants suivants :
- (i) primes d'assurance du régime d'assurance collective du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
  - (ii) paiements à verser à la Caisse populaire des enseignants de la Nouvelle-Écosse;

- (iii) obligations d'épargne du Canada;
- (iv) autres prélèvements sur lesquels peuvent s'entendre le conseil scolaire et le syndicat de temps à autre.

- 52.02 Le conseil scolaire indique tous les prélèvements faits sur le salaire de chaque enseignant en reproduisant la valeur de chacun de ces prélèvements sur la fiche de paye ordinaire de l'enseignant.
- 52.03 Les facturations de l'administrateur des régimes d'assurance du syndicat et de l'administrateur de la caisse populaire du syndicat sont considérées comme constituant des autorisations de prélèvement de la part de l'enseignant au titre du paragraphe 52.01 et les prélèvements se font conformément à ces facturations. Les corrections des erreurs dans les facturations relèvent de la responsabilité du syndicat.
- 52.04 Le conseil scolaire remet les prélèvements à l'organisme concerné dans les vingt (20) jours suivant la date de prélèvement. Par dérogation à ce qui précède, les prélèvements autorisés pour la Caisse populaire des enseignants de la Nouvelle-Écosse et pour le régime d'assurance collective du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse sont transmis au plus tard six (6) jours ouvrables après la deuxième période de rémunération du mois auquel correspondent les prélèvements.
- 52.05 Le conseil scolaire prélève les cotisations annuelles au syndicat pour chaque enseignant qu'il emploie, sous la forme de montants égaux prélevés à partir du premier versement de la rémunération du mois d'aout, le nombre de ces montants étant déterminé par le syndicat.

- 52.06 Le conseil scolaire indique sur le formulaire d'imposition T4 de chaque enseignant le montant d'argent prélevé à titre de cotisation au syndicat.
- 52.07 Dans tous les cas de réclamations, de demandes ou d'obligations se rapportant à toute action, quelle qu'elle soit, entreprise par le syndicat à des fins de mise en conformité aux dispositions du paragraphe 52.05, le syndicat indemnise le conseil scolaire et le met hors de cause en ce qui concerne ces réclamations, demandes ou obligations.

## **ARTICLE 53 AIDE À UN EMPLOYÉ FAUSSEMENT ACCUSÉ**

- 53.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il est possible qu'un enseignant soit faussement accusé de comportements importuns vis-à-vis d'un élève, d'un collègue enseignant ou d'un autre employé, dans le cadre des politiques du conseil scolaire, d'une plainte déposée dans le cadre de la loi sur les services aux enfants et aux familles (*Children and Family Services Act*) ou du *Code criminel* du Canada. Dans les cas où on a déterminé avec un degré raisonnable de certitude qu'il y a eu fausse accusation, on renvoie la question auprès du directeur général ou d'une personne désignée par lui, lequel aide l'enseignant à réintégrer son emploi, entre autres par l'exploration d'autres affectations possibles au sein du système éducatif.
- 53.02 Lorsqu'un enseignant a été faussement accusé, indépendamment de la question de savoir si l'enseignant a été suspendu ou réprimandé ou non, le conseil scolaire aide l'enseignant à réintégrer le domaine d'enseignement qui relève de sa responsabilité ou à trouver une autre affectation sur laquelle le conseil scolaire et l'enseignant se mettent d'accord.

### 53.03 Le conseil scolaire peut

- (a) fournir un congé avec solde;
- (b) donner la priorité à l'enseignant dans sa réaffectation ou mutation vers un poste pour lequel il est qualifié et apte, si l'enseignant le demande;
- (c) explorer d'autres solutions possibles pour l'affectation à un poste d'enseignement ou à un autre type de poste, sur lesquelles le conseil scolaire et l'enseignant se mettent d'accord;
- (d) aider à fournir à l'enseignant et sa famille des services d'aide psychologique ou médicale;
- (e) fournir, à la demande de l'enseignant, les informations d'ordre factuel disponibles aux parents d'élèves et aux élèves.

## **ARTICLE 54 IMMOBILISATIONS**

54.01 Lorsque le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance prévoit la construction d'une nouvelle école ou des rénovations majeures pour une école existante et qu'il cherche à obtenir des suggestions du conseil scolaire, le conseil scolaire invite les enseignants, s'il y a lieu, à fournir des suggestions concernant la conception du nouvel édifice ou des rénovations majeures envisagées.

## **ARTICLE 55 AMÉNAGEMENTS**

55.01 Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer une mutation au sein d'un conseil scolaire en vue de tenir compte des besoins de l'enseignant en vertu de la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle Écosse, le conseil scolaire et le syndicat effectuent des consultations en vue de trouver un aménagement

approprié. Cette mutation peut être mise en œuvre par dérogation à toute autre disposition de la présente convention collective ou à toute autre disposition d'une entente professionnelle avec un conseil scolaire.

- 55.02 Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer une mutation au sein d'un conseil scolaire en vue de tenir compte des besoins spéciaux d'un enseignant, le conseil scolaire et le syndicat effectuent des consultations en vue de trouver un aménagement approprié pour cet enseignant. Une fois que le syndicat et le conseil scolaire se sont mis d'accord sur un aménagement, la mutation peut être mis en œuvre par dérogation à toute autre disposition de la présente convention collective ou à toute autre disposition d'une entente professionnelle avec un conseil scolaire.
- 55.03 Lorsqu'il y a entente entre un conseil scolaire et le syndicat, les dispositions du présent article ne peuvent faire l'objet d'un grief en vertu de l'article sur les griefs de la convention collective provinciale des enseignants ou de tout autre article sur les griefs dans une entente professionnelle avec un conseil scolaire.

## **ARTICLE 56 SOUS-TRAITANCE**

- 56.01 Aucune fonction d'enseignement ne peut faire l'objet d'une sous-traitance tant qu'il y a des enseignants qui sont qualifiés selon la loi sur l'éducation (*Education Act*) et qui sont compétents pour remplir cette fonction d'enseignement.
- 56.02 Il convient de ne pas interpréter le présent article comme un obstacle à la signature par le conseil scolaire d'accord sur les frais de scolarité en vertu de l'alinéa 64 (3) (c) de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et des directives établies par la ministre de l'Éducation en date du 20 août 1997 concernant les frais de scolarité pour les élèves qui ont des besoins spéciaux.

## **ARTICLE 57 ÉVÉNEMENTS ÉDUCATIFS**

57.01 Les enseignants ont le droit, avec l'autorisation préalable d'un conseil scolaire ou d'un superviseur désigné, d'accompagner des équipes, des comités ou des groupes d'élèves approuvés pendant les heures de cours sans perte de salaire.

## **ARTICLE 58 ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE**

58.01 L'Employeur paiera cinquante pour cent (50 %) de la prime mensuelle du régime d'invalidité à long terme du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse pour tous les enseignants détenteurs d'une telle police.

58.02 Nonobstant le paragraphe 58.01, l'Employeur paiera soixante dix pour cent (70 %) de la prime mensuelle du régime d'invalidité à long terme du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse pour chaque enseignant pour lequel l'Employeur paie couramment soixante-dix pour cent (70 %) de la prime au moment de la signature de la présente convention collective.

58.03 Il est de la responsabilité de l'enseignant d'obtenir la police.

58.04 Tout le travail de bureau relève de la responsabilité de l'administration de l'assurance du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse.

58.05 Les fiduciaires nommés par l'Employeur quant à l'assurance dentaire, à la police Total Care et à l'assurance vie et l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident sont réputés être des fiduciaires en ce qui a trait à l'assurance invalidité à long terme des enseignants, avec tous les pouvoirs et droits habituels d'un fiduciaire, et les modifications nécessaires à

l'acte de fiducie, au contrat cadre, au contrat cadre (supplémentaire) ou à tout autre document devant être modifié, seront effectuées dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention.

## **ARTICLE 59 TEMPS DE PRÉPARATION ET DE CORRECTION**

- 59.01 Le temps accordé aux enseignants pour la préparation et pour la correction sera régi par les dispositions contenues dans un accord entre un conseil scolaire et le Syndicat en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective, lesquelles dispositions se trouvent à l'appendice F (Temps pour la préparation et pour la correction).
- 59.02 Nonobstant le paragraphe 59.01, les dispositions qui suivent s'appliqueront et remplaceront l'appendice F, lorsqu'il y a lieu, dans le cas des enseignants employés par des conseils scolaires autres que le Halifax Regional School Board :
- (i) Un cycle de temps correspondant à un horaire semestriel est défini comme étant un semestre.
  - (ii) À compter du 1er août 2014, chaque enseignant pourra consacrer au moins dix pour cent (10 %) du temps d'enseignement à la correction et à la préparation, aux moments stipulés à l'appendice F.
  - (iii) Lorsque la taille de l'école rend opérationnellement impossible l'inclusion de dix pour cent (10 %) du temps à l'intérieur du cycle de temps raisonnable utilisé dans le conseil scolaire visé, le conseil peut organiser l'utilisation de temps équivalent au cours d'un cycle de temps plus long. L'enseignant ne se verra accorder en aucun cas moins de dix pour cent (10 %) du temps d'enseignement pour la correction et la préparation au cours d'un semestre donné.



59.03 Malgré le paragraphe 59.02, le cycle de temps fixé à l'article 39.01 relativement au Halifax Regional School Board, Article 39 - Temps pour la correction et la préparation, en vertu de l'Appendice G - Temps pour la correction et la préparation, demeure inchangé.

59.04 Le temps de préparation et de correction devra être prévu à l'horaire par blocs d'un minimum de quinze (15) minutes.

## **ARTICLE 60 FONDS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

60.01 À compter de l'exercice financier 2012–2013, la ministre attribuera chaque année à chaque conseil scolaire des subventions pour un Fonds de perfectionnement professionnel, selon les montants suivants :

- (i) Annapolis Valley Regional School Board – 724 087 \$
- (ii) Cape Breton-Victoria Regional School Board – 844 769 \$
- (iii) Chignecto Central Regional School Board – 1 023 922 \$
- (iv) Conseil scolaire acadien provincial – 217 225 \$
- (v) Halifax Regional School Board – 1 930 901 \$
- (vi) South Shore Regional School Board – 464 625 \$
- (vii) Strait Regional School Board – 485 638 \$
- (viii) Tri-County Regional School Board – 440 487 \$

À compter de l'exercice financier 2013–2014, les montants mentionnés au paragraphe 60.01 seront modifiés en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation [IPC pour la Nouvelle-Écosse pour tous les articles; 100 en 2002] entre décembre 2011 et décembre 2012 et de même chaque année par la suite.

- 60.02 Tout surplus du fonds de perfectionnement professionnel à la fin d'un exercice est reporté à l'exercice suivant.
- 60.03 Le fonds est géré au sein de chaque conseil scolaire par un comité du fonds de perfectionnement professionnel (CFPP), composé d'au moins six (6) et d'au plus huit (8) membres. Le CFPP comportera une représentation égale de chaque groupe : la moitié des représentants seront nommés par le directeur général et l'autre moitié, par le syndicat.
- 60.04 Le CFPP nomme un président parmi les membres qui le composent. Le mandat de président dure six (6) mois et la présidence est assurée en alternance par un représentant du conseil scolaire et par un représentant du syndicat. Le président du CFPP a pour responsabilité de demander aux membres les points à mettre à l'ordre du jour, de préparer et de distribuer l'ordre du jour des réunions du CFPP et de fournir aux membres du CFPP les procès-verbaux des réunions. Le président a le droit de vote dans les délibérations du CFPP.
- 60.05 (i) Le CFPP nomme chaque année un arbitre et un remplaçant de l'arbitre chargés de régler les conflits dans le cas où les membres du CFPP ne seraient pas en mesure de parvenir à un accord concernant l'une quelconque des responsabilités du comité.
- (ii) Les frais de l'arbitre relevant du paragraphe 60.05 (i) sont défrayés à parts égales par le conseil et le syndicat.
- 60.06 Si le CFPP est dans l'incapacité de s'entendre sur le choix d'un arbitre, il demande à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de nommer un

arbitre dans les trente (30) jours suivant sa demande.

- 60.07 (i) Avant le 15 mars de chaque année, le syndicat et le conseil scolaire s'informent réciproquement de l'identité des personnes qu'ils ont nommées pour faire partie du CFPP.
- (ii) Avant le mois de septembre de chaque année, le conseil scolaire fournit au CFPP un rapport provisoire concernant les dépenses relatives aux congés de perfectionnement.
- (iii) Avant le 15 juin de chaque année, le conseil scolaire fournit au CFPP les états financiers concernant les dépenses pour l'exercice financier précédent dans toutes les catégories relevant du fonds.
- (iv) Le Conseil scolaire remet au comité les mises à jour trimestrielles portant sur les dépenses encourues dans toutes les catégories du fond.
- 60.08 Le Fonds de perfectionnement professionnel est affecté aux catégories suivantes :
- (i) congés de perfectionnement d'une durée pouvant aller jusqu'à une (1) année;
- (ii) subventions pour assister à des conférences;
- (iii) subventions de perfectionnement professionnel;
- (iv) formations en cours d'emploi demandées par l'enseignant ou par l'école.
- (v) les dépenses administratives approuvées prévues au paragraphe 60.13
- 60.09 (i) Chaque conseil scolaire fournit au CFPP, avant le 15 décembre de chaque année, ses priorités en matière de programmation pour l'année

scolaire suivante et ces priorités feront partie des principaux critères utilisés pour déterminer l'octroi des congés de perfectionnement d'une durée de quatre (4) mois ou plus. Le CFPP peut ajouter d'autres critères selon ce qu'il considère comme étant approprié.

- (ii) Lorsqu'un conseil scolaire ne respecte pas l'échéance du 15 décembre fixée au paragraphe (i) précédent, les priorités du conseil établies pour l'année scolaire précédente sont appliquées pour les besoins du paragraphe (i) en question.

#### 60.10 Le comité

- (i) sélectionne les enseignants auxquels on accorde un congé de perfectionnement conformément aux priorités et aux critères établis en vertu du paragraphe 60.09;
- (ii) sélectionne les enseignants auxquels on accorde des congés de perfectionnement d'une durée de moins de quatre (4) mois, des subventions pour assister à des conférences, subventions de perfectionnement professionnel et le remboursement des frais associés à des formations en cours d'emploi demandées par l'enseignant ou par l'école;
- (iii) établit et distribue aux enseignants les directives et les formulaires de demande appropriés;
- (iv) prépare un budget pour la répartition du montant total du Fonds de perfectionnement professionnel dans les différentes catégories et porte ce budget à la connaissance du personnel enseignant au plus tard au 30 avril de chaque année;

- (v) revoit, lorsque cela est considéré comme étant nécessaire, la répartition des montants dans le budget pendant l'année scolaire;
- (vi) établit les taux ou les montants remboursés pour les dépenses dans chaque catégorie et porte ces taux et ces montants à la connaissance du personnel enseignant au plus tard au 30 avril de chaque année;
- (vii) établit les dates des réunions selon les besoins;
- (viii) fournit chaque année à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, au conseil scolaire et au syndicat des états financiers des reçus et des dépenses avant le 30 juin;
- (ix) sous réserve des exigences du présent article, le CFPP sera la seule instance autorisée à régir la répartition du Fonds de perfectionnement professionnel;
- (x) approuve les dépenses administratives prévues au paragraphe 60.13.

60.11 Lorsqu'un enseignant a fait une demande relevant de l'une quelconque des catégories et que le CFPP a approuvé cet demande, s'il est nécessaire de faire appel aux services d'un enseignant remplaçant, le Fonds de perfectionnement professionnel n'est utilisé que pour le coût du salaire et des avantages sociaux de l'enseignant remplaçant. Il est entendu que le salaire et les avantages sociaux de l'enseignant bénéficiant d'un congé de perfectionnement professionnel ou d'une subvention pour assister à une conférence ne sont pas à la charge du Fonds de perfectionnement professionnel.

- 60.12 Le conseil scolaire a pour responsabilité :
- (i) de produire les remboursements des dépenses approuvées par le comité;
  - (ii) d'assurer l'administration et la comptabilité du Fonds de perfectionnement professionnel.
- 60.13 (i) À compter de l'exercice financier 2006/2007, un conseil scolaire peut utiliser un maximum de deux pour cent (2 %) de l'allocation annuelle du fonds de perfectionnement professionnel pour payer les dépenses administratives approuvées comprenant seulement :
- (ii) l'appui administratif et de secrétariat;
  - (iii) les frais de réunions (incluant les repas, les frais de secrétariat et les frais de suppléance pour les représentants nommés par le syndicat pour assister aux réunions du comité).

### **Congés de perfectionnement professionnel d'un an**

- 60.14 Les congés de perfectionnement professionnel d'une durée allant jusqu'à un (1) an sont accessibles aux enseignants dont la situation correspond aux priorités et aux critères établis au paragraphe 60.09.
- 60.15 Les demandes de congé pour perfectionnement professionnel doivent être soumises par écrit avant le 15 février de chaque année au directeur général (cette tâche peut aussi être déléguée au directeur des ressources humaines) du conseil scolaire. Le directeur général soumet chaque demande au CFPP au plus tard vingt (20) jours après l'avoir reçue. Lorsque le directeur général (ou le directeur des ressources humaines) refuse de transmettre la demande au comité, il fournit les raisons de ce refus à l'enseignant qui a fait la demande

par écrit avant le quinze (15) mars. Seules les raisons se rapportant à des questions de personnel ou de fonctionnement du système éducatif peuvent justifier le refus d'une demande par le directeur général.

- 60.16 Il faut que l'enseignant ait un contrat permanent avec le conseil scolaire et ait au moins trois (3) années d'expérience d'enseignement au sein de ce conseil scolaire.
- 60.17 Tous les candidats sont informés de la décision prise par le comité à l'égard de leur demande avant le 31 mars de l'année civile au cours de laquelle le congé est censé être accordé.
- 60.18 Lorsque le congé de perfectionnement professionnel est d'une durée d'un (1) an et est accordé pour permettre à l'enseignant de poursuivre des études, les états de service de l'enseignant auprès du conseil scolaire sont réputés continus et ininterrompus et les avantages comme les augmentations de salaire, les journées cumulées de congé de maladie, les états de service et l'ancienneté continuent de s'accumuler pendant la période de congé de perfectionnement professionnel d'un (1) an.
- 60.19 Lorsque l'enseignant se voit accorder un congé de perfectionnement professionnel d'une durée d'un (1) an, il est rémunéré pendant la période du congé à raison de cent pour cent (100 %) du salaire et des avantages sociaux qui lui auraient normalement été versés s'il n'avait pas pris un congé de perfectionnement professionnel.
- 60.20 Lorsque l'enseignant se voit accorder un congé de perfectionnement professionnel d'une durée d'un (1) an, il retourne à son conseil scolaire pour l'année scolaire qui suit immédiatement son année de congé et reste à l'emploi de ce conseil scolaire pendant au moins deux (2) ans.

- 60.21 À son retour d'un congé de perfectionnement professionnel, l'enseignant est affecté au même poste d'enseignement ou de supervision, à moins d'un accord du conseil scolaire et de l'enseignant sur une autre affectation. Si les effectifs des inscriptions d'élèves sont en déclin ou les fonctions administratives en évolution, l'affectation de l'enseignant est régie par les modalités appropriées de la convention collective particulière.
- 60.22 (i) Si l'enseignant en congé en raison d'une résiliation en vertu de l'article 20, d'une mutation involontaire du conjoint, d'une maladie, d'un décès ou d'une invalidité ne retourne pas à son poste auprès du conseil scolaire à la fin de son congé de perfectionnement professionnel, le conseil scolaire ne demande pas de remboursement pour l'année de congé de perfectionnement professionnel. Dans les cas de mutation involontaire, on peut exiger de l'enseignant qu'il fournisse des documents justifiant la mutation.
- (ii) Dans toutes les autres situations, le conseil scolaire exige de l'enseignant qu'il rembourse son salaire, ses avantages sociaux et autres coûts éducatifs de l'année de congé de perfectionnement professionnel. Le conseil scolaire exige de l'enseignant qu'il signe un contrat permettant au conseil de recouvrer le salaire, les avantages sociaux et autres coûts du congé de perfectionnement professionnel.
- 60.23 Lorsqu'un enseignant retourne au travail mais ne répond pas aux exigences du paragraphe 60.19, le conseil scolaire exige de l'enseignant qu'il rembourse son salaire, ses avantages sociaux et autres coûts éducatifs de l'année



de congé de perfectionnement professionnel à raison d'une somme qu'on calcule au prorata du montant reçu par l'enseignant pendant son congé pour études.

### **Congés de perfectionnement professionnel de moins d'un an**

- 60.24 Les congés de perfectionnement professionnel d'une durée de moins d'un (1) an peuvent être accordés par le comité du fonds de perfectionnement professionnel conformément aux priorités et aux critères définis au paragraphe 60.09.
- 60.25 Lorsqu'un enseignant souhaite obtenir un congé de perfectionnement professionnel de moins d'un (1) ans, il fait sa demande par écrit auprès du directeur général (cette tâche peut aussi être déléguée au directeur des ressources humaines) du conseil scolaire. Le directeur général soumet chaque demande au CFPP au plus tard dix (10) jours après l'avoir reçue. Lorsque le directeur général (ou le directeur des ressources humaines) refuse de transmettre la demande au comité, il fournit les raisons de ce refus à l'enseignant qui a fait la demande par écrit au plus tard dans les dix (10) jours suivant la réception de la demande. Seules les raisons se rapportant à des questions de personnel ou de fonctionnement du système éducatif peuvent justifier le refus d'une demande par le directeur général.
- 60.26 La décision du CFPP est communiquée dans les cinq (5) jours qui suivent le moment où elle a été prise. Cette décision est définitive et lie les parties concernées.
- 60.27 Le conseil scolaire verse à l'enseignant à qui le CFPP a accordé un congé de perfectionnement professionnel d'une durée de moins d'un (1) an cent pour cent (100 %) de son salaire et de ses avantages pendant la période du congé.

- 60.28 Lorsque le congé de perfectionnement professionnel est d'une durée de moins d'un (1) an et est accordé pour permettre à l'enseignant de poursuivre des études, les états de service de l'enseignant auprès du conseil scolaire sont réputés continus et ininterrompus et les avantages comme les augmentations de salaire, les journées cumulées de congé de maladie, les états de service et l'ancienneté continuent de s'accumuler pendant la période de congé de perfectionnement professionnel de moins d'un (1) an.
- 60.29 Lorsque l'enseignant se voit accorder un congé de perfectionnement professionnel, le conseil scolaire exige de lui qu'il reste à son emploi pendant une durée égale à deux (2) fois la durée de son congé rémunéré et qu'il se conforme aux dispositions des paragraphes 60.21 et 60.22.

### **Subventions pour assister à des conférences**

- 60.30 Avant de chercher à obtenir des fonds auprès du CFPP, l'enseignant cherche à obtenir l'approbation du congé nécessaire auprès du directeur général. Cette approbation ne peut être refusée pour des motifs déraisonnables. Le candidat est informé de la décision prise dans les dix (10) jours suivant la prise de décision du conseil scolaire.
- 60.31 Suite à l'approbation du directeur général ou d'une personne désignée par le conseil scolaire, le CFPP entre en délibération et, lorsque les priorités et les critères définis au paragraphe 60.09 sont respectés, il informe le candidat de sa décision dans les cinq (5) jours suivant la réunion du comité.
- 60.32 Les dépenses relatives à la conférence sont remboursées aux taux établis par le CFPP. Ces dépenses peuvent comprendre des frais de déplacement si cela a été approuvé par le comité.

- 60.33 Toutes les dépenses, à l'exclusion du kilométrage et des allocations de repas approuvées, doivent être justifiées par des reçus.
- 60.34 Par dérogation aux paragraphes 60.29 et 60.30, le CFPP établit des procédures en vue de fournir des subventions aux enseignants pour assister aux conférences annuelles de perfectionnement professionnel de l'Association spéciale du SENE.

### **Subventions de perfectionnement professionnel**

- 60.35 Sous réserve du budget établi, le CFPP rembourse les dépenses raisonnables encourues par les enseignants qui suivent des cours en vue d'améliorer leurs qualifications professionnelles ou d'améliorer l'efficacité de leur travail dans la salle de classe.
- 60.36 Chaque subvention est fixée au taux établi par le CFPP.
- 60.37 Pour que le remboursement puisse se faire, l'enseignant soumet au préalable les frais de scolarité ou d'inscription aux cours et les documents attestant de la réussite au(x) cours concerné(s).
- 60.38 Le CFPP définit la date limite pour les subventions de perfectionnement professionnel et en informe le personnel enseignant.
- 60.39 Pour pouvoir bénéficier d'une subvention pour un cours, l'enseignant doit être lié par un contrat avec le conseil scolaire aux dates de début et de fin du cours en question.
- 60.40 Les enseignants qui sont en congé de perfectionnement professionnel ne peuvent pas demander de subvention de perfectionnement professionnel.

## **Formations en cours d'emploi demandées par l'enseignant ou par l'école**

- 60.41 Le CFPP peut autoriser le paiement en tout ou en partie des dépenses pour des formations en cours d'emploi pour les enseignants demandées par l'enseignant ou par l'école et ayant été approuvées au préalable.
- 60.42 Le CFPP détermine les échéanciers visant les demandes de formations en cours d'emploi et en informe le personnel enseignant de ces dates. Les demandes de subvention pour une formation en cours d'emploi se font à l'aide d'un formulaire approuvé. Toutes les demandes exigeant que l'enseignant puisse utiliser son temps d'enseignement doivent avoir reçu l'approbation préalable du conseil scolaire.

## **Circonstances particulières**

- 60.43 Le CFPP sera informé lorsque le directeur général (ou le directeur des ressources humaines) recommande qu'un enseignant assiste à une conférence, à un atelier, à un séminaire ou à une clinique en raison d'un aspect précis de son rendement qui a été mis en évidence. L'ensemble des dépenses pour la proposition est à la charge du Fonds de perfectionnement professionnel.

## **ARTICLE 61 RÉCOMPENSE POUR ÉTATS DE SERVICE / PRESTATION DE DÉCÈS**

- 61.01 L'enseignant pourra bénéficier d'une récompense pour états de service ou d'une prestation de décès conformément aux dispositions suivantes.

### **Si l'enseignant a été embauché avant le 1<sup>er</sup> août 2002**

- 61.02 (i) Les enseignants employés par un conseil scolaire avant le 1<sup>er</sup> août 2002 ont droit à une récompense pour états de services ou à une prestation de

décès conformément aux dispositions qui s'appliquent à eux dans leur conseil scolaire au 31 juillet 2002. Ces dispositions sont décrites dans un protocole d'entente en date du 17 janvier 2003 qui fait partie de la présente convention collective.

- (ii) Pour les enseignants qui ont gagné une récompense pour états de service / prestation de décès dans le cadre de (i) et quittent par la suite le conseil scolaire pour devenir employés d'un autre conseil scolaire de la Nouvelle-Écosse, la récompense / prestation gagnée dans le cadre de (i) est créditée à l'enseignant au niveau auquel elle se situe au moment du transfert. Lorsque l'enseignant prend sa retraite dans le nouveau conseil scolaire, il reçoit les avantages sociaux qui lui ont été crédités en vertu de (i) ainsi que toute récompense pour états de service gagnée au sein du nouveau conseil scolaire. Aucun enseignant ne reçoit de récompense pour états de service d'un niveau dépassant le plus grand montant offert par l'un ou l'autre des conseils scolaires par qui l'enseignant a été employé.
- (iii) Lorsque l'enseignant n'a pas gagné de récompense pour états de service / prestation de décès dans le cadre de (i) et quitte par la suite le conseil scolaire pour devenir employé d'un autre conseil scolaire en Nouvelle-Écosse, il reçoit une récompense pour états de service / prestation de décès basé sur le total de ses années de services d'enseignement en continu en Nouvelle-Écosse, en vertu des paragraphes 61.03, 61.04, et 61.05.
- (iv) Par dérogation à l'alinéa 61.02 (i), si les dispositions du paragraphe 61.05 fournissent aux enseignants un avantage d'un montant plus élevé, alors les enseignants employés par un conseil scolaire au 31 juillet 2002 ont droit à l'avantage tel qu'il est défini à l'alinéa 61.02 (i) pour tout le service au sein du

conseil scolaire jusqu'au 31 juillet 2002 et ont droit à l'avantage tel qu'il est défini au paragraphe 61.05 pour tout le service dans un conseil scolaire, quel qu'il soit, après le 31 juillet 2002.

### **Si l'enseignant a été embauché après le 31 juillet 2002**

- 61.03 Les enseignants embauchés par un conseil scolaire après le 31 juillet 2002 qui effectuent dix (10) années complètes ou plus de service d'enseignement dans n'importe quel conseil scolaire de la Nouvelle-Écosse après le 31 juillet 2002 auront droit à une récompense pour états de service au moment de leur départ à la retraite, en vertu du régime de pension des enseignants ou à une prestation de décès s'ils décèdent tandis qu'ils sont à l'emploi d'un conseil scolaire de la Nouvelle-Écosse.
- 61.04 Aux fins du paragraphe 61.03, on a une année complète de service lorsque l'enseignant enseigne ou revendique cent soixante-quinze (175) journées ou plus dans une même année scolaire au sein du conseil scolaire dans le cadre d'un contrat permanent ou d'un contrat d'enseignant probatoire, y compris les remplacements et les contrats à durée déterminée selon les paragraphes 32.13 et 33.05 de la présente convention collective. Lorsqu'un enseignant lié par un contrat permanent ou contrat d'enseignant probatoire enseigne ou revendique moins que cent soixante-quinze (175) journées au cours d'une même année scolaire, alors l'année de service pour cette année scolaire est le total des journées enseignées ou réclamées divisé par cent quatre-vingt-quinze (195).
- 61.05 La récompense pour états de service / prestation de décès est calculée à un taux d'un pour cent (1,00 %) pour chaque année de service, pour un maximum de trente (30) années de service et le taux obtenu est multiplié par le taux de salaire annuel qui s'applique à l'enseignant concerné d'après son certificat d'aptitude pédagogique et

son expérience, y compris toute allocation administrative, au dernier jour d'emploi de l'enseignant.

- 61.06 Aux fins du présent article, il n'y a pas d'interruption des états de service consécutives tant que l'enseignant reste à l'emploi du conseil scolaire.

### **Généralités**

- 61.07 La récompense pour états de service est versée en un (1) seul montant ou bien en deux (2) versements égaux, selon les instructions de l'enseignant et conformément aux limites imposées par la loi.
- 61.08 Par dérogation au paragraphe 61.07, l'employeur met en place des procédures permettant d'avancer tout ou partie de la récompense pour états de service, avant le départ à la retraite de l'enseignant, au régime de pension des enseignants de la Nouvelle-Écosse, en vue de racheter des états de service antérieurs. Les procédures de ce type sont communiquées au syndicat et aux conseils scolaires dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'adoption de la convention collective.
- 61.09 Si l'enseignant décède alors qu'il est à l'emploi d'un conseil scolaire et n'a pas rempli de formulaire de désignation du bénéficiaire, alors la prestation de décès est versée à la succession de l'enseignant.

## **ARTICLE 62 JOURNÉES D'ÉCOLE POUR LES ENSEIGNANTS**

- 62.01 Les enseignants ne sont pas tenus de se présenter à leur lieu de travail plus de vingt (20) minutes avant le début de la journée d'enseignement ni de rester à leur lieu de travail plus de vingt (20) minutes après la fin de la journée d'enseignement.
- 62.02 Le paragraphe 62.01 n'a pas pour effet d'empêcher le

conseil scolaire d'exiger, par l'intermédiaire du directeur d'école ou d'autres représentants autorisés du directeur général des écoles, d'assister plus de vingt (20) minutes après la fin d'une journée d'enseignement, moyennant un préavis suffisant, à :

- (i) des réunions du personnel;
- (ii) des rencontres entre parents et enseignants
- (iii) des rencontres entre élèves et enseignants
- (iv) des journées pédagogiques
- (v) d'autres activités et réunions portant sur les programmes et les services aux élèves du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

- 62.03 (i) Au début de l'année scolaire et après avoir consulté les enseignants, le directeur d'école fixe un horaire des réunions du personnel. Ces réunions se limitent normalement à deux (2) réunions par mois et se terminent au plus tard quatre-vingt-dix (90) minutes après la fin de la journée d'enseignement.
- (ii) Les enseignants peuvent accepter, à la demande du directeur d'école, que les réunions se tiennent à d'autres moments d'une journée d'école plutôt que vers la fin d'une journée d'enseignement.
- (iii) L'ordre du jour des réunions du personnel sera déterminé par le directeur d'école, mais les enseignants pourront, dans une mesure raisonnable, inscrire des points à l'ordre du jour à des fins de discussion. Les réunions du personnel pourraient ne pas se limiter au perfectionnement professionnel des enseignants.

- 62.04 Les enseignants sont tenus d'assister à un nombre raisonnable de réunions visées au paragraphe 62.02 (v), à condition que :



- (i) les réunions aient lieu vers la fin d'une journée d'enseignement et se terminent au plus tard 90 minutes après la journée d'enseignement;
- (ii) les enseignants puissent accepter, à la demande du directeur d'école, que les réunions se tiennent à d'autres moments d'une journée d'école plutôt que vers la fin d'une journée d'enseignement.

## **ARTICLE 63 CLIMAT DE LA SALLE DE CLASSE**

- 63.01 Les parties à la présente convention collective reconnaissent la valeur éducative d'un climat de la salle de classe qui se prête bien à des conditions dans lesquelles les enseignants peuvent accomplir leurs tâches en vertu de la convention collective provinciale.
- 63.02 Tout enseignant qui est d'avis que le climat dans sa salle de classe n'est pas conforme au paragraphe 63.01 peut faire rapport par écrit des faits de la situation au directeur qui fera enquête, prendra les mesures nécessaires et remettra, dans les quinze (15) jours, un rapport écrit à l'enseignant quant à l'action prise.
- 63.03 Si le directeur n'est pas en mesure de répondre aux préoccupations de l'enseignant, l'enseignant et/ou le directeur peut faire rapport, par écrit, des faits de la situation à une équipe de révision du climat de la salle de classe. Telle équipe comprend un représentant nommé par la direction générale et un représentant nommé par le syndicat.
- 63.04 L'équipe rencontre le directeur et l'enseignant dans les dix (10) jours qui suivent pour passer en revue les préoccupations de l'enseignant. L'enseignant peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.

- 63.05 L'étude de l'équipe inclut, sans s'y limiter, ce qui suit :
- (i) les limites physiques de la salle d'enseignement;
  - (ii) les ressources disponibles à la salle de classe;
  - (iii) l'étendue des besoins éducatifs et en matière de comportement des élèves de la classe de l'enseignant.
- 63.06 L'équipe étudie toutes les options disponibles à l'intérieur du conseil et elle formule des recommandations dans les quinze (15) jours suivant la réunion conjointement avec l'enseignant et le directeur d'école, ou dans un délai plus long convenu par le syndicat et le directeur. Les recommandations de l'équipe sont remises à une direction nommée par la direction générale, avec copies à l'enseignant et au directeur.
- 63.07 La direction passe en revue et évalue les recommandations de l'équipe de révision et revient à l'équipe dans les dix (10) jours pour identifier lesquelles des recommandations seront mises en application, s'il y a lieu, et fournit des mises à jour lorsque les recommandations retenues ont été mise à exécution. La décision de la direction quant l'implantation ou non des recommandations est finale et sans recours au grief.
- 63.08 Les parties reconnaissent la nature délicate des enjeux du climat de la salle de classe et conviennent ainsi que le processus soit tenu confidentiel.

## **ARTICLE 64 PERCEPTION DE FONDS**

- 64.01 Les enseignants n'assumeront pas la responsabilité de la perte de fonds recueillis à des fins scolaires, à condition que l'enseignant puisse montrer qu'il a assuré une gestion responsable des fonds en question.

## **ARTICLE 65 AIDE ET PROTECTION JURIDIQUES**

- 65.01 Lorsqu'un enseignant est, après s'être acquitté légalement de ses tâches d'enseignant, poursuivi ou visé par des actions en justice d'une partie autre que Sa Majesté ou d'une partie de la présente convention, le conseil scolaire assurera sa défense, à condition que l'enseignant coopère pleinement avec la défense fournie; si l'enseignant retient son propre conseiller juridique, le conseil se trouvera libéré de toutes ses obligations en vertu du présent article.
- 65.02 Les dispositions du présent article s'appliqueront également aux enseignants suppléants embauchés en vertu de l'article 32, pendant leur emploi au sein d'un conseil scolaire.

## **ARTICLE 66 MODE DE PAIEMENT**

- 66.01 Un conseil scolaire paiera à chaque enseignant qu'il emploie par virement automatique dans le compte personnel de l'enseignant à l'établissement financier de son choix, tous les deux jeudis, un montant équivalant au traitement annuel de l'enseignant en vertu de l'article 43 (Salaires) de la présente convention, divisé par vingt six (26), moins les retenues autorisées. L'enseignant recevra un relevé de virement automatique détaillant les retenues effectuées. La date de la première paie au cours de l'année scolaire correspondra au deuxième jeudi d'août, sauf que lorsqu'une période de trois (3) semaines séparera le deuxième jeudi d'août et la date de la dernière paie de juillet de l'année scolaire immédiatement précédente, la date de la première paie remplaçant le deuxième jeudi d'août de l'année scolaire

sera le lundi précédant le deuxième jeudi d'août. Les années où une période de trois (3) semaines séparera le deuxième jeudi d'août et la date de la dernière paie de juillet, les enseignants seront avisés de la date de la première paie d'août lors de leur première paie de juin.

- 66.02 La dernière paie de l'année scolaire équivaldra à la différence entre le salaire annuel applicable et le salaire réel reçu au moyen des versements réguliers moins les retenues autorisées.
- 66.03 (i) Les relevés de virement automatique seront transmis directement par le conseil au lieu de travail de l'enseignant la date où le virement automatique sera effectué, sauf lorsque les écoles seront fermées ou dans des circonstances exceptionnelles. Le cas échéant, les talons de paie seront transmis au plus tard le premier jour ouvrable suivant la réouverture subséquente à la fermeture ou aux circonstances exceptionnelles survenues.
- (ii) Les enseignants dont l'affectation vise plus d'une (1) école recevront leur relevé de virement automatique à leur école d'attache.
- (iii) Nonobstant les alinéas 66.03 (i) et (ii), les notifications de dépôt des mois de juillet et d'août seront expédiées au domicile de l'enseignant.
- (iv) Lorsque le système libre service des employés est accessible aux enseignants d'un conseil scolaire, les enseignants pourront consulter leurs relevés de virement automatique en ligne et les imprimer à partir de la date à laquelle le virement est effectué. Le conseil fournira à cette fin l'accès à un ordinateur sécurisé et à une imprimante à chaque lieu de travail. Les relevés de virement

automatique seront alors accessibles uniquement au moyen du système libre service des employés.

- (v) Le conseil scolaire notifiera les enseignants trois mois avant la mise en place du système libre service des employés. Des réunions entre le Syndicat des enseignants de la Nouvelle Écosse et le conseil scolaire auront lieu trois mois avant la mise en service du système pour l'examen du processus de mise en place.

66.04 Nonobstant le paragraphe 66.01, les nouveaux enseignants au sein du système recevront leurs versements salariaux du mois d'aout le premier jour de paie en septembre.

66.05 Les enseignants suppléants recevront leur virement automatique pour les journées travaillées au plus tard le deuxième jour de paie régulier après avoir commencé à travailler pour le conseil, puis chaque jour de paie régulier subséquent à condition d'avoir travaillé pendant la période de paie pertinente.

66.06 (i) Les paiements salariaux en trop ou les retenues insuffisantes pour les avantages sociaux dus à une erreur équivalant à deux-mille-six-cents dollars (2 600 \$) ou moins pourront être récupérés par le conseil. Ce dernier pourra retenir le montant du paiement en trop effectué de la paie due à un enseignant jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50 \$) par paie, ou au cours d'une période moindre correspondant à la durée du contrat de l'enseignant avec le conseil ou à une période convenue par écrit entre le conseil et l'enseignant.

- (ii) Si le montant dû dépasse deux-mille-six-cents dollars (2 600 \$), le conseil pourra récupérer le montant en question en retenant le montant du paiement en trop au moyen de retenues égales s'échelonnant sur une période de vingt quatre (24) mois ou pendant une période moindre correspondant la durée du contrat de l'enseignant avec le conseil ou à une période convenue par écrit entre le conseil et l'enseignant.
- (iii) Le conseil ne tentera pas de récupérer les paiements salariaux en trop à moins d'avoir fourni à l'enseignant un avis de paiement en trop au plus tard le 28 février suivant la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le paiement en trop est survenu.
- (iv) Le conseil scolaire doit fournir aux enseignants à son service une notification officielle de retenue en cas de paiement salarial en trop. La notification en question devra être fournie au moins deux (2) périodes de paie avant le début des retenues.
- (v) Nonobstant les alinéas 66.06 (i) et (ii), l'enseignant aura seulement à rembourser le montant net des paiements en trop calculé suivant la réglementation fédérale.

66.07 Si un grief est déposé relativement à une erreur, la période de recouvrement visée par le paragraphe 66.06 débutera seulement une fois que le grief aura dument été traité et seulement si une décision est rendue en faveur du conseil scolaire.

66.08 Si le calcul du nombre de jours enseignés et réclamés révèle qu'un enseignant a, au moment de son décès, reçu un traitement supérieur à celui qui lui était dû

selon le relevé des jours enseignés et réclamés, le conseil conviendra de renoncer à toute réclamation visant le recouvrement d'un tel paiement en trop.

- 66.09 En cas de décès d'un enseignant, tout moins payé sera versé dans le compte de l'enseignant ou si le compte de l'enseignant n'est désormais plus actif, il sera payé à la succession de l'enseignant.
- 66.10 Si un enseignant doit un montant salarial à un conseil scolaire après l'expiration d'un congé parental :
- (i) l'enseignant permanent, probatoire ou titulaire d'un contrat de durée déterminée pourra prendre des arrangements avec le conseil pour rembourser les montants dus avant la fin du congé parental au moyen d'un rajustement des fonds payés à l'enseignant à titre de prestation de maternité ou de traitement;
  - (ii) l'enseignant permanent ou probatoire pourra prendre des arrangements pour rembourser le montant suivant les dispositions du paragraphe 66.06.
- 66.11 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les rajustements salariaux effectués en raison d'une modification de la certification seront payés vingt et un (21) jours à partir de la date où le conseil scolaire recevra une copie de l'avis de changement de certification du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou de l'enseignant.
- 66.12 Les retenues relatives à des jours non payés seront effectuées au cours des deux (2) périodes de paie possibles suivantes immédiatement à la suite de la réception par le ministère des Finances d'une notification de ces omissions.

## **ARTICLE 67 SÉMINAIRES SUR LA RETRAITE**

- 67.01 On devra fournir aux enseignants moins de cinq (5) ans avant leur retraite, à leur demande, deux jours de congé, sans perte de traitement ni d'avantages sociaux, pour la participation effective à un séminaire sur la retraite parrainé par le Syndicat des enseignants de la Nouvelle Écosse. Des suppléants seront embauchés pour remplacer les enseignants absents conformément au paragraphe 32.21.
- 67.02 Les enseignants seront autorisés à assister à un seul séminaire de ce genre. La programmation de la participation sera coordonnée entre le Syndicat et le directeur des Ressources humaines, ou son remplaçant, et la préférence sera accordée en premier lieu aux enseignants les plus proches de la retraite.
- 67.03 Le Syndicat transmettra les noms des enseignants participants à un séminaire dans les quatorze (14) jours du séminaire au directeur des Ressources humaines.

## **ARTICLE 68 BIENS DES ENSEIGNANTS – PERTE OU DOMMAGES**

- 68.01 Les enseignants seront indemnisés pour les pertes dues au vol ou aux dommages causés aux biens personnels utilisés à des fins pédagogiques à l'intérieur de l'école ou au cours des activités parascolaires parrainées par le conseil scolaire/l'école où l'enseignant est employé.
- 68.02 Lorsque des biens personnels d'un enseignant sont perdus ou endommagés, l'enseignant peut soumettre une réclamation par écrit aux conditions ci après.



- a. L'enseignant aura pris les mesures indiquées pour protéger les biens de leur perte ou des dommages.
- b. L'enseignant aura obtenu une autorisation par écrit de l'administration de l'école avant d'utiliser les biens en question.
- c. L'enseignant sera muni d'une police d'assurance de propriétaire occupant protégeant ses biens personnels et les biens réclamés ne seront pas couverts par la police en question. La réclamation devra être soumise dans les trois (3) jours ouvrables suivant la constatation effective du vol ou des dommages.
- d. La demande d'indemnisation sera limitée :
  - (i) au cout de remplacement de l'article;
  - (ii) un paiement maximal par le conseil d'un montant de mille-deux-cents dollars (1 200 \$) par rapport à chaque réclamation ou, si l'article est couvert par la police d'assurance de propriétaire occupant de l'enseignant, au montant de la franchise de la police d'assurance de l'enseignant.
  - (iii) Les réclamations de moins de cinquante dollars (50 \$) ne seront pas considérées.

68.03 Le conseil remboursera aux enseignants les lunettes endommagées dans le cadre des fonctions de l'enseignant, à condition que l'enseignant puisse démontrer qu'il a agi de manière responsable. L'enseignant sera remboursé jusqu'à concurrence d'une limite de quatre-cents dollars (400 \$) par réclamation et l'enseignant devra d'abord utiliser sa police d'assurance maladie complémentaire du Syndicat des enseignants de la Nouvelle Écosse visant les lunettes si un montant est accessible.

## ARTICLE 69 DURÉE ET RÉSILIATION

69.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2012 et le demeure jusqu'au 31 juillet 2015, ou jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit adoptée conformément à la loi sur la convention collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*).

69.02 Dans les cinq (5) mois précédant l'expiration ou la résiliation de la présente convention collective, une partie peut, sur présentation d'un avis écrit, obliger l'autre partie à entreprendre la négociation collective.

**LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE** lie les parties concernées et leurs successeurs et s'applique à leur profit.

**EN FOI DE QUOI** les parties liées par la présente convention ont signé la convention à la date mentionnée ci-dessus.

### SIGNÉ, SCELLÉ ET DÉLIVRÉ

en présence de :

#### PROVINCE DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

**Sheila Landry**

Témoin

**Ramona Jennex**

Ministre de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

#### SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE LA NOUVELLE ÉCOSSE

**Bruce Kelloway**

Témoin

**Shelley Morse**

Président

**Janine Kerr**

Témoin

**William Redden**

Directeur administratif

## LETTRE D'ENTENTE

### Promotion sociale – (1)

- .01 Les parties conviennent de promouvoir, pour la durée de la présente convention, un programme de promotion sociale dans le système scolaire.
- .02 Par « promotion sociale », on désigne les politiques et procédures qui garantissent que les femmes et les membres des minorités visibles font l'objet d'un traitement attentif dans :
- (i) les pratiques d'embauche des conseils scolaires;
  - (ii) les occasions de promotion dans l'administration scolaire.
- .03 Ce programme de promotion sociale vise à corriger toute représentation insuffisante des femmes et des membres des minorités visibles dans le secteur de l'éducation.
- .04 Pour que le programme de promotion sociale puisse se réaliser, on convient d'établir un comité de coordination qui sera formé des personnes suivantes :
- (i) une personne nommée par la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et qui fera office de président;
  - (ii) une personne nommée par l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse;
  - (iii) une personne nommée par le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
  - (iv) toute autre personne ressource que les personnes nommées aux alinéas (i), (ii) et (iii) conviennent à l'unanimité d'engager;
  - (v) ces personnes ressources ne doivent pas être des membres votants du comité.

- .05 Le mandat du comité de coordination doit comprendre, sans s'y limiter, les tâches suivantes :
- (i) inviter les conseils scolaires à examiner leur procédure d'embauche pour veiller à ce que les femmes et les membres des minorités visibles soient encouragés à chercher un emploi dans l'enseignement;
  - (ii) encourager les conseils scolaires à identifier les femmes et les membres des minorités visibles qui sont qualifiés et qui souhaitent obtenir de l'avancement;
  - (iii) recevoir chaque année un rapport sommaire de chaque conseil scolaire mentionnant les mesures de promotion sociale prises au cours de l'exercice précédent;
  - (iv) analyser les rapports reçus de la part des conseils scolaires qui contiennent les prévisions concernant les besoins en personnel au cours des cinq (5) années allant de 1995–1996 à 2000–2001 et préparer un rapport global annuel à l'intention de la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, de l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse et du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse mentionnant les progrès réalisés dans le domaine de la promotion sociale.
- .06 Le comité de coordination se rencontrera au moins trois (3) fois par an afin de s'acquitter de son mandat.

La présente lettre d'entente doit être jointe à la convention collective et être considérée comme en faisant partie.

**Sheila Landry**

Témoins

**Ramona Jennex**

Ministre de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

**Bruce Kelloway**

Témoins

**Shelley Morse**

Président

**Janine Kerr**

Témoins

**William Redden**

Directeur administratif

**Le 14 mai 2013**

Date

## LETTRE D'ENTENTE

### Enseignants suppléants (Salaire) – (2)

Les parties signataires de la présente convention collective s'entendent sur l'interprétation suivante du salaire journalier d'un enseignant suppléant lorsque celui-ci remplace un enseignant lié par un contrat à durée déterminée dont le contrat est de moins de cent pour cent (100 %).

- .01 L'enseignant suppléant ne reçoit pas moins de cinquante pour cent (50 %) du taux salarial quotidien plein pour chaque journée de service.
- .02 Si l'enseignant est engagé pour plus de cinquante pour cent (50 %) de la journée d'enseignement, il reçoit le pourcentage du taux salarial quotidien plein correspondant au pourcentage de la journée d'enseignement pour lequel il est engagé.
- .03 Le taux salarial quotidien est déterminé conformément au principe des journées d'enseignement consécutives tel qu'il est exposé à l'article 32 de la présente convention collective.
- .04 Cette interprétation ne s'applique pas au cas où un enseignant suppléant est classifié comme enseignant régulier à des fins salariales conformément au paragraphe 32.02.

**Sheila Landry**

Témoins

**Ramona Jennex**

Ministre de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

**Bruce Kelloway**

Témoins

**Shelley Morse**

Président

**Janine Kerr**

Témoins

**William Redden**

Directeur administratif

**Le 14 mai 2013**

Date

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Fermetures d'école – (3)**

Les parties signataires s'entendent sur le fait que la présence au travail des enseignants dans le cas de fermetures d'école pour des raisons autres que les intempéries sera régie par les procédures suivantes :

- .01 Le jour même où l'école est fermée, les enseignants ne sont pas tenus de rester au travail ou de se présenter au travail.
- .02 Lorsque l'école est fermée pendant deux journées consécutives, le conseil scolaire peut, s'il le souhaite, demander aux enseignants de se présenter au travail (selon les tâches qui leur sont attribuées).
- .03 Lorsqu'on sait à l'avance qu'il va y avoir une fermeture prévue de l'école, le conseil scolaire peut, s'il le souhaite, demander aux enseignants de se présenter au travail le premier jour de la fermeture de l'école et les jours suivants.
- .04 Les enseignants disposent des installations et des ressources nécessaires pour pouvoir faire un travail pertinent.



**Sheila Landry**

Témoins

**Ramona Jennex**

Ministre de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

**Bruce Kelloway**

Témoins

**Shelley Morse**

Président

**Janine Kerr**

Témoins

**William Redden**

Directeur administratif

**Le 14 mai 2013**

Date

## LETTRE D'ENTENTE

### Date de mise en œuvre – (4)

Les parties signataires s'entendent et s'accordent sur le fait que, dans la présente convention collective :

- a) les clauses qui n'ont pas changé par rapport à celles figurant dans la Convention provinciale des enseignants du 10 novembre 2011 sont maintenues en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> août 2012;
- b) les clauses qui stipulent une date d'entrée en vigueur sont en vigueur à la date indiquée;
- c) toutes les autres clauses de la présente convention collective sont en vigueur à la date de signature de la convention.

**Sheila Landry**

Témoin

**Ramona Jennex**

Ministre de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

**Bruce Kelloway**

Témoin

**Shelley Morse**

Président

**Janine Kerr**

Témoin

**William Redden**

Directeur administratif

**Le 14 mai 2013**

Date

## LETTRE D'ENTENTE

### Comité mixte – (5)

Les parties conviennent de former un comité composé de trois (3) membres nommés par l'employeur et de trois (3) membres nommés par le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse en vue de l'examen de l'article 45, intitulé Évaluation du personnel enseignant.

Le comité a le mandat de formuler des recommandations non contraignantes à l'employeur et au Syndicat au plus tard le 1er mars 2015 ou à des moments antérieurs mutuellement convenus par les parties.

Le comité

- examinera l'article en prenant en considération la documentation existante par rapport à l'évaluation;
- examinera les politiques du conseil pour déterminer les « meilleures pratiques »;
- déterminera, tout en maintenant les droits des enseignants stipulés à l'article existant, s'il est possible d'apporter des améliorations à l'article actuel ou aux politiques du conseil.

**Sheila Landry**

Témoin

**Ramona Jennex**

Ministre de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

**Bruce Kelloway**

Témoin

**Shelley Morse**

Président

**Janine Kerr**

Témoin

**William Redden**

Directeur administratif

**Le 14 mai 2013**

Date

## LETTRE D'ENTENTE

### **Projet pilote des enseignants suppléants (accidents de travail) – (6)**

Les parties conviennent que les enseignants suppléants ont droit à des congés d'accident de travail aux conditions ci-après pendant la durée de la présente convention.

1. Un enseignant suppléant qui subit un accident dans le cadre de l'exécution de ses fonctions peut soumettre au conseil scolaire une demande d'autorisation de participation au « projet pilote » relatif aux accidents de travail des enseignants suppléants ». (Même demande que dans le cas des accidents de travail normaux avec un changement de titre.)
2. Une fois la demande acceptée, le conseil scolaire dirigera la demande de l'enseignant suppléant vers le Comité des accidents de travail. Ce dernier considérera (conformément au paragraphe 26.07 de la convention provinciale des enseignants) les demandes de participation au projet pilote relatif aux accidents de travail des enseignants suppléants au cas par cas et il approuvera lorsqu'il y aura lieu, les prestations/indemnités pertinentes.
3. Le Comité des accidents de travail tentera de déterminer les prestations/indemnités de l'enseignant et prendra en considération ces facteurs :
  - a) les périodes de travail antérieures de l'enseignant suppléant;
  - b) les titres, qualités et préférences de l'enseignant suppléant;

- c) compte tenu des points a et b, les possibilités de suppléance perdues par l'enseignant suppléant après l'accident de travail;
  - d) les périodes de travail d'autres enseignants se trouvant dans une situation similaire après l'accident du demandeur;
  - e) les autres facteurs pertinents.
4. Le Comité des accidents de travail considérera les demandes
- a) de produits ou d'appareils de santé prescrits par un médecin convenant à la blessure sur le plan médical;
  - b) de remboursement des jours d'enseignement raisonnablement anticipés perdus par suite de l'accident;
  - c) des frais de déplacement connexes.
5. L'engagement au sein d'autres emplois rétribués pendant le congé payé sans l'approbation écrite du conseil scolaire disqualifiera l'enseignant suppléant d'autres prestations salariales en vertu des conditions du présent article. La réception d'une rétribution d'un autre employeur pourrait entraîner une réduction des prestations/indemnités.
6. Le conseil pourrait exiger dans le cadre de ce projet pilote que l'enseignant suppléant soit examiné par un médecin praticien acceptable au syndicat et à l'employeur. Ledit médecin praticien pourrait demander une évaluation des capacités fonctionnelles de la part d'un dispensateur de soins de santé qualifié ou au

moyen d'un autre outil d'évaluation pertinent n vue d'évaluer la capacité de retour au travail de l'enseignant suppléant. Des copies de la correspondance ou de la communication relative à la demande seront transmises à l'enseignant suppléant au moment de la demande. Le conseil assumera le coût d'un tel examen.

7. Chaque demande de service, produit ou appareil de santé soumise doit être accompagnée d'un reçu et d'une note ou ordonnance d'un médecin.
8. Le Comité des accidents de travail pourrait exiger que l'enseignant suppléant s'inscrive ou maintienne son inscription au régime d'assurance collective Total Care du SENÉ et, le cas échéant, fournir une protection des primes du participant particulier visé. Lorsqu'un suppléant est inscrit à un régime d'assurance collective, il devra accéder au régime en question avant de soumettre une demande au Comité des accidents de travail.
9. Les journées pour lesquelles un remboursement est accordé seront considérées comme des jours d'enseignement suivant l'alinéa 19.05 (vi).
10. Les demandes d'indemnisation seront considérées à condition que l'enseignant suppléant demeure disponible et recherche activement un emploi comme enseignant « en l'absence de » blessure. La demande d'indemnisation ne saura en aucune circonstance dépasser les limites de temps précisées à l'article 26.

11. Lorsque le Comité ne peut pas s'entendre sur les prestations/indemnités à verser, le syndicat peut soumettre la demande à l'arbitre nommé par le Comité suivant l'alinéa 26.07 (ii) de la convention collective provinciale des enseignants. Ledit arbitre déterminera les prestations/indemnités appropriées payables en vertu de la convention en question.

**Sheila Landry**

Témoign

**Ramona Jennex**

Ministre de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

**Bruce Kelloway**

Témoign

**Shelley Morse**

Président

**Janine Kerr**

Témoign

**William Redden**

Directeur administratif

**Le 14 mai 2013**

Date

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Correction et préparation – (7)**

Les parties conviennent de former un comité composé de trois (3) représentants nommés par l'employeur et de trois (3) représentants nommés par le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse.

Le comité aura le mandat de formuler des recommandations à l'employeur et au Syndicat au plus tard le 31 décembre 2013.

Le comité examinera des façons de programmer le temps nécessaire aux enseignants pour la correction et la préparation dans les écoles où certains ou l'ensemble des cours sont structurés par semestres.

Lorsque les parties à la présente convention acceptent la ou les recommandations du comité, ladite ou lesdites recommandations seront incluses dans une modification à la convention provinciale des enseignants.

**Sheila Landry**

Témoin

**Ramona Jennex**

Ministre de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

**Bruce Kelloway**

Témoin

**Shelley Morse**

Président

**Janine Kerr**

Témoin

**William Redden**

Directeur administratif

**Le 14 mai 2013**

Date



**ANNEXE A**  
**Contrat permanent**

**APPROUVÉ PAR LE**  
**MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU**  
**DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE**  
**EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉDUCATION**  
**(*EDUCATION ACT*),**  
**LNE 1995-1996, CHAP. 1**

PROTOCOLE D'ENTENTE rédigé en deux (2) copies et  
conclu le \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

ENTRE :

\_\_\_\_\_ de

\_\_\_\_\_

Numéro professionnel \_\_\_\_\_

(l'enseignant)

D'UNE PART

- et -

Le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(le conseil)

D'AUTRE PART

Par le présent contrat, les parties conviennent de ce qui suit :

## **ARTICLE UN**

### **Accord sur l'enseignement**

- 1.01 L'enseignant convient avec le conseil d'effectuer des activités d'enseignement, de supervision et d'administration dans une école publique administrée par le conseil, et le conseil scolaire accepte d'employer l'enseignant à temps plein pendant cent-quatre-vingt-quinze (195) jours par année scolaire ou pendant un nombre de jours inférieur selon que l'autorisent les conditions de la présente convention ou les conditions d'une convention régionale.
- 1.02 Le présent contrat sera en vigueur pour toute la durée de l'année scolaire à compter du premier jour d'aout 20\_\_ jusqu'au trente et unième jour de juillet 20\_\_ inclusivement et sera reconduit d'une année à l'autre jusqu'à ce que l'une des parties y mette fin de la manière prescrite à l'article trois (3) du présent contrat.

## **ARTICLE DEUX**

### **Rémunération de l'enseignant**

- 2.01 Le conseil convient de verser à l'enseignant une rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention provinciale des enseignants et à ses modifications, applicable à la catégorie du certificat ou du permis de l'enseignant, à son expérience et au poste qu'il détient et correspondant au nombre de jours où l'enseignant a enseigné ou est réputé avoir enseigné par rapport au nombre total de jours d'enseignement contenus dans l'année scolaire.
- 2.02 Aux fins de la détermination de la rémunération ou du salaire d'un enseignant, le terme « jours où l'enseignant

a enseigné » désigne :

- (a) tout jour reconnu comme un jour où il y a eu enseignement selon les règlements pris en vertu de la loi sur l'éducation (*Education Act*);
- (b) toute journée considérée comme un jour où il y a eu enseignement grâce à une entente intervenue entre le ministère ou le conseil scolaire et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
- (c) toute autre journée considérée par le conseil comme une journée où il y a eu enseignement.

## **ARTICLE TROIS**

### **Résiliation du contrat, suspension et congédiement**

- 3.01 Le présent contrat peut être résilié en tout temps, sous réserve que les parties liées par la présente convention y consentent d'un commun accord.
- 3.02 L'enseignant peut, au moyen d'un avis écrit signifié au conseil au plus tard le premier jour d'avril, résilier le présent contrat à la fin de toute année scolaire.
- 3.03 Le conseil peut, au moyen d'un avis signifié par écrit à l'enseignant au plus tard le quinzième jour de mai, résilier le présent contrat conformément aux dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.
- 3.04 Le conseil peut, par envoi d'un avis écrit, suspendre ou congédier l'enseignant n'importe quand durant l'année scolaire sous réserve des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.

## ARTICLE QUATRE

### Divers

- 4.01 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que les parties liées par le présent contrat et l'entente proprement dite demeurent à tous égards soumises aux dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), de ses règlements d'application et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.
- 4.02 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que le présent contrat est valable sous réserve du fait que l'enseignant détient un certificat ou un permis d'enseignement en vigueur en Nouvelle-Écosse.

EN FOI DE QUOI les parties liées par le présent contrat ont signé ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

---

Témoin

---

Enseignant

---

Témoin

---

Secrétaire du conseil

**ANNEXE B**  
**Contrat d'enseignant probatoire**

**APPROUVÉ PAR LE**  
**MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU**  
**DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE**  
**EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉDUCATION**  
**(*EDUCATION ACT*),**  
**LNE 1995-1996, CHAP. 1**

PROTOCOLE D'ENTENTE rédigé en deux (2) copies et  
conclu le \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

ENTRE :

\_\_\_\_\_ de

\_\_\_\_\_

Numéro professionnel \_\_\_\_\_

(l'enseignant)

D'UNE PART

- et -

Le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(le conseil)

D'AUTRE PART

Par le présent contrat, les parties conviennent de ce qui suit :

## **ARTICLE UN**

### **Accord sur l'enseignement**

- 1.01 L'enseignant convient avec le conseil d'effectuer des activités d'enseignement, de supervision et d'administration dans une école publique administrée par le conseil, et le conseil scolaire accepte d'employer l'enseignant à temps plein pendant au moins cent-soixante-quinze (175) jours par année scolaire au cours de chacune de deux (2) années consécutives, sous réserve de l'alinéa 20-02 (ii) (Permanence) de la présente convention.
- 1.02 La durée du présent contrat sera de deux (2) années scolaires commençant le premier jour d'aout 20\_\_ et se terminant le trente et unième jour de juillet 20\_\_, sauf si le contrat est résilié de la façon prescrite à l'article trois (3) du présent contrat ou une année de remplacement est offerte telle que prévus au paragraphe 20.02 (ii).

## **ARTICLE DEUX**

### **Rémunération de l'enseignant**

- 2.01 Le conseil convient de verser à l'enseignant une rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention provinciale des enseignants et à ses modifications, applicable à la catégorie du certificat ou du permis de l'enseignant, à son expérience et au poste qu'il détient, correspondant au nombre de jours où l'enseignant a enseigné ou est réputé avoir enseigné par rapport au nombre total de jours d'enseignement contenus dans l'année scolaire.
- 2.02 Aux fins de la détermination de la rémunération ou du salaire d'un enseignant, le terme « jours où l'enseignant a enseigné » désigne :

- (a) tout jour reconnu comme un jour où il y a eu enseignement selon les règlements pris en vertu de la loi sur l'éducation (*Education Act*);
- (b) toute journée considérée comme un jour où il y a eu enseignement grâce à une entente intervenue entre le ministère ou le conseil scolaire et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
- (c) toute autre journée considérée par le conseil comme une journée où il y a eu enseignement.

## ARTICLE TROIS

### Résiliation du contrat, suspension et congédiement

- 3.01 Le présent contrat peut être résilié en tout temps, sous réserve que les parties liées par la présente convention y consentent d'un commun accord.
- 3.02 L'enseignant peut, au moyen d'un avis écrit signifié au conseil au plus tard le premier jour d'avril, résilier le présent contrat à la fin de toute année scolaire.
- 3.03 Le conseil peut, au moyen d'un avis signifié par écrit à l'enseignant au plus tard le quinzième jour de mai, résilier le présent contrat conformément aux dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.
- 3.04 Le conseil peut, par envoi d'un avis écrit, suspendre ou congédier l'enseignant n'importe quand durant l'année scolaire sous réserve des dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*) et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.

## ARTICLE QUATRE

### Divers

- 4.01 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que les parties liées par le présent contrat et l'entente proprement dite demeurent à tous égards soumises aux dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), de ses règlements d'application et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.
- 4.02 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que le présent contrat est valable sous réserve du fait que l'enseignant détient un certificat ou un permis d'enseignement en vigueur en Nouvelle-Écosse.

EN FOI DE QUOI les parties liées par le présent contrat ont signé ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

---

Témoin

---

Enseignant

---

Témoin

---

Secrétaire du conseil



**ANNEXE C**  
**Contrat à durée déterminée**

**APPROUVÉ PAR LE**  
**MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU**  
**DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE**  
**EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉDUCATION**  
**(*EDUCATION ACT*),**  
**LNE 1995-1996, CHAP. 1**

PROTOCOLE D'ENTENTE rédigé en deux (2) copies et  
conclu le \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

ENTRE :

\_\_\_\_\_ de

\_\_\_\_\_

Numéro professionnel \_\_\_\_\_

(l'enseignant)

D'UNE PART

- et -

Le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(le conseil)

D'AUTRE PART

Par le présent contrat, les parties conviennent de ce qui suit :

**ARTICLE UN****Accord sur l'enseignement**

- 1.01 L'enseignant convient avec le conseil d'effectuer des activités d'enseignement, de supervision et d'administration dans une école publique administrée par le conseil pour une période de \_\_\_\_ jours pendant la durée du présent contrat. La répartition de ces jours dans le calendrier est déterminée par le directeur général, la personne responsable du système scolaire.
- 1.02 Le présent contrat s'étendra sur toute l'année scolaire, à compter du premier jour d'aout 20\_\_\_\_, et se terminera le 31 juillet 20\_\_\_\_, à moins d'être résilié avant le trente et unième jour de juillet 20\_\_\_\_, d'un commun accord entre les parties liées par le présent contrat et de la manière établie à l'article trois (3) de ce contrat.
- 1.03 L'enseignant (cocher la réponse qui s'applique) :
- (i) remplace \_\_\_\_\_, qui est en congé pour l'année scolaire 20\_\_\_\_-20\_\_\_\_;
  - (ii) remplace \_\_\_\_\_, qui est en affectation temporaire à un autre poste pour l'année scolaire 20\_\_\_\_-20\_\_\_\_;
  - (iii) remplace un enseignant qui occupe un poste régulier et permanent et qui travaille à temps partagé;
  - (iv) remplace \_\_\_\_\_, qui enseigne pour un semestre de l'année scolaire 20\_\_\_\_-20\_\_\_\_;
  - (v) remplace \_\_\_\_\_ en congé sans solde à la suite d'une absence minimale de de deux (2) années scolaires consécutives;
  - (vi) travaille à temps partagé pour toute l'année scolaire;
  - (vii) travaille à temps partiel pour toute l'année scolaire, pour le reste d'un semestre ou pour le reste de l'année scolaire;

- (viii) enseigne pendant un semestre;
- (ix) remplace \_\_\_\_\_, qui est en congé avec traitement différé pour une durée de six (6) mois;
- (x) remplace \_\_\_\_\_, qui est en affectation temporaire à un autre poste pour \_\_\_\_ jours [moins de cent-soixante-quinze (175) jours];
- (xi) remplace \_\_\_\_\_, qui a quitté son poste au conseil scolaire après le vingtième jour d'école;
- (xii) occupe un nouveau poste créé après le vingtième jour d'école;
- (xiii) remplace \_\_\_\_\_, qui est en congé sans solde pour plus de quarante (40) jours et ne reviendra pas travailler pendant le reste de l'année scolaire;
- (xiv) remplace \_\_\_\_\_, qui est en congé parental pour plus de quarante (40) jours au cours de l'année scolaire;
- (xv) assume une affectation temporaire pendant \_\_\_\_ jours.

## ARTICLE DEUX

### Rémunération

2.01 Le conseil convient de verser à l'enseignant une rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention provinciale des enseignants et à ses modifications, applicable à la catégorie du certificat ou du permis de l'enseignant, à son expérience et au poste qu'il détient, correspondant au nombre de jours où l'enseignant a enseigné ou est réputé avoir enseigné par rapport au nombre total de jours d'enseignement contenus dans l'année scolaire.

## ARTICLE TROIS

### Suspension et congédiement

- 3.01 Le conseil peut, sur signification d'un avis écrit, suspendre ou congédier l'enseignant à tout moment durant l'année scolaire, conformément aux dispositions des articles 33, 34, 35 et 36 de la loi sur l'éducation (*Education Act*), de la convention provinciale des enseignants et des modifications de ces textes.

## ARTICLE QUATRE

### Divers

- 4.01 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que les parties liées par le présent contrat et l'entente proprement dite demeurent à tous égards soumises aux dispositions de la loi sur l'éducation (*Education Act*), de ses règlements d'application et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications.
- 4.02 Le conseil et l'enseignant conviennent d'un commun accord que le présent contrat est valable sous réserve du fait que l'enseignant détient un certificat ou un permis d'enseignement en vigueur en Nouvelle-Écosse.

EN FOI DE QUOI les parties liées par le présent contrat ont signé ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

---

Témoin

---

Enseignant

---

Témoin

---

Secrétaire du conseil



**ANNEXE D1**  
**Du 1<sup>er</sup> aout 2012 au 31 juillet 2013**  
**(Alinéa 32.02 A – Enseignants suppléants)**

Échelon	APEP	Année(s) d'enseigne- ment	CAPM		CAP3	CEPI CAP4	CEPII		CEPIII		CEPIV	
			CAP1	CAP2			CAP5	CAP1	CAP6	CAP7	CAP8	ATC3
1	42826	1	43571	43571	43571	42827	48020	53705	58447	62946		
2	44842	2			43571	44843	50585	56549	61291	65790		
3	46858	3			43571	46858	53149	59393	64135	68634		
4	48874	4 et 5			43571	48874	55714	62237	66979	71478		
5	50890	6 et 7			43571	50890	58278	65081	69823	74322		
6	52906	8			47360	52905	60843	67925	72667	77166		
		9				54921	63407	70769	75511	80011		
		10					65972	73613	78355	82855		
		11+					68536	76458	81199	85699		

**ANNEXE D2**  
**Du 1<sup>er</sup> aout 2012 au 31 juillet 2013**

Échelon	APEP	Année(s) d'enseigne- ment	CAPM		CAP3	CEPI		CEPII		CEPIII		CEPIV	
			CAP1	CAP2		CAP4	CAP5	CAP6	CAP7	CAP8	ATC3		
1	43683	1	44443	44443	43684	48980	54779	59616	64205				
2	45739	2	44443	44443	45740	51597	57680	62517	67106				
3	47794	3	44443	44443	47795	54212	60581	65418	70007				
4	49850	4 et 5	44443	44443	49851	56828	63482	68319	72908				
5	51907	6 et 7	44443	44443	51908	59444	66383	71219	75808				
6	53962	8	44443	44443	53963	62060	69284	74120	78709				
		9	48307	48307	56019	64675	72184	77021	81611				
		10				67291	75085	79922	84512				
		11+				69907	77987	82823	87413				

**ANNEXE D3**  
**Du 1<sup>er</sup> aout 2013 au 31 juillet 2014**

Échelon	APEP	Année(s) d'enseigne- ment	CAPM		CAP3	CEPI		CEPII		CEPIII		CEPIV	
			CAP1	CAP2		CAP4	CAP5	CAP6	CAP7	CAP8	ATC1	ATC2	ATC3
1	44775	1	45555	44776	45555	44776	50205	56149	61106	65810			
2	46882	2	45555	46883	45555	46883	52887	59122	64080	68783			
3	48989	3	45555	48990	45555	48990	55567	62095	67053	71757			
4	51097	4	45555	51098	45555	51098	58249	65069	70027	74730			
5	53204	5 et 6	45555	53205	45555	53205	60930	68042	73000	77704			
6	55311	7 et 8	45555	55312	45555	55312	63611	71016	75973	80677			
		9	49515	57420	49515	57420	66292	73989	78947	83652			
		10					68974	76962	81920	86625			
		11+					71654	79937	84894	89598			



**ANNEXE D4**  
**Du 1<sup>er</sup> aout 2014 au 31 juillet 2015**

Échelon	APEP	Année(s) d'enseigne- ment	CAPM		CAP3	CEPI		CEPII		CEPIII		CEPIV	
			CAP1	CAP2		CAP4	CAP5	CAP6	CAP7	CAP8	ATC3		
1	46118	1	46921	46921	46119	51711	57833	62940	67784				
2	48289	2	46921	46921	48290	54473	60896	66002	70847				
3	50459	3	46921	46921	50460	57234	63958	69065	73910				
4	52630	4	46921	46921	52631	59996	67021	72127	76972				
5	54801	5	46921	46921	54802	62758	70083	75190	80035				
6	56970	6 et 7	46921	46921	56972	65520	73146	78253	83097				
		8 et 9	51000	51000	59143	68281	76209	81315	86161				
		10				71043	79271	84378	89224				
		11+				73804	82335	87440	92286				

## ANNEXE E1 Du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 juillet 2013

Enseignants		20218 \$
(taux de base) 50 ou moins	20218	20218
51 - 100		
101 - 200		27 661
201 - 350		29 789
351 - 500		31 922
501 - 650		34 041
651 - 800		36 172
801 - 1000		38 303
1001 - 1200		40 434
Plus de 1200		42 565

plus 114 \$ par enseignant au delà de 50 jusqu'à concurrence de 26 202 \$

### Directeur

Pas moins de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de base, ou 732 \$ de plus que ce toucherait le directeur s'il était directeur de la plus grande école du système dans lequel il travaille, selon le plus élevé des deux montants.

### Superviseur de sous-système

Pas moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de base selon le nombre d'enseignants que compte sa sphère de responsabilité.

### Coordonnateur

Même salaire que le directeur d'une école comptant au moins 18 et au plus 30 enseignants, selon le nombre d'enseignants qui relèvent du coordonnateur.

**Enseignants****Directeur** écoles avec :

1 – 5 enseignants	5 642 \$	
6 – 15 enseignants	5 642 \$	plus 679 \$ par enseignant au-delà de cinq (5)
16 – 30 enseignants	12 436 \$	plus 512 \$ par enseignant au-delà de quinze (15)
31 – 45 enseignants	20 124 \$	plus 103 \$ par enseignant au-delà de trente (30)
46+ enseignants	21 656 \$	plus 78 \$ par enseignant au-delà de quarante-cinq (45)

**Directeur(s) adjoint(s)**

50 % du taux versé au directeur de l'école, selon le nombre d'enseignants dans sa sphère de responsabilité géographique.

**Chef de service ou consultant en système**

533 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5 342 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, il faut qu'un enseignant enseigne plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps à l'intérieur du département.

## ANNEXE E2 Du 1<sup>er</sup> août 2013 au 31 juillet 2014

Enseignants		20 723 \$
(taux de base) 50 ou moins	100	20 723
51 -	100	
101 -	200	28 353
201 -	350	30 534
351 -	500	32 720
501 -	650	34 892
651 -	800	37 076
801 -	1000	39 261
1001 -	1200	41 445
Plus de	1200	43 629

plus 117 \$ par enseignant au delà de 50 jusqu'à concurrence de 26 857 \$

### Directeur

Pas moins de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de base, ou 750 \$ de plus que ce toucherait le directeur s'il était directeur de la plus grande école du système dans lequel il travaille, selon le plus élevé des deux montants.

### Superviseur de sous-système

Pas moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de base selon le nombre d'enseignants que compte sa sphère de responsabilité.

### Coordonnateur

Même salaire que le directeur d'une école comptant au moins 18 et au plus 30 enseignants, selon le nombre d'enseignants qui relèvent du coordonnateur.

**Enseignants****Directeur** écoles avec :

1 – 5 enseignants	5 783 \$	
6 – 15 enseignants	5 783 \$	plus 696 \$ par enseignant au-delà de cinq (5)
16 – 30 enseignants	12 747 \$	plus 525 \$ par enseignant au-delà de quinze (15)
31 – 45 enseignants	20 267 \$	plus 106 \$ par enseignant au-delà de trente (30)
46+ enseignants	22 197 \$	plus 79 \$ par enseignant au-delà de quarante-cinq (45)

**Directeur(s) adjoint(s)**

50 % du taux versé au directeur de l'école, selon le nombre d'enseignants dans sa sphère de responsabilité géographique.

**Chef de service ou consultant en système**

547 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5 475 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, il faut qu'un enseignant enseigne plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps à l'intérieur du département.

## ANNEXE E3 Du 1<sup>er</sup> août 2014 au 31 juillet 2015

Enseignants		21 345 \$
(taux de base) 50	ou moins	21 345
51	- 100	
101	- 200	29 204
201	- 350	31 450
351	- 500	33 702
501	- 650	35 939
651	- 800	38 188
801	- 1000	40 439
1001	- 1200	42 688
	Plus de	44 938

plus 120 \$ par enseignant au delà de 50 jusqu'à concurrence de 27 663 \$

### Directeur

Pas moins de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de base, ou 773 \$ de plus que ce toucherait le directeur s'il était directeur de la plus grande école du système dans lequel il travaille, selon le plus élevé des deux montants.

### Superviseur de sous-système

Pas moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de base selon le nombre d'enseignants que compte sa sphère de responsabilité.

### Coordonnateur

Même salaire que le directeur d'une école comptant au moins 18 et au plus 30 enseignants, selon le nombre d'enseignants qui relèvent du coordonnateur.

**Enseignants****Directeur** écoles avec :

1 – 5 enseignants	5956 \$	
6 – 15 enseignants	5956 \$	plus 717 \$ par enseignant au-delà de cinq (5)
16 – 30 enseignants	13 129 \$	plus 541 \$ par enseignant au-delà de quinze (15)
31 – 45 enseignants	21 246 \$	plus 109 \$ par enseignant au-delà de trente (30)
46+ enseignants	22 863 \$	plus 82 \$ par enseignant au-delà de quarante-cinq (45)

**Directeur(s) adjoint(s)**

50 % du taux versé au directeur de l'école, selon le nombre d'enseignants dans sa sphère de responsabilité géographique.

**Chef de service ou consultant en système**

563 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5640 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, il faut qu'un enseignant enseigne plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps à l'intérieur du département.

## APPENDICE A

### Programme d'encouragement à la retraite anticipée

#### Objectif

- .01 Le Programme d'encouragement à la retraite anticipée vise à permettre aux enseignants de prendre, au cours des périodes où les inscriptions diminuent, leur retraite plus tôt que ce qu'ils auraient pu autrement décider.

Le programme permettra aux enseignants de toucher une rémunération après avoir pris leur retraite, ce qui pourrait contribuer à réduire les répercussions des pertes financières subies en vertu des modalités de la loi sur le régime de retraite des enseignants (*Teachers' Pension Act*) attribuables au choix d'une retraite anticipée.

#### Admissibilité

- .02 L'enseignant doit avoir droit à une pension au sens où l'entend la loi sur le régime de retraite des enseignants (*Teachers' Pension Act*) de la Nouvelle-Écosse.

#### Présentation d'une demande

- .03 Un enseignant qui prévoit de prendre sa retraite à la fin de l'année scolaire et qui souhaite participer au programme doit en faire la demande, par écrit, au directeur général des écoles au plus tard le 31 décembre de l'année scolaire au cours de laquelle il prévoit de prendre sa retraite.
- .04 Un enseignant qui prévoit de prendre sa retraite au cours de l'année scolaire et qui souhaite participer au programme doit en faire la demande, par écrit, au directeur général des écoles au moins trois (3) mois avant la date prévue de sa retraite.



- .05 L'approbation de chaque demande de participation au programme se fait à la discrétion du conseil scolaire, sous réserve de l'approbation de l'employeur, et tout refus d'un conseil scolaire d'approuver une demande est sans appel et ne peut donner lieu à un grief.
- .06 Un avis confirmant l'acceptation ou le refus de la demande présentée par l'enseignant, accompagné d'une explication dans le cas d'un refus, est envoyé à l'enseignant dans les deux (2) mois qui suivent la date limite de présentation d'une demande.

### **Conditions**

- .07 Pour chaque année où il participe au Programme d'encouragement à la retraite anticipée, l'enseignant convient de travailler pour le conseil scolaire, dans le cadre d'une affectation acceptée au préalable par l'enseignant et le conseil scolaire, pour une période minimale de vingt et un (21) jours, lesquels ne sont pas nécessairement consécutifs. À moins de circonstances atténuantes, l'enseignant sera disponible pour le travail. Si l'enseignant n'est pas disponible pour le travail, la période de vingt-et-un (21) jours prévue sera réduite en conséquence.
- .08 Les enseignants peuvent participer au Programme d'encouragement à la retraite anticipée durant au maximum cinq (5) ans.
- .09 Un enseignant qui participe au programme est payé conformément aux dispositions salariales de la convention collective provinciale des enseignants et le calcul du taux journalier est fondé sur un taux de cent quatre-vingt-quinze (195).

- .10 Le Programme d'encouragement à la retraite anticipée n'est soumis à aucune des dispositions du programme de primes pour états de service.
- .11 L'enseignant doit démissionner de son poste d'enseignant.

### **Contrat**

- .12 L'enseignant participant, le conseil scolaire et la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou son délégué) doivent signer conjointement le contrat approuvé avant que l'on puisse considérer que la permission de participer au programme est accordée.

### **Durée**

- .13 Le Programme d'encouragement à la retraite anticipée demeure en vigueur jusqu'à ce que les parties liées par la présente convention en conviennent autrement.

### **Informations**

- .14 À compter de l'année scolaire commençant le 1<sup>er</sup> août 1999, la ministre fournira au syndicat ou à une instance désignée par le syndicat les informations suivantes :
  - (i) le nombre de demandes faites en vertu de .03 par conseil scolaire
  - (ii) les noms des enseignants dont la demande a été approuvée, par conseil scolaire, avant le 31 juillet de l'année scolaire.

### **Circonstances particulières**

- .15 Lorsqu'on a décidé d'offrir un plan d'encouragement à la retraite anticipée en vertu de l'article 21, les dispositions de cet article s'appliquent, à l'exception des cas notés ci-dessous.

- .16 Par dérogation au paragraphe .07, on garantit à l'enseignant une période de soixante-neuf journées et demie (69,5) de suppléance ou d'un autre type de travail, selon ce que détermine le conseil scolaire, et cette période n'a pas à se dérouler de façon consécutive. À moins de circonstances atténuantes, l'enseignant sera disponible pour le travail. Si l'enseignant n'est pas disponible pour le travail, la période de soixante-neuf journées et demie (69,5) jours prévue sera réduite en conséquence.
- .17 L'enseignant peut se prévaloir de la disposition des circonstances particulières pour une période maximale de cinq (5) ans.
- .18 Le nombre de participants susceptibles de se prévaloir de la disposition des circonstances particulières est limité par les dispositions de l'article 21.

## **Contrat de participation au programme d'encouragement à la retraite anticipée**

### **Section I :**

Après avoir pris connaissance des modalités du Programme d'encouragement à la retraite anticipée liées à l'article 38 de la convention collective provinciale des enseignants, je déclare par le présent contrat que je souhaite participer au programme et que, si ma participation est approuvée par le conseil scolaire et le ministère, je démissionnerai du poste d'enseignant que j'occupe actuellement à compter du \_\_\_\_\_<sup>er/ème</sup> jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

---

Signature

---

Témoin

---

Date

**Section II :**

Conformément aux modalités du Programme d'encouragement à la retraite anticipée susmentionnées, l'enseignant dont le nom est mentionné ci-dessus a l'autorisation de participer au programme, pour une période de \_\_\_\_\_ années commençant le \_\_\_\_\_<sup>er/ème</sup> jour de \_\_\_\_\_, 20\_\_ et se terminant le \_\_\_\_\_<sup>er/ème</sup> jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

---

 Signature

---

 Au nom du conseil scolaire

---

 Témoin

---

 Date

---

 Signature

---

 Au nom de la ministre de l'Éducation et  
du Développement de la petite enfance

---

 Témoin

---

 Date

## **APPENDICE B**

### **Régime de congé avec traitement différé**

#### **Objectif**

- .01 Le Régime de congé avec traitement différé permet aux enseignants de prendre un congé d'un (1) an ou un congé équivalant à six (6) mois et de financer ce congé par un report du salaire.

#### **Admissibilité**

- .02 Tout enseignant qui a conclu un contrat permanent avec le conseil scolaire peut participer au régime.

#### **Présentation d'une demande**

- .03 L'enseignant doit présenter une demande écrite au directeur général des écoles au plus tard le 30 avril de l'année scolaire précédant celle où le report des salaires doit commencer, afin de demander la permission de participer au régime.
- .04 Un avis écrit signifiant l'acceptation ou le refus de la demande présentée par l'enseignant, accompagné d'explications dans ce dernier cas, doit être envoyé à l'enseignant au plus tard le 15 juin de l'année scolaire durant laquelle la demande initiale est présentée.
- .05 L'approbation de chaque demande de participation au régime se fait à la seule discrétion du conseil scolaire et tout refus du conseil scolaire d'approuver une demande est sans appel et ne peut donner lieu à un grief.

#### **Formule de paiement et congé**

- .06 Le paiement des salaires et des avantages sociaux, ainsi que le moment du début du congé d'un (1) an ou de six (6) mois, seront déterminés comme suit :

- (i) Pour chaque année du régime précédant l'année du congé, l'enseignant recevra une part réduite de son salaire annuel applicable. La part restante de son salaire annuel sera différée et le conseil accumulera ce montant et les intérêts au nom de l'enseignant pour financer le congé.
- (ii) Le pourcentage de salaire annuel différé pour une (1) année ne doit pas être inférieur à cinq pour cent (5 %).
- (iii) Le calcul des intérêts en vertu des modalités du présent régime se fera sur une base quotidienne et sera payé chaque mois (et non pas à l'avance). Le taux est déterminé le dernier jour de chaque mois en utilisant la moyenne du compte d'épargne du Régime 24 chez la Teachers Plus Credit Union et celle d'un dépôt à terme non remboursable d'un an, de trois ans et de cinq ans. Les taux des dépôts à terme seront établis selon la moyenne des taux cités par la Teachers Plus Credit Union, la Banque Royale, La Banque Scotia, la Banque CIBC, la Banque TD Canada Trust et la Banque de Montréal.

### **Avantages sociaux**

- .07 Durant la période où l'enseignant participe au régime et n'est pas en congé, tout avantage social lié à son échelle salariale doit être structuré selon le salaire qu'il aurait touché s'il ne s'était pas inscrit au régime.
- .08 Les avantages sociaux dont bénéficie l'enseignant seront maintenus durant son congé; cependant, durant cette période, l'enseignant devra continuer de verser les primes rattachées à tous les avantages.

- .09 (i) Pendant la durée du congé, tout avantage lié à l'échelle salariale doit être structuré en fonction du salaire qu'aurait touché l'enseignant dans l'année précédant son congé s'il ne s'était pas inscrit au programme.
- (ii) S'il s'agit d'un congé de six (6) mois au cours d'une même année scolaire, tout avantage social lié à l'échelle salariale doit être structuré en fonction du salaire que l'enseignant aurait touché au cours de l'année scolaire en cours.
- .10 Les crédits de congé de maladie ne s'accumulent pas et ne peuvent être utilisés au cours du congé.
- .11 Les déductions pour le régime de retraite se poursuivront durant le congé. La période de congé doit être considérée comme une période où il y a eu enseignement et qui ouvre droit à pension.
- .12 Les déductions pour le régime de retraite doivent être fondées sur le salaire qu'aurait touché l'enseignant s'il n'avait pas décidé d'adhérer au régime ou de partir en congé.
- .13 Lorsqu'il revient de son congé, l'enseignant est affecté, sauf s'il en est décidé autrement d'un commun accord, au même poste d'enseignant ou de supervision; si, en raison d'une diminution ou d'un changement des inscriptions, le poste en question n'existe plus, l'employé est traité selon les conditions énoncées dans la convention collective.

### **Retrait du régime**

- .14 L'enseignant peut se retirer du régime à tout moment avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année civile au cours de laquelle le congé doit commencer. Toute exception à ce sujet sera traitée à la discrétion du conseil scolaire. Le remboursement se fait selon les modalités énoncées à l'article .16.



- .15 Par dérogation aux dispositions de l'article .14, les enseignants qui s'inscrivent au régime le ou après le 1<sup>er</sup> août 1990 peuvent, en raison d'une situation exceptionnelle, comme une maladie grave, un décès, une démission ou une retraite anticipée, s'en retirer à tout moment au cours de la ou des année(s) où a lieu le report du salaire, à condition que le conseil scolaire approuve le retrait. Cette approbation ne sera pas indûment refusée. Le remboursement se fait selon les modalités établies à l'article .16.
- .16 Si un enseignant se retire du régime, il reçoit en une seule fois un montant égal à toutes les sommes retenues, plus les intérêts accumulés. Le remboursement se fait le plus vite possible dans les soixante (60) jours qui suivent le retrait de l'enseignant du régime.
- .17 Si l'enseignant décède pendant qu'il participe au régime, toutes les sommes accumulées, auxquelles on ajoute les intérêts accumulés au moment du décès, sont versées à sa succession.
- .18 Les enseignants qui sont congédiés en vertu de l'article 20.04 et les enseignants dont le contrat est résilié en vertu de l'alinéa 20.05 (ii) ou conformément aux dispositions d'une convention établie entre le conseil scolaire et le syndicat tandis qu'ils participent au régime doivent s'en retirer et on leur verse en un seul montant le salaire accumulé jusqu'à la date du retrait, plus les intérêts accumulés. Le remboursement est fait le plus tôt possible dans les soixante (60) jours qui suivent le retrait de l'employé participant au régime.

## **Contrat**

- .19 Tous les enseignants qui souhaitent participer au régime doivent signer le contrat approuvé avant que l'on puisse leur accorder la permission d'y participer.
- .20 Après l'entrée en vigueur du contrat, les dispositions de celui-ci concernant le pourcentage du salaire et l'année du congé peuvent être modifiées d'un commun accord par l'enseignant et par le conseil scolaire.

## Contrat de participation au régime de congé avec traitement différé congé d'un an

---

### Conseil scolaire

Je confirme avoir lu les modalités du Régime de congé avec traitement différé décrites à l'appendice B de la convention collective provinciale des enseignants et conviens par le présent contrat de m'inscrire au régime en fonction des modalités suivantes :

1. DATE D'INSCRIPTION

Je souhaite m'inscrire au Régime de congé avec traitement différé pour un (1) an à compter du : \_\_\_\_\_

2. ANNÉE DU CONGÉ

Je souhaite prendre mon congé du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

3. DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Le financement de ma participation au Régime de congé avec traitement différé se fera selon le calendrier suivant :

À compter du 1<sup>er</sup> aout 20\_\_\_\_, je souhaite différer un pourcentage de chaque versement de mon salaire pour les \_\_\_\_ prochaines années, conformément au calendrier suivant :

1 <sup>re</sup> année ____ %	3 <sup>e</sup> année ____ %	5 <sup>e</sup> année ____ %
2 <sup>e</sup> année ____ %	4 <sup>e</sup> année ____ %	6 <sup>e</sup> année ____ %

(Compléter les années souhaitées en indiquant le pourcentage à différer.)

À NOTER : Le montant maximum qui peut être différé dans une année donnée du calendrier est de trente-trois

virgule trente-trois pour cent (33,33 %) du salaire annuel et le nombre maximum d'années pour lesquelles on peut différer le versement du salaire est de six (6).

Chaque année, le conseil scolaire me remettra un relevé faisant état des sommes versées dans mon compte (montant dans le compte y compris les intérêts accumulés).

Au moins soixante (60) jours avant le début de mon congé, j'aviserais le conseil scolaire du montant des primes que je souhaite déduire de mon salaire durant ma période de congé. Le conseil scolaire fera les déductions voulues.

Durant l'année du congé, les sommes totales (intérêts et montants différés) accumulées au 31 juillet de chaque année me seront versées selon les modalités du Régime de congé avec traitement différé.

Les intérêts produits par le salaire pendant l'année de congé seront versés en deux (2) paiements : un en janvier de l'année de congé et l'autre en aout après l'année de congé.

---

École actuelle de l'enseignant

Signature de l'enseignant

---

Poste actuel

Témoin

---

Date

## Contrat de participation au régime de congé avec traitement différé congé de six mois

---

### Conseil scolaire

Je confirme avoir lu les modalités du Régime de congé avec traitement différé décrites à l'appendice B de la convention collective provinciale des enseignants et conviens par le présent contrat de m'inscrire au régime en fonction des modalités suivantes :

1. DATE D'INSCRIPTION

Je souhaite m'inscrire au Régime de congé avec traitement différé pour six (6) mois an à compter du : \_\_\_\_\_

2. ANNÉE DE CONGÉ

Je souhaite prendre mon congé du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ .

À NOTER : Il est impératif d'inclure soit le mois de juillet, soit le mois d'aout dans votre période de congé.

3. DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Le financement de ma participation au Régime de congé avec traitement différé se fera selon le calendrier suivant :

À compter du 1<sup>er</sup> aout 20\_\_\_\_, je souhaite différer un pourcentage de chaque versement de mon salaire pour les \_\_\_\_ prochaines années, conformément au calendrier suivant :

1 <sup>re</sup> année ____ %	3 <sup>e</sup> année ____ %	5 <sup>e</sup> année ____ %
2 <sup>e</sup> année ____ %	4 <sup>e</sup> année ____ %	6 <sup>e</sup> année ____ %

(Compléter les années souhaitées en indiquant le pourcentage à différer.)

À NOTER : Le montant maximum qui peut être différé dans une année donnée du calendrier est de trente-trois

virgule trente-trois pour cent (33,33 %) du salaire annuel et le nombre maximum d'années pour lesquelles on peut différer le versement du salaire est de six (6). Les enseignants qui prennent congé de février à aout devront apporter une contribution d'au moins cinq pour cent (5 %) des montants différés pour la période d'aout à février.

Le 31 juillet (si je diffère le versement de mon salaire pour un an ou plus), le conseil scolaire me remettra un relevé faisant état des sommes versées dans mon compte (montant dans le compte y compris les intérêts accumulés).

Au moins soixante (60) jours avant le début de mon congé, j'aviserais le conseil scolaire du montant des primes que je souhaite déduire de mon salaire durant ma période de congé. Le conseil scolaire fera les déductions voulues.

Durant la période du congé, les sommes totales accumulées plus les intérêts accumulés (y compris les montants différés d'aout à février pour les enseignants prenant un congé en février) me seront versées selon les modalités du Régime de congé avec traitement différé.

Les intérêts produits par le salaire pendant l'année de congé seront imposables dans l'année pendant laquelle ils auront été produits et me seront versés à la fin du congé.

---

 École actuelle de l'enseignant

---

 Signature de l'enseignant

---

 Poste actuel

---

 Témoin

---

 Date

## APPENDICE C

### Programme intraprovincial d'échange d'enseignants

**Préambule :** Compte tenu de l'effet de plus en plus marqué de la baisse des inscriptions dans nos écoles et des occasions limitées qui s'offrent au personnel professionnel en matière de mobilité, on devrait offrir aux enseignants de la Nouvelle-Écosse l'occasion d'échanger leur poste avec un autre enseignant pour une durée d'un (1) an.

#### Objet

##### Offrir :

- .01 l'occasion de faire de nouvelles expériences professionnelles qui profiteront à l'enseignant, au conseil scolaire qui l'emploie actuellement et au conseil scolaire pour lequel travaille l'autre enseignant qui participe à l'échange;
- .02 une nouvelle expérience éducative;
- .03 l'occasion de tirer profit des idées, des ressources et des programmes d'un autre conseil scolaire;
- .04 l'occasion, pour les enseignants, de partager leurs connaissances, leurs idées et leur expertise avec d'autres élèves, enseignants, parents et dirigeants du conseil scolaire.

##### Principes de l'entente :

- .01 Les parties conviennent de mettre en œuvre un programme intraprovincial d'échange d'enseignants.
- .02 La date limite pour présenter une demande est le 31 janvier; la date cible pour aviser les intéressés du fait que l'échange est accepté, est le 28 février.
- .03 Les échanges se font sous réserve de l'approbation des conseils scolaires participants.

- .04 La période d'échange est d'un (1) an. Toute prolongation au-delà de cette période ne se fera qu'avec l'approbation des conseils scolaires participants.
- .05 L'échange peut devenir permanent sous réserve de l'approbation des deux (2) enseignants et du consentement des conseils scolaires participants.
- .06 Si l'échange devient permanent, l'enseignant qui arrive
- (a) aura une ancienneté équivalant à celle qu'il avait au sein du conseil scolaire qui l'employait précédemment ou à celle de l'enseignant qui quitte son nouveau conseil scolaire, si elle est inférieure;
  - (b) recevra des crédits, qu'il pourra utiliser, pour les congés de maladie accumulés au sein du conseil scolaire qui l'employait précédemment, jusqu'à concurrence de cent-quatre-vingt-quinze (195) jours.
- .07 Les occasions d'échange ne doivent être offertes qu'aux enseignants qui ont un contrat permanent.
- .08 Une fois le programme d'échange terminé, l'enseignant doit revenir à son poste initial, sous réserve des dispositions de la convention collective locale.
- .09 Durant l'année de l'échange, le service d'enseignement sera considéré comme du service continu dans le conseil scolaire où l'enseignant est présentement employé aux fins du calcul
- de l'ancienneté,
  - des congés de maladie,
  - de la retraite et des primes de service.
- .10 Au cours de l'année de l'échange, le conseil scolaire auquel est rattaché l'enseignant continuera de lui verser son salaire.



- .11 Les demandes de participation au programme intraprovincial d'échange d'enseignants doivent être envoyées à un bureau central qui sera situé au Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse.
- .12 Un comité de supervision formé d'un (1) représentant de la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, d'un (1) représentant du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et d'un (1) représentant de l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse sera responsable de l'administration du programme.

### **Conditions**

- .01 Les enseignants qui participent à l'échange demeureront à l'emploi de leur propre conseil scolaire et continueront de recevoir leur salaire tout au long de l'échange. Par conséquent, on continuera de prélever comme à l'habitude les impôts, ainsi que les cotisations au régime de retraite et aux avantages sociaux, et les enseignants concernés conserveront leurs droits et leurs privilèges à titre d'employés de leur conseil scolaire.
- .02 Par dérogation aux dispositions de la condition .01 ci-dessus, les participants à l'échange doivent prendre connaissance des conditions d'emploi de l'autre conseil scolaire et consentir à les respecter. En cas de désaccord concernant les conditions d'emploi, les participants à l'échange devront respecter la décision rendue par le comité de supervision.
- .03 L'enseignant qui présente une demande doit être véritablement intéressé par l'échange et avoir tout à fait l'intention d'y participer si un échange convenable lui est offert et il doit aussi être capable de s'adapter aux conditions de son nouveau milieu. L'enseignant

doit pouvoir produire un certificat médical attestant qu'il est en bonne santé et qu'il ne souffre d'aucune affection susceptible de nuire à ses capacités physiques ou mentales au cours de l'échange.

- .04 Les enseignants qui participent à l'échange seront encouragés à échanger leurs logements réciproques, mais toutes les dispositions et tous les frais relatifs aux voyages et au logement seront à leur charge.
- .05 Le demandeur doit convenir de retourner au conseil scolaire d'où il provient après une année complète de services dans l'autre conseil scolaire.
- .06 La durée de l'échange est d'une (1) année.
- .07 Les échanges sont organisés par jumelage de postes et aucun échange ne peut se produire sans l'approbation des deux (2) conseils scolaires concernés.
- .08 À son retour dans son conseil scolaire, le participant à l'échange pourra reprendre le poste qu'il occupait avant son départ, sous réserve des dispositions de la convention collective locale.
- .09 Les enseignants qui participent aux échanges doivent posséder un certificat d'enseignement en vigueur.

## **Demande de participation à un échange intraprovincial d'enseignants Nouvelle-Écosse**

POUR L'ANNÉE SCOLAIRE ALLANT DE 20\_\_ À 20\_\_

### **I. RENSEIGNEMENTS PERSONNELS**

Nom au complet \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Ville \_\_\_\_\_

Date de naissance \_\_\_\_\_

Téléphone au domicile \_\_\_\_\_

Numéro professionnel \_\_\_\_\_ Courriel \_\_\_\_\_

Membres de votre famille qui vous accompagneront :

Nom	Relation	Âge
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### **II. ÉCOLE**

Nom, adresse et numéro de téléphone de l'école actuelle

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Conseil scolaire : \_\_\_\_\_

Nom du directeur : \_\_\_\_\_

**DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DEMANDES :  
LE 31 JANVIER, LE CACHET DE LA POSTE EN  
FAISANT FOI**



- c) Après consultation de mon directeur, je précise que l'enseignant participant à l'échange devra enseigner les matières suivantes aux niveaux suivants :

Niveau(x) \_\_\_\_\_

Matière(s) \_\_\_\_\_

## VI. COMPÉTENCES SPÉCIALES

- a) Veuillez inscrire ici toute formation spéciale ou intérêt particulier en matière de sport, de musique, de théâtre, etc.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

- b) Expérience de travail qui pourrait être utile :

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## VII. LOGEMENT

Les échanges de postes supposent habituellement un échange de logement.

- a) Consentez-vous à échanger votre logement avec votre partenaire?

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Dans l'affirmative, dans quelles conditions (le cas échéant)?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

APPENDICE C

- b) J'habite :  
une maison indépendante \_\_\_\_\_  
un appartement \_\_\_\_\_  
autre (préciser) \_\_\_\_\_
- c) Je suis :  
propriétaire \_\_\_\_\_ locataire \_\_\_\_\_
- d) D'autres personnes habitent avec moi :  
Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_
- e) Nombre de pièces : \_\_\_\_\_
- f) Nombre de chambres à coucher : \_\_\_\_\_
- g) Inscrire ici toute information au sujet du  
logement qui pourrait être pertinente :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**VIII. PERSONNES À AVISER EN CAS D'URGENCE**

Nom	Adresse	Numéro de téléphone
_____	_____	_____
_____	_____	_____

**IX. ÉCHANGE PROPOSÉ : INSCRIRE, PAR ORDRE DE PRÉFÉRENCE, LES CONSEILS SCOLAIRES OÙ VOUS VOUDRIEZ ÊTRE ÉCHANGÉ**

PREMIER CHOIX \_\_\_\_\_

DEUXIÈME CHOIX \_\_\_\_\_

TROISIÈME CHOIX \_\_\_\_\_

VEUILLEZ ANNEXER UN CURRICULUM VITAE À JOUR.

**X. OBSERVATIONS (INSCRIRE ICI TOUTE INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE QUI POURRAIT FACILITER L'ÉCHANGE)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

J'atteste que les informations fournies ici sont véridiques et qu'elles sont, pour autant que je sache, exactes.

Signature du demandeur : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## Conditions

1. Les enseignants qui participent à l'échange demeureront à l'emploi de leur propre conseil scolaire et continueront de recevoir leur salaire tout au long de l'échange.  
Par conséquent, on continuera de prélever comme à l'habitude les impôts, ainsi que les cotisations au régime de retraite et aux avantages sociaux, et les enseignants concernés conserveront leurs droits et leurs privilèges à titre d'employés de leur conseil scolaire.
2. Par dérogation aux dispositions de la condition .01 ci-dessus, les participants à l'échange doivent prendre connaissance des conditions d'emploi de l'autre conseil scolaire et consentir à les respecter. En cas de désaccord concernant les conditions d'emploi, les participants à l'échange devront respecter la décision rendue par le comité de supervision.
3. L'enseignant qui présente une demande doit être véritablement intéressé par l'échange et avoir tout à fait l'intention d'y participer si un échange convenable lui est offert et il doit aussi être capable de s'adapter aux conditions de son nouveau milieu. L'enseignant doit pouvoir produire un certificat médical attestant qu'il est en bonne santé et qu'il ne souffre d'aucune affection susceptible de nuire à ses capacités physiques ou mentales au cours de l'échange.
4. Les enseignants qui participent à l'échange seront encouragés à échanger leurs logements réciproques, mais toutes les dispositions et tous les frais relatifs aux voyages et au logement seront à leur charge.
5. Le demandeur doit convenir de retourner au conseil scolaire d'où il provient après une année complète de



services dans l'autre conseil scolaire.

6. La durée de l'échange est d'une (1) année.
7. Les échanges sont organisés par jumelage de postes et aucun échange ne peut se produire sans l'approbation des deux (2) conseils scolaires concernés.
8. À son retour dans son conseil scolaire, le participant à l'échange pourra reprendre le poste qu'il occupait avant son départ, sous réserve des dispositions de la convention collective locale.
9. Les enseignants qui participent aux échanges doivent posséder un certificat d'enseignement en vigueur.

J'atteste avoir lu et compris les présentes conditions.

Signature du demandeur : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

#### **Suggestions**

- Consulter le document *The Teacher* pour déterminer les partenaires possibles d'un échange. (Voir les exemples dans la section *Classified* du document *The Teacher*.)
- Veuillez notifier le comité si vous avez discuté d'un échange avec un collègue.

## APPENDICE D

### **Assurance collective du SENÉ total care complémentaire (soins dentaires)**

Programme d'entretien préventif de base et choix de service de restauration majeure.

#### **Description des garanties**

Remboursement de quatre-vingts pour cent (80 %) des services suivants, selon le moins élevé des deux montants suivants : tarif habituel facturé par le dentiste ou barème tarifaire actuel de l'association dentaire en vigueur dans la province de résidence de l'assuré.

**Services diagnostiques :** Examen buccal en clinique [un examen de rappel tous les douze (12) mois].

**Services de prévention :** Nettoyage et polissage, traitement au fluor [une fois tous les douze (12) mois], ciment dentaire, mainteneurs d'espaces, appareil de protection pour sportifs [une fois tous les vingt-quatre (24) mois pour les enfants, jusqu'à l'âge de seize (16) ans, une fois pour le reste de la vie après l'âge de seize(16) ans].

**Services de restauration :** Obturations, recimentage des incrustations et des couronnes, enlèvement des incrustations et des couronnes et restauration du ciment.

**Services d'endodontie :** Diagnostic et traitement de la pulpe (nerf) et des tissus qui soutiennent la racine de la dent, traitement de canal et soins d'urgence.

**Service de périodontie :** Diagnostic et traitement des maladies qui affectent les tissus de soutien des dents, par exemple les gencives et les os qui entourent la dent.

**Services de prothèses dentaires — Amovibles :** Réparation de la prothèse, rebasage de la prothèse [une fois tous les vingt-quatre (24) mois] et conditionnement des tissus.

**Services chirurgicaux :** Extraction des dents.

**Services d'appoint généraux :** Traitement d'urgence de la douleur, anesthésiques locaux ou sédation sans perte de conscience et consultation d'un autre dentiste.

Les services suivants sont remboursés selon la formule suivante : soixante pour cent (60 %) des frais habituellement exigés par le dentiste ou du tarif établi au barème tarifaire en vigueur à l'association dentaire de la province de résidence de l'assuré, selon celui des deux montants qui est le moins élevé et jusqu'à concurrence de mille-cinq-cents dollars (1 500 \$) par personne par année civile.

**Services de restauration majeure :** Restauration de la couronne, restauration des incrustations et des incrustations de surface et obturations avec de l'or si la dent ne peut être restaurée avec un autre type de matériau. Cet avantage ne comprend pas les ponts fixés, les prothèses ou les couronnes, ni les incrustations et incrustations de surface associées à l'installation de ponts ou de prothèses.

Le paiement des cotisations de l'employeur sera fondé sur le guide tarifaire en vigueur.

## APPENDICE E

### Temps pour la supervision et pour l'administration

#### Halifax Regional School Board

##### Article 30

##### Directeurs et Directeurs adjoints

- 30.01 Les directeurs d'écoles comptant plus de dix (10) postes d'enseignement équivalent à des postes à temps plein (ETP) sont dégagés de toute tâche d'enseignement et ont le titre de directeur d'école non enseignant.
- 30.02 Le conseil scolaire nomme un directeur adjoint dans chaque école où il y a plus de dix (10) enseignants à temps plein.
- 30.03 Les directeurs adjoints se voient attribuer les dégrèvements nécessaires pour effectuer leurs tâches administratives.

#### Strait Regional School Board

##### Article 51

##### Directeurs et Directeurs Adjoints

- 51.1 La ligne directrice administrative présente du conseil scolaire concernant les tâches des postes administratifs dans les écoles est la suivante :

Élèves	ETP	Directeur	DA1	DA2
Moins de 50	0,0	100 % enseignement	0,0	0,0
De 51 à 150	0,5	0,5	0,0	0,0
De 151 à 250	1,0	1,0	0,0	0,0
De 251 à 350	1,25	1,0	0,25	0,0
De 351 à 500	1,5	1,0	0,5	0,0
De 501 à 900	2,0	1,0	0,5	0,5
Plus de 900	3,0	1,0	1,0	1,0

- 51.2 Aucun changement des lignes directrices administratives auxquelles il est fait référence au paragraphe 51.1 ne peut se faire sans qu'il ait été examiné par le comité enseignants/conseil scolaire.

## **Chignecto Central Regional School Board**

### **Article 40**

#### **Temps Pour La Supervision**

- 40.01 Les directeurs d'école qui enseignent à temps plein se voient accorder du temps pour la supervision selon les principes suivants :
- a. dans les unités administratives de trois (3) enseignants ou moins autres que le directeur, on exige du directeur qu'il enseigne tous les jours de la semaine moins un (1);
  - b. dans les unités administratives de plus de trois (3) enseignants mais de moins de sept (7) enseignants autres que le directeur, on exige du directeur qu'il enseigne tous les jours de la semaine moins deux (2);
  - c. dans les unités administratives de sept (7) enseignants ou plus autres que le directeur, on exige du directeur qu'il enseigne tous les jours de la semaine moins trois (3).
- 40.02 Le directeur général/directeur de l'éducation ou une personne désignée par lui peut approuver un dégrèvement supplémentaire lorsque les circonstances le justifient et approuver le transfert des journées de dégrèvement inutilisées d'un mois à l'autre.
- 40.03 On embauche des remplaçants pour enseigner à la place du directeur d'école lorsque le directeur d'école

enseignant utilise l'une quelconque des journées de dégrèvement qui lui sont accordées en vertu du paragraphe 40.01.

- 40.04 Dans les écoles comptant dix (10) enseignants ou plus autres que le directeur, le directeur est dégagé de toute tâche d'enseignement.
- 40.05 a. Le conseil scolaire convient qu'aucun directeur adjoint ne verra le dégrèvement qui lui est accordé à l'heure actuelle diminuer, à moins que ses responsabilités de directeur adjoint changent de façon significative.
- b. Le conseil scolaire a conscience de l'engagement qu'il a pris de consulter le syndicat concernant les recommandations et les lignes directrices pour les dégrèvements dans les douze (12) mois suivant la signature de la présente convention.

## APPENDICE F

### Temps pour la correction et la préparation

#### Annapolis Valley Regional School Board

#### Article 43

#### Correction et préparation

- 43.1 Le conseil scolaire peut prévoir les activités qu'il considère comme étant appropriées pour chaque enseignant pendant la journée d'école, pourvu que le temps accordé pour la préparation et la correction dans les emplois du temps définis par le conseil scolaire comprenne au moins une moyenne sur un cycle de temps raisonnable de dix pour cent (10 %) de temps pour de telles activités, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 43.2 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne peut empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :
- (a) récréation ou supervision de la récréation;
  - (b) pause du repas de midi;
  - (c) inscription dans la classe titulaire;
  - (d) activités parascolaires qui ne font pas formellement partie d'un cours;
  - (e) surveillance des couloirs;
  - (f) temps nécessaire pour changer de classe.
- 43.3 Le temps réservé à la correction et à la préparation est prévu à l'emploi du temps dans le « temps d'enseignement », lequel comprend :
- (a) toutes les périodes d'enseignement direct dans la salle de classe;

- (b) les activités parallèles au programme d'études qui constituent une exigence formelle du programme et sont requises si on souhaite obtenir les crédits d'un cours (exemple : chorale dans le cadre d'un cours de musique à crédits);
- (c) études et orientation supervisées en bibliothèque;
- (d) activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
- (e) responsabilités administratives attribuées formellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
- (f) supervision des activités de suspension au sein de l'école;
- (g) supervision de la récréation pour les élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année.

43.4 Les parties signataires s'entendent sur le fait que toutes les questions ou préoccupations relatives à la mise en place de « cycles de temps raisonnables » et à l'emploi du temps qui se rapportent à la mise en œuvre du présent article peuvent faire l'objet d'une réunion du comité administration / enseignants dont le mandat est défini à l'article 6 de la présente convention.

## **Cape Breton-Victoria Regional School Board**

### **Article 18**

#### **Charge de travail**

18.01 Lorsque le conseil scolaire demande à un enseignant d'assister à un cours ou un programme de perfectionnement professionnel et que l'enseignant accepte, le conseil scolaire ajuste la charge de travail de l'enseignant afin de compenser le temps consacré au perfectionnement professionnel.



- 18.02 Le conseil scolaire peut prévoir dans l'emploi du temps de la journée d'école les activités qu'il juge appropriées pour chaque enseignant, pourvu que le temps réservé à la correction et à la préparation dans les emplois du temps définis par le conseil scolaire compte au moins une moyenne sur un cycle de temps raisonnable de dix pour cent (10 %) de temps pour de telles activités, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 18.03 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne peut empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :
- (a) récréation ou supervision de la récréation;
  - (b) pause du repas de midi;
  - (c) inscription dans la classe titulaire;
  - (d) activités parascolaires qui ne font pas formellement partie d'un cours;
  - (e) surveillance des couloirs;
  - (f) temps nécessaire pour changer de classe.
- 18.04 Les parties signataires s'entendent sur le fait que toutes les questions ou préoccupations relatives à la mise en place de « cycles de temps raisonnables » et à l'emploi du temps qui se rapportent à la mise en œuvre du présent article peuvent faire l'objet d'une réunion du comité employeur / enseignants dont le mandat est défini à l'article 43 de la présente convention.
- 18.05 Le conseil scolaire fera des efforts raisonnables en vue d'établir des cycles de temps raisonnables qui réduiront au minimum les inconvénients pour les enseignants individuellement.

**Chignecto Central Regional School Board**

**Article 38**

**Correction et préparation**

- 38.01 Le conseil scolaire peut prévoir dans l'emploi du temps de la journée d'école les activités qu'il juge appropriées pour chaque enseignant, pourvu que le temps réservé à la correction et à la préparation dans les emplois du temps définis par le conseil scolaire compte au moins une moyenne sur un cycle de temps raisonnable de dix pour cent (10 %) de temps pour de telles activités, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 38.02 Le conseil scolaire et le syndicat établissent un comité paritaire de la correction et de la préparation, comprenant deux (2) représentants de chaque partie et dont le mandat est de s'assurer du respect des dispositions du présent article. Le comité de la correction et de la préparation nomme son président parmi ses membres en alternant entre les deux parties.
- 38.03 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne peut empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :
- a. récréation ou supervision de la récréation;
  - b. pause du repas de midi;
  - c. inscription dans la classe titulaire;
  - d. activités parascolaires qui ne font pas formellement partie d'un cours;
  - e. surveillance des couloirs;
  - f. temps nécessaire pour changer de classe.

- 38.04 Le temps réservé à la correction et à la préparation est prévu à l'emploi du temps dans le « temps d'enseignement », lequel comprend :
- a. toutes les périodes d'enseignement direct dans la salle de classe;
  - b. les activités parallèles au programme d'études qui constituent une exigence formelle du programme et sont requises si on souhaite obtenir le crédit d'un cours (exemple : chorale dans le cadre d'un cours de musique à crédits);
  - c. études et orientation supervisées en bibliothèque;
  - d. activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
  - e. responsabilités administratives attribuées formellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
  - f. supervision des activités de suspension au sein de l'école;
  - g. supervision de la récréation pour les élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année.

### **Conseil scolaire acadien provincial**

#### **Article 24**

#### **Temps de préparation et de correction**

- 24.01 Pendant la journée scolaire, le Conseil peut prévoir les activités qu'il juge appropriées pour chaque enseignant pourvu que le temps alloué pour la préparation et la correction dans l'horaire déterminé par le Conseil n'inclut pas moins qu'une moyenne de dix pour cent (10 %) de temps sur un cycle raisonnable pour de telles activités, l'autre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) étant consacré à l'enseignement ou à des attributions de tâches connexes.
- 24.02 Le temps de correction et de préparation ne doit pas être prévu durant le temps où l'enseignant :

- (i) est en récréation ou surveille la récréation;
- (ii) est en pause du dîner;
- (iii) fait l'inscription à la période foyer;
- (iv) est en activité parascolaire qui ne fait pas partie d'un cours;
- (v) fait la surveillance des corridors; ou
- (vi) durant le temps des changements de classes.

24.03 Le temps de correction et de préparation doit être prévu durant le temps d'enseignement qui inclut :

- (i) tout l'enseignement proprement dit dans la salle de classe;
- (ii) les activités reliées au programme qui constituent une exigence formelle d'un programme et qui sont nécessaires pour obtenir le crédit d'un cours (exemple : la chorale à l'intérieur d'un crédit de musique);
- (iii) la bibliothèque, les périodes d'étude surveillées et l'orientation;
- (iv) les activités de ressource centrées sur l'élève;
- (v) les responsabilités administratives formellement attribuées (exemple : l'horaire des classes);
- (vi) la surveillance des activités de suspension interne; et
- (vii) la surveillance des récréations de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année.

24.04 Les parties conviennent que les préoccupations ou questions entourant tout « cycle raisonnable de temps » ou l'établissement d'horaire se rapportant à l'application de cet article peuvent être étudiées lors d'une rencontre du comité employés/employeur prévu à l'article 36 de la présente convention.

**Halifax Regional School Board****Article 39****Temps pour la correction et la préparation**

- 39.01 Chaque enseignant a droit à l'équivalent de trente (30) minutes par jour pour la correction et la préparation dans le cadre du cycle de temps de l'école. On définit le cycle de temps comme étant la période pendant laquelle l'emploi du temps de l'école se répète (c'est-à-dire cycle de cinq [5] jours, cycle de six [6] jours, etc.).
- 39.02 Toute période de correction et de préparation prise par l'enseignant en vertu du présent article est prise pendant la journée d'école.

**Southwest Regional School Board****Article 44****Temps pour la correction et la préparation**

- 44.01 Les conseils scolaires de district peuvent dans l'emploi du temps de la journée d'école les activités qu'ils jugent appropriées pour chaque enseignant, pourvu que le temps réservé à la correction et à la préparation dans les emplois du temps définis par les conseils scolaires de district compte au moins une moyenne sur un cycle de temps raisonnable de dix pour cent (10 %) de temps pour de telles activités, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 44.02 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne peut empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :

- (i) récréation ou supervision de la récréation;
- (ii) pause du repas de midi;
- (iii) inscription dans la classe titulaire;
- (iv) activités parascolaires qui ne font pas formellement partie d'un cours;
- (v) surveillance des couloirs;
- (vi) temps nécessaire pour changer de classe.

44.03 Le temps réservé à la correction et à la préparation est prévu à l'emploi du temps dans le « temps d'enseignement », lequel comprend

- (i) toutes les périodes d'enseignement direct dans la salle de classe;
- (ii) les activités parallèles au programme d'études qui constituent une exigence formelle du programme et sont requises si on souhaite obtenir le crédit d'un cours (exemple : chorale dans le cadre d'un cours de musique à crédits);
- (iii) études et orientation supervisées en bibliothèque;
- (iv) activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
- (v) responsabilités administratives attribuées formellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
- (vi) supervision des activités de suspension au sein de l'école.

44.04 Les parties signataires s'entendent sur le fait que toutes les questions ou préoccupations relatives à la mise en place de « cycles de temps raisonnables » et à l'emploi du temps qui se rapportent à la mise en œuvre du présent article peuvent faire l'objet d'une réunion du comité gestionnaires du district / enseignants dont le mandat est défini à l'article 8 de la présente convention.

**Strait Regional School Board****Article 45****Temps pour la correction et la préparation**

- 45.1 Le temps réservé à la correction et à la préparation dans les emplois du temps définis par le conseil scolaire compte au moins une moyenne sur un cycle de temps raisonnable de dix pour cent (10 %) de temps pour de telles activités, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 45.2 Le temps réservé à la correction et à la préparation et le temps réservé à l'enseignement sont reconnus comme faisant partie de la période de la journée scolaire de l'enseignant où les élèves sont officiellement en cours. Cette période de la journée commence lorsqu'on fait l'appel des élèves au début de la matinée et au début de l'après-midi et cesse lorsque les élèves sont libérés pour la pause du repas de midi et à la fin des cours.
- 45.3 Les périodes de récréation ne sont pas incluses dans le calcul du temps réservé à la correction et à la préparation. La période où les élèves sont en pause de repas de midi n'est pas incluse dans le calcul du temps réservé à la correction et à la préparation.
- 45.4 Les parties signataires conviennent de s'efforcer, en coopération, d'établir des « cycles de temps raisonnables » dans chaque école qui réduiront au minimum les inconvénients pour les enseignants individuellement.

