



Nova Scotia  
Teachers' Union



## **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 (SENE)**

pour la période du 1<sup>er</sup> aout 2023 au 31 aout 2026

Établie le 27 juin 2024

**(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  
aux présentes*

## TABLE DES MATIÈRES

Article	Titre	Page
1	Définitions	7
2	Reconnaissance	8
3	Application	8
4	Dispositions législatives publiques	8
5	Responsabilités de l'Employeur	9
6	Milieu de travail et milieu d'apprentissage respectueux	9
7	Grèves et lockouts	10
8	Impression et distribution de la convention collective	10
9	Comités	10
10	Droits du successeur	11
11	Responsabilités des enseignants	11
12	Dossier d'emploi de l'enseignant	13
13	Surveillance des élèves	14
14	Fonds d'aide à l'élaboration des programmes	14
15	Reclassification des certificats	15
16	Délivrance des certificats d'aptitude à l'enseignement et modifications du processus	15
17	Délivrance des permis	16
18	Expérience de l'enseignement	16
19	Reconnaissance des états de service	17
20	Permanence	17
21	Sécurité d'emploi	19
22	Indemnité de départ	22
23	Suspension ou annulation d'un certificat ou d'un permis	23
24	Activités parascolaires	23
25	Année scolaire	23
26	Congé pour accident du travail	25
27	Congé de maternité, congé parental et congé d'adoption	27
28	Congé de soignant	30
29	Congé de naissance	31
30	Congé pour assumer la présidence du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse	31
31	Autres absences	31
32	Enseignants suppléants	34
33	Contrat d'une durée déterminée, avantages sociaux	40
34	Assurances	42
35	Points à négocier par le Syndicat et l'entité d'éducation	43
36	Réduction de la cotisation d'assurance-emploi	43
37	Aide face à l'alcoolisme et aux dépendances	43
38	Programme d'encouragement à la retraite anticipée	44

39	Régime de congé avec traitement différé	44
40	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants	44
41	Modification par accord mutuel	45
42	Procédure de règlement des griefs	45
43	Traitement	47
44	Postes de supervision et d'administration	50
45	Perfectionnement et évaluation du personnel enseignant	51
46	Plans de programme individualisés	52
47	Affectations temporaires	54
48	Renseignements au sujet des enseignants	55
49	Apprentissage à distance	56
50	Indemnité de déplacement	58
51	Assurance responsabilité civile	58
52	Retenues	59
53	Aide à un employé fausement accusé	59
54	Projets d'immobilisations	60
55	Mesures d'adaptation	60
56	Sous-traitance	61
57	Activités éducatives	61
58	Assurance-invalidité de longue durée	61
59	Temps de préparation et de correction	61
60	Fonds de perfectionnement professionnel	62
61	Récompense pour états de service/prestation de décès	67
62	Journées d'école des enseignants	69
63	Climat de la salle de classe	70
64	Perception de fonds	70
65	Aide et protection juridiques	71
66	Mode de paiement	71
67	Séminaires sur la retraite	72
68	Biens des enseignants – perte ou dommages	73
69	Évaluation	73
70	Conditions de travail	74
71	Services de santé mentale	74
72	Collecte de données	75
73	Durée et résiliation	75

## **LETTRES D'ENTENTE**

1.	Initiatives visant l'équité et la diversité	77
2.	Enseignants suppléants (taux de rémunération)	78
3.	Fermetures d'écoles	79
4.	Date de mise en oeuvre	80
5.	Enseignants suppléants (accidents de travail)	81
6.	Perception de fonds	83
7.	Sécurité d'emploi	84
8.	Durée de la journée d'enseignement	85
9.	Année de transition du contrat	86
10.	Invalidité de longue durée	87

11.	Comité d'examen du recrutement et du maintien du personnel	88
-----	--	----

#### **ANNEXES**

A	Contrat permanent	89
B	Contrat d'enseignant stagiaire	92
C	Contrat d'une durée déterminée	95
D	Traitements	98
E	Rémunération supplémentaire (allocations de surveillance)	100

#### **APPENDICES**

A	Programme d'encouragement à la retraite anticipée	101
B	Régime de congé avec traitement différé	104
C	Programme intraprovincial d'échanges d'enseignants	111
D	Assurance collective Total Care complémentaire (soins dentaires) du SENE	118
E	Temps de préparation et de correction	120

## LISTE ALPHABÉTIQUE DES ARTICLES

Article	Titre	Page
57	Activités éducatives	61
24	Activités parascolaires	23
47	Affectations temporaires	54
53	Aide à un employé faussement accusé	59
65	Aide et protection juridiques	71
37	Aide face à l'alcoolisme et aux dépendances	43
25	Année scolaire	23
3	Application	8
49	Apprentissage à distance	56
51	Assurance responsabilité civile	58
58	Assurance-invalidité de longue durée	61
34	Assurances	42
31	Autres absences	31
68	Biens des enseignants – perte ou dommages	73
63	Climat de la salle de classe	70
72	Collecte de données	75
9	Comités	10
70	Conditions de travail	74
27	Congé de maternité, congé parental et congé d'adoption	27
29	Congé de naissance	31
28	Congé de soignant	30
26	Congé pour accident du travail	25
30	Congé pour assumer la présidence du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse	31
33	Contrat d'une durée déterminée, avantages sociaux	40
1	Définitions	7
16	Délivrance des certificats d'aptitude à l'enseignement et modifications du processus	15
17	Délivrance des permis	16
4	Dispositions législatives publiques	8
12	Dossier d'emploi de l'enseignant	13
10	Droits du successeur	11
73	Durée et résiliation	75

32	Enseignants suppléants	34
69	Évaluation	73
18	Expérience de l'enseignement	16
14	Fonds d'aide à l'élaboration des programmes	14
60	Fonds de perfectionnement professionnel	62
7	Grèves et lockouts	10
8	Impression et distribution de la convention collective	10
22	Indemnité de départ	22
50	Indemnité de déplacement	58
62	Journées d'école des enseignants	69
55	Mesures d'adaptation	60
6	Milieu de travail et milieu d'apprentissage respectueux	9
66	Mode de paiement	71
41	Modification par accord mutuel	45
64	Perception de fonds	70
45	Perfectionnement et évaluation du personnel enseignant	51
20	Permanence	17
46	Plans de programme individualisés	52
35	Points à négocier par le Syndicat et l'entité d'éducation	43
44	Postes de supervision et d'administration	50
42	Procédure de règlement des griefs	45
38	Programme d'encouragement à la retraite anticipée	44
40	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants	44
54	Projets d'immobilisations	60
15	Reclassification des certificats	15
61	Récompense pour états de service/prestation de décès	67
2	Reconnaissance	8
19	Reconnaissance des états de service	17
36	Réduction de la cotisation d'assurance-emploi	43
39	Régime de congé avec traitement différé	44
48	Renseignements au sujet des enseignants	55
5	Responsabilités de l'Employeur	9
11	Responsabilités des enseignants	11
52	Retenues	59
21	Sécurité d'emploi	19
67	Séminaires sur la retraite	72
71	Services de santé mentale	74
56	Sous-traitance	61
13	Surveillance des élèves	14
23	Suspension ou annulation d'un certificat ou d'un permis	23
59	Temps de préparation et de correction	61
43	Traitement	47

**LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE**, pouvant être citée sous le titre « **CONVENTION COLLECTIVE PROVINCIALE DES ENSEIGNANTS** », a été établie le 27 juin 2024

entre la 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 (Nova Scotia Teachers Union), personne morale constituée en vertu du chapitre 109 des lois de la Nouvelle-Écosse de 1998, 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 bénéficient de services efficaces et de qualité, et attendu que les parties déclarent faire de la prestation d'une éducation de qualité un but mutuel, les parties fixent en vertu des présents articles certaines conditions de travail concernant les employés régis par la présente convention collective. Les parties conviennent de ce qui suit à ces causes.

## **ARTICLE 1 DÉFINITIONS**

- 1.01 « entité d'éducation » désigne un centre régional pour l'éducation établi en vertu de la *Loi sur l'éducation* ou le Conseil acadien provincial, maintenu en vertu de la *Loi sur l'éducation (CSAP)*.
- 1.02 « 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.
- 1.03 « journée d'enseignement » désigne une journée au cours de laquelle les élèves sont présents à l'école.
- 1.04 « convention collective particulière » désigne une entente professionnelle entre une entité d'éducation et le Syndicat.
- 1.05 « école publique » désigne toute école constituée ou maintenue en vertu de la *Loi sur l'éducation*.
- 1.06 « directeur général régional de l'éducation » désigne
- a) dans le cas d'un centre régional pour l'éducation, la personne nommée par la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à titre de directeur général régional ou directrice générale régionale de l'éducation responsable du système scolaire;

b) dans le cas du Conseil scolaire acadien provincial, la personne nommée par le Conseil à titre de directeur général ou directrice générale des écoles responsable du système scolaire.

- 1.07 « système scolaire » désigne toutes les écoles relevant de la compétence d'une entité d'éducation.
- 1.08 « enseignant » désigne un enseignant au sens de loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*) employé en vertu d'un contrat de stagiaire, d'un contrat permanent ou d'un contrat d'une durée déterminée, en vertu de l'article 20.
- 1.09 Sauf disposition contraire à l'intérieur de la présente convention collective, les expressions ou les termes utilisés aux présentes, 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 englobe le masculin et vice-versa, et le singulier englobe le pluriel et vice-versa, à moins que le contexte ne s'y oppose.
- 1.11 Dans la présente convention collective, les références à la *Loi sur l'éducation* englobent, lorsqu'il y a lieu, une référence à la *Loi sur l'éducation (CSAP)*.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE**

- 2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est l'agent de négociation exclusif des enseignants employés par les entités d'éducation de la Nouvelle-Écosse.

## **ARTICLE 3 APPLICATION**

- 3.01 La présente convention collective vise et lie le Syndicat, les enseignants, l'Employeur, ses représentants et l'entité d'éducation, et les parties ainsi liées se conformeront, dans une mesure raisonnable, aux dispositions de la convention.
- 3.02 L'article 32 (*Enseignants suppléants*) vise et lie le Syndicat, les enseignants reconnus à titre d'enseignants suppléants, l'Employeur, ses représentants et l'entité d'éducation.
- 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 l'entité d'éducation, la ou les dispositions de la présente convention l'emporteront.
- 3.04 Le texte en anglais de la présente convention constituera sa version officielle.

## **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 Nouvelle-Écosse, la loi l'emportera, sauf qu'en cas de conflit direct entre des dispositions d'un règlement et une disposition de la présente convention, cette dernière l'emportera par dérogation.



- 4.02 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et touchant les enseignants visés par la présente convention rend nulle et non avenue une disposition de cette dernière, les autres dispositions demeureront en vigueur pour la durée d'application de la convention et les parties conviennent de négocier une solution de rechange mutuellement acceptable qui remplacera la disposition déclarée nulle et non avenue.
- 4.03 Lorsqu'une disposition législative confère des droits ou des avantages supérieurs à ceux que renferme la présente convention, les droits et les avantages en question feront partie, si l'une ou l'autre des parties en fait la demande, de la présente convention et s'ajouteront systématiquement aux avantages dont bénéficient les enseignants visés par la convention collective.

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

- 5.01 L'Employeur et l'entité ou les entités d'éducation assument la responsabilité de la gestion du système scolaire public et de l'administration de ses services. Ces responsabilités comprennent entre autres, sous réserve de toute entente professionnelle, les aspects suivants, sans toutefois s'y limiter :
- (i) l'embauche, la promotion, la rétrogradation, la mutation ou la suspension des enseignants, l'imposition de mesures disciplinaires ou la résiliation de leurs contrats;
  - (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 raison de pénurie de travail ou de suppression d'une fonction;
  - (v) la planification des programmes et des services d'éducation, et le contrôle de leur qualité.
- 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 une entité d'éducation, et que ni l'Employeur ni l'entité d'éducation ne peuvent, dans le cadre de l'exercice des dites responsabilités, agir en contravention des dispositions en question, quelles qu'elles soient.
- 5.03 Une entité d'éducation peut signer avec tout enseignant qu'elle emploie le contrat voulu, qu'il s'agisse d'un contrat d'une durée déterminée, d'un contrat de stagiaire ou d'un contrat permanent, conformément aux contrats décrits aux présentes.

## **ARTICLE 6    MILIEU DE TRAVAIL ET MILIEU D'APPRENTISSAGE RESTECTUEUX**

- 6.01 Ni l'Employeur, ni l'entité d'éducation, ni aucune personne agissant au nom de l'Employeur ou de l'entité d'éducation ne refusera d'employer ni de continuer d'employer un enseignant, ni n'exercera d'autre forme quelconque de discrimination à l'égard d'un enseignant, qui qu'il soit, relativement à son emploi ou à ses conditions d'emploi, parce que l'enseignant est ou a été membre du Syndicat ou qu'il se prévaut ou s'est prévalu d'un droit quelconque qui lui est garanti par la présente convention, 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 l'entité d'éducation, ni aucune personne agissant au nom de l'Employeur ou de l'entité d'éducation n'intimidera, ne menacera de congédiement, ni ne profèrera d'autres menaces, quelles qu'elles soient, par l'imposition d'une sanction pécuniaire ou autre ou par tout autre moyen, en vue de contraindre un enseignant de s'abstenir de se prévaloir d'un droit quelconque qui lui est garanti par la présente convention, 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 l'entité d'éducation, ni aucune personne agissant au nom de l'Employeur ou de l'entité d'éducation ne discriminera quelque enseignant que ce soit pour des motifs interdits en vertu de la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse.
- 6.04 Le niveau du certificat d'aptitude à l'enseignement d'un enseignant ou son lieu de résidence ne sauront constituer des motifs valables de renvoi, de résiliation d'un contrat ou 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'a l'entité d'éducation de mettre en place une politique visant la protection des enseignants contre le harcèlement ou les abus en vertu de la *Loi sur l'éducation*.

## **ARTICLE 7 GRÈVES ET LOCKOUTS**

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

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

- 8.01 L'Employeur et l'entité d'éducation afficheront une version électronique de la présente convention collective des enseignants au sein de l'unité de négociation dans les plus brefs délais suivant son entrée en vigueur.
- 8.02 L'Employeur fournira 2 000 exemplaires de la présente convention collective au Syndicat.

## **ARTICLE 9 COMITTÉS**

### **Comité professionnel**

- 9.01 Les parties liées par la présente convention établiront, afin de faciliter la discussion sur les questions d'ordre professionnel, un « comité professionnel » composé du sous-ministre et de deux représentants nommés par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, ainsi que du directeur général du Syndicat et de deux représentants nommés par le Syndicat.
- 9.02 Le mandat du comité professionnel est
- (i) d'échanger des informations et de fournir des préavis sur les initiatives qui affectent les conditions d'enseignement et d'apprentissage, ainsi que 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 les aspects professionnels affectant les conditions d'enseignement et d'apprentissage, et d'en discuter, en définissant des initiatives, des mesures et des études qui pourraient améliorer ou préserver les conditions d'enseignement et d'apprentissage dans la province.

- 9.03 Le comité professionnel peut, lorsqu'il y a lieu, faire appel aux comités permanents ou 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 par rapport à ses discussions et ses conclusions.
- 9.04 Le comité professionnel n'a pas autorité en ce qui concerne la mise en application de la présente convention collective. Cela ne l'empêche cependant pas de discuter de questions susceptibles d'être soulevées par des articles de la convention.
- 9.05 Le comité professionnel se réunira dans les 60 jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention pour déterminer son mode de fonctionnement. Le comité se réunira au moins une fois tous les trimestres.
- 9.06 Le comité professionnel présentera 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 Nonobstant l'exigence que le comité se réunisse, les dispositions du présent article ne peuvent faire l'objet d'un grief.

### **Représentation au sein des comités du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance**

- 9.08 (i) Le Syndicat sera représenté et se verra accorder le droit de nommer son ou ses représentants au sein des comités permanents et consultatifs du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance dont les délibérations affectent directement les conditions d'emploi des enseignants.
- (ii) Le Syndicat disposera d'un délai suffisant et raisonnable pour choisir son ou ses représentants 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'une unité d'éducation, les ententes professionnelles des enseignants visés par la fusion, l'annexion, la dissolution ou d'autres modifications de la compétence de l'entité d'éducation demeureront en vigueur, et l'entité d'éducation ou l'autre administration employant les employés touchés sera réputée 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 la nouvelle entité d'éducation ou administration.

- (ii) Les enseignants embauchés pour la première fois par une entité d'éducation ou une autre administration à la suite d'une modification de la compétence de l'entité d'éducation suivant l'alinéa 10.01 (i) seront assujettis aux conditions de l'entente professionnelle en place pour les enseignants employés dans l'établissement scolaire où l'enseignant est affecté à l'origine jusqu'à ce qu'une nouvelle entente professionnelle soit conclue entre le Syndicat et la nouvelle entité d'éducation ou autre administration.

## **ARTICLE 11            RESPONSABILITÉS DES ENSEIGNANTS**

11.01        Les enseignants des écoles publiques ont les responsabilités qui suivent :

- (i)        respecter les droits des élèves;
- (ii)       enseigner avec application les matières et les disciplines déterminées par règlement que lui assigne l'entité d'éducation;
- (iii)       employer des stratégies pédagogiques qui favorisent le maintien d'un milieu d'apprentissage positif pouvant aider les élèves à obtenir les résultats d'apprentissage visés;
- (iv)       stimuler et encourager les élèves à poursuivre leur apprentissage;
- (v)       surveiller l'efficacité des stratégies pédagogiques en analysant les résultats atteints;
- (vi)       reconnaître les différences des styles d'apprentissage et en tenir compte dans une mesure raisonnable;
- (vii)       participer à la planification de programmes individualisés et mettre en œuvre, lorsqu'il y a lieu, des plans de programmes individualisés pour les élèves qui ont des besoins spéciaux;
- (viii)       discuter régulièrement avec les élèves de leurs attentes et de leurs progrès, et livrer une rétroaction pour encourager la réussite;
- (ix)       effectuer les appréciations du rendement et les évaluations nécessaires pour suivre et documenter les progrès des élèves;
- (x)       utiliser les instruments d'appréciation du rendement et d'évaluation fournis par l'entité d'éducation ou par la ministre;
- (xi)       prendre toutes les mesures nécessaires pour créer et préserver l'ordre et la sécurité au sein du milieu d'apprentissage;
- (xii)       maintenir l'ordre et la discipline dans l'école ou dans la salle dont l'enseignant est chargé et signaler 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)       se soucier de la dignité et du bien-être de chaque élève et encourager chaque élève à se soucier de la dignité et du bien-être d'autrui, ainsi qu'à respecter la religion, la moralité, la vérité, la justice, le patriotisme, l'humanité, l'égalité, l'assiduité, la modération et toutes les autres vertus;
- (xiv)       veiller à assurer la santé, le confort et la sécurité des élèves;
- (xv)       signaler sans attendre au directeur l'existence de toute maladie infectieuse ou contagieuse dans l'école ou l'existence de conditions insalubres dans les édifices scolaires ou aux alentours, et accomplir les tâches que lui confère lorsqu'il y a lieu la loi sur la santé (*Health Act*);
- (xvi)       prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les élèves dont la surveillance lui incombe assistent assidument à tous leurs cours;

- (xvii) tenir les registres de présence à jour de façon précise et signaler les absences au directeur comme le prescrivent les règlements;
- (xviii) communiquer régulièrement avec les parents conformément aux politiques établies par l'entité d'éducation;
- (xix) tenir à jour les registres exigés par l'entité d'éducation ou par la ministre et en permettre l'examen par l'entité d'éducation, le directeur général régional de l'éducation/directeur général ou son représentant, le directeur de l'école, le superviseur et la ministre ou son représentant, ou, à leur demande, leur remettre les documents en question;
- (xx) aider à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'amélioration de l'école;
- (xxi) maintenir son niveau de compétence professionnelle;
- (xxii) faire partie, dans une mesure raisonnable, des comités établis dans l'école pour améliorer les résultats et la réussite scolaire des élèves;
- (xxiii) mettre en œuvre les programmes et les cours prescrits par le programme des écoles publiques;
- (xxiv) assumer toute autre fonction prescrite par la *Loi sur l'éducation* ou par règlement.

11.02 Il incombe également aux enseignants des écoles publiques de :

- (i) maintenir l'ordre et la discipline, de même qu'une atmosphère propice à l'apprentissage, dans l'école ou la classe sous sa responsabilité;
- (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 quiconque durant les activités dans l'école ou la classe sous la responsabilité de l'enseignant, et signaler immédiatement le renvoi à son supérieur;
- (iii) fournir, à la demande du directeur de l'école, 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 prépare ordinairement pour la classe de l'élève. Le directeur peut, en collaboration avec l'enseignant, obliger l'enseignant à évaluer les produits pertinents de l'élève. Les enseignants n'auront pas à préparer de documents supplémentaires ni à fournir des documents d'examen/de tests avant leur communication à la classe. Pour plus de clarté, la fourniture des tests/examens aux élèves qui étaient absents devra se faire suivant les pratiques de l'école. Un préavis raisonnable devra être fourni dans le cas des demandes ci-dessus.

## **ARTICLE 12 DOSSIER D'EMPLOI DE L'ENSEIGNANT**

- 12.01
- (i) Chaque bureau d'entité d'éducation conservera un dossier officiel d'emploi de chacun des enseignants qu'il emploie. Ce dossier, appelé « dossier officiel d'emploi », sera conservé au siège de chaque entité d'éducation, où l'enseignant pourra le consulter, sur présentation d'une demande au directeur des Ressources humaines, pendant les heures normales d'ouverture desdits bureaux. Le représentant d'un enseignant devra lui aussi pouvoir accéder au dossier sur présentation au directeur des Ressources humaines d'une lettre d'autorisation.
  - (ii) L'accès au dossier de l'enseignant est limité au directeur des Ressources humaines de l'entité d'éducation ou à son représentant désigné au sein du Service des ressources humaines, à l'enseignant et à son ou ses représentants.

- (iii) En application de l'alinéa (ii), les noms des personnes qui ont eu accès au dossier de l'enseignant seront consignés dans le dossier.
- (iv) Les renseignements médicaux concernant un enseignant seront conservés dans une enveloppe cachetée ou dans un dossier médical distinct sécurisé.
- (v) Les vérifications du casier judiciaire de l'enseignant et les attestations annuelles connexes seront conservées dans une enveloppe cachetée ou dans un dossier sécurisé distinct qui seront seulement accessibles au DGR de l'éducation/directeur général ou à leur représentant désigné au sein du Service des ressources humaines.
- (vi) Les vérifications du casier judiciaire de l'enseignant et les attestations annuelles connexes serviront uniquement à déterminer l'aptitude de l'enseignant aux fins de son emploi initial et continu au sein de l'entité d'éducation.

12.02 L'Employeur et l'entité d'éducation 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 de toute procédure visant un enseignant.

- 12.03
- (i) Lorsqu'une évaluation d'un enseignant est versée au dossier officiel d'emploi 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 pouvoir joindre au dossier ses commentaires au sujet de l'évaluation.
  - (ii) Si un enseignant refuse de signer son évaluation, celle-ci sera, nonobstant l'alinéa 12.03 (i), versée au dossier officiel d'emploi de l'enseignant, accompagnée d'une note authentifiée 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 au dossier officiel d'emploi, on donnera 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 officiel d'emploi, peu importe qu'ils aient préparé eux-mêmes le document en question ou qu'il l'ait été par une personne occupant un poste de supervision.

12.05 Au moment de la cessation d'emploi d'un enseignant, son dossier officiel d'emploi deviendra inactif et demeurera la propriété de l'entité d'éducation.

12.06 Hormis les évaluations de l'enseignant, les vérifications du casier judiciaire ou les attestations annuelles connexes, tout rapport défavorable versé au dossier officiel d'emploi sera retiré du dossier actif à l'expiration d'un délai de quatre 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 régional de l'éducation/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 l'entité d'éducation refuse de retirer les commentaires en question, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief prévue dans la convention collective particulière.

## **ARTICLE 13 SURVEILLANCE DES ÉLÈVES**

- 13.01 Les enseignants ne seront pas tenus d'assurer la surveillance des élèves qui se rendent à l'école ou qui quittent l'école à bord de véhicules gérés par l'entité d'éducation, que ces véhicules appartiennent à des intérêts publics ou privés,
- (i) avant l'arrivée des premiers véhicules à l'école ou 20 minutes avant le début des cours de l'enseignant, selon le moins long des deux délais;
  - (ii) après le départ des premiers véhicules de l'école ou 20 minutes après la fin des cours de l'enseignant, selon le moins long des deux délais.
- 13.02 Les enseignants ne seront pas tenus d'assurer la surveillance des élèves qui ne se rendent pas à l'école ou qui n'en reviennent pas à bord de véhicules gérés par l'entité d'éducation, que ces véhicules appartiennent à des intérêts publics ou privés,
- (i) plus de 20 minutes avant le début des cours de l'enseignant;
  - (ii) plus de 20 minutes après la fin des cours de l'enseignant.
- 13.03 Les enseignants ne seront pas tenus d'assurer la surveillance des élèves pendant la période réservée au dîner et à la pause de midi.
- 13.04 Nonobstant le paragraphe 13.03, on établira un calendrier équitable en vertu duquel les enseignants fourniront des services d'urgence sur demande à des personnes autres que des enseignants qui assurent la surveillance des élèves pendant le dîner et la pause de midi. Le calendrier prévoira l'affectation d'au plus un enseignant par édifice scolaire. Le terme « édifice scolaire » désigne tout édifice sous la responsabilité d'un directeur d'école.
- 13.05 Les dispositions du présent article constitueront un avantage minimal pour les enseignants; ces derniers auront droit à un avantage supérieur si un arrangement en vigueur ou une disposition négociée avec une entité d'éducation le prévoit.

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

- 14.01 L'Employeur versera annuellement une somme de 200 000 \$ au Fonds d'aide à l'élaboration des programmes.
- 14.02 Le Syndicat administrera le Fonds et fournira 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 au Fonds d'aide à l'élaboration des programmes seront examinées par un comité de cinq membres : trois membres nommés par le Syndicat – dont un sera président non votant du comité – et deux membres nommés par l'Employeur. Le comité déterminera son propre mode de fonctionnement.
- 14.04 Toutes les demandes devront être approuvées par le comité mentionné au paragraphe 14.03, lequel déterminera aussi le montant de chacune des subventions accordées.
- 14.05 Toutes les décisions du comité mentionnées au paragraphe 14.03 seront définitives et exécutoires conformément au mode de fonctionnement du comité.

- 14.06 Les sommes mentionnées au paragraphe 14.01 seront transmises au Syndicat en deux 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 à l’enseignement et les certificats ou permis d’enseignement professionnel – ne seront restructurées que si le Syndicat et l’Employeur y consentent mutuellement.
- 15.02 Les exigences rattachées aux certificats d’aptitude à l’enseignement et aux permis ou aux certificats d’enseignement professionnel ne seront modifiées que si le Syndicat et l’Employeur y consentent mutuellement.

## **ARTICLE 16 DÉLIVRANCE DES CERTIFICATS D’APTITUDE À L’ENSEIGNEMENT ET MODIFICATIONS DU PROCESSUS**

### **Généralités**

- 16.01 L’enseignant soumettra une demande de certificat ou de modification de son certificat à la ministre de l’Éducation et du Développement de la petite enfance ou à son représentant délégué.
- 16.02 Les demandes soumises en vertu du paragraphe 16.01 devront être accompagnées d’un ou de plusieurs relevés de notes officiels ou de documents acceptables délivrés par le ou les établissements compétents.
- 16.03 Les documents mentionnés au paragraphe 16.02 devront être soumis dans un délai raisonnable suivant leur réception.
- 16.04 Les certificats ne seront délivrés qu’après réception des documents officiels par le registraire. Le certificat initial ou le nouveau certificat sera délivré dans les 30 jours suivant la réception des documents officiels exigés par le registraire. Si, en raison de circonstances imprévues, le certificat ne peut, nonobstant ce qui précède, être délivré dans un délai de 30 jours, le Syndicat en sera informé par écrit.

### **Certification initiale**

- 16.05 À des fins salariales, la classification du permis ou du certificat initial entrera en vigueur à la date à laquelle l’enseignant aura satisfait aux exigences de la classification ou le premier jour de l’année scolaire au cours de laquelle l’enseignant a soumis une demande de classification et fourni tous les documents exigés, selon la date la plus tardive.



## **Modification de la certification**

- 16.06 Les demandes de modification de la certification comprendront un relevé de notes officiel ou une copie de la lettre dans lequel ou laquelle l'enseignant demande à l'établissement de lui fournir le relevé de notes officiel.
- 16.07 Aux fins salariales, la classification du permis ou du certificat entrera en vigueur
- (i) le 1<sup>er</sup> août 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 Exception faite des dispositions aux présentes, seuls les enseignants titulaires d'un certificat peuvent être embauchés dans une école publique par une entité d'éducation.
- 17.02 Nonobstant le paragraphe 17.01, une entité d'éducation qui n'est pas parvenue le 1<sup>er</sup> juillet à obtenir les services d'un titulaire de certificat d'aptitude à l'enseignement ou d'un permis d'enseignement professionnel répondant aux exigences du poste pourra recommander à l'agent régional d'éducation la délivrance d'un « permis d'enseigner » par l'Employeur à une personne non titulaire d'un certificat. La demande devra être accompagnée d'un document confirmant que l'entité d'éducation a annoncé le poste dans la province et qu'aucun enseignant titulaire d'un certificat pouvant répondre aux exigences du poste n'était disponible pour le pourvoir. Une copie de la demande et une attestation que l'entité d'éducation a fait l'annonce à l'échelle provinciale seront envoyées au Syndicat. Pour préciser davantage, une annonce sur le site de l'entité d'éducation suffira pour répondre aux exigences du présent article.
- 17.03 L'agent régional d'éducation pourra transmettre à l'Employeur la recommandation en vertu du paragraphe 17.02 et l'Employeur pourra délivrer un « permis d'enseigner ».
- 17.04 Si un « permis d'enseigner » est délivré en vertu du paragraphe 17.03, l'Employeur en avisera le Syndicat dans les deux semaines suivant la délivrance du permis. L'avis transmis précisera l'affectation visée par le permis.
- 17.05 Les « permis d'enseigner » ne seront valides que pour l'année scolaire et la section scolaire pour lesquelles ils sont délivrés. À la fin de l'année scolaire au cours de laquelle ils ont été délivrés, ils deviendront nuls et non avenue, sans possibilité de recours.

## **ARTICLE 18 EXPÉRIENCE DE L'ENSEIGNEMENT**

- 18.01 Pour déterminer l'expérience d'un enseignant en vue des augmentations salariales prévues pour une année scolaire, les états de service de l'enseignant seront comptabilisés au 1<sup>er</sup> août 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 aura droit à une révision systématique 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 175 jours d'enseignement entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 1981 ou au cours de toute autre année civile par la suite et qu'il n'est pas admissible à une augmentation de traitement en aout de la même année civile, la période de service en question sera réputée correspondre à 195 jours aux fins d'une augmentation et l'enseignant aura droit à une révision de son traitement en vertu du paragraphe 18.02.
- 18.04 Dans le calcul du nombre d'années de service de l'enseignant, toute année scolaire au cours de laquelle l'enseignant aura enseigné pendant 175 jours ou plus, y compris les journées réputées dues, comptera pour une année scolaire.
- 18.05 Si l'enseignant a enseigné pendant moins de 175 jours, y compris les jours réputés dus, pendant deux années ou plus, le nombre d'années scolaires comptabilisées correspondra au nombre entier du 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
- 18.06 Nonobstant le paragraphe 18.05, tout enseignant qui partage un emploi en vertu du sous-alinéa 33.01 (ii)a), a le droit de demander, aux fins d'une augmentation d'échelon, qu'on reconnaisse qu'il a enseigné 175 jours d'enseignement au cours d'une période d'enseignement de deux années consécutives.

## **ARTICLE 19 RECONNAISSANCE DES ÉTATS DE SERVICE**

- 19.01 Lorsqu'une entente professionnelle ou une convention collective particulière prévoit l'un ou l'autre des avantages qui suivent, 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 assumer la présidence du SENE;
  - (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 en cas de
    - 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 plus poussées;
    - e) congé de perfectionnement ou congé sabbatique.

## ARTICLE 20 PERMANENCE

20.01 Dans le présent article,

- (i) le terme « Employeur » désigne l'entité d'éducation, 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 sous une forme admise en vertu de la *Loi sur l'éducation*, tel que le précise l'annexe A, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective, établi après que l'enseignant a exercé sa profession en vertu d'un contrat d'enseignant stagiaire ou a été employé par l'Employeur durant une période de deux ans ou plus précédant immédiatement l'année au cours de laquelle l'Employeur a pour la première fois établi un contrat d'enseignant stagiaire et un contrat d'enseignant permanent avec l'enseignant;
- (iii) le terme « contrat d'enseignant stagiaire » désigne un contrat écrit entre l'Employeur et un enseignant préparé sous une forme admise en vertu de la *Loi sur l'éducation*, 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 l'essai pour une période de deux ans, à moins qu'une année de remplacement ne lui soit offerte en vertu de l'alinéa 20.02 (ii);
- (iv) le terme « contrat d'une durée déterminée » désigne un contrat écrit autre qu'un contrat d'enseignant stagiaire ou un contrat permanent entre l'Employeur et un enseignant préparé sous une forme admise en vertu de l'article 30 de la *Loi sur l'éducation* et l'article 33 de la présente convention collective.

- 20.02
- (i) Lorsque le contrat d'enseignant stagiaire d'un enseignant n'est pas résilié de la manière prescrite par le présent article ou que l'enseignant n'est ni suspendu ni renvoyé, l'Employeur doit offrir à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la deuxième année de son contrat d'enseignant stagiaire. Il peut aussi offrir à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la première année de son contrat d'enseignant stagiaire.
  - (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 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 il lui offrira un contrat permanent à la fin de la troisième année du contrat d'enseignant stagiaire, à condition que le contrat d'enseignant stagiaire 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 20.10 et nonobstant le libellé de cette disposition, lorsque l'enseignant ne peut revendiquer 145 jours d'enseignement au cours de l'année du contrat d'enseignant stagiaire, suivant l'annexe B de la présente convention, l'Employeur peut exiger que l'enseignant effectue une deuxième année de stage, après quoi il lui offrira un contrat permanent à la fin de la deuxième année du contrat d'enseignant stagiaire, à condition que le contrat d'enseignant stagiaire 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) 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 devra être fourni dans les sept jours suivant la date de la suspension; ou
- 20.04 L'Employeur peut, en tout temps et pour un motif valable, sur présentation d'un avis écrit, renvoyer tout enseignant à son service.
- 20.05 L'Employeur peut
- (i) soit résilier un contrat d'enseignant stagiaire à la fin de la première ou de la deuxième année, sur présentation d'un avis écrit à l'enseignant, au plus tard le 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 15 mai,
    - a) pour un motif valable, ou
    - b) si, au sein du 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 résiliera pas un contrat de stagiaire en vertu de l'alinéa 20.05 (i)
- (i) avant d'avoir informé l'enseignant par écrit des motifs de la résiliation.
- 20.07 Lorsque l'Employeur résilie un contrat de stagiaire, 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 Aucune des dispositions du présent article n'aura pour effet d'empêcher un enseignant de résilier un contrat suivant les conditions du contrat ou toute méthode autorisée par la loi.
- 20.09 L'enseignant qui a obtenu un ou plusieurs contrats avec une entité d'éducation durant plus de deux années consécutives, y compris l'année scolaire 1971-1972, sera réputé avoir été titulaire d'un contrat permanent.
- 20.10 L'enseignant qui, au cours de l'année scolaire 1971-1972 ou de toute autre année scolaire subséquente, a obtenu ou est réputé avoir obtenu un contrat permanent en Nouvelle-Écosse et est par la suite embauché par une entité d'éducation peut être embauché en vertu d'un contrat de stagiaire d'une durée maximale d'un an.
- 20.11 Lorsqu'un enseignant est embauché en vertu d'un contrat de stagiaire aux termes de l'article 20.19, il sera réputé être un enseignant en deuxième année de son stage aux termes de l'article 21 (*Sécurité d'emploi*).

## **ARTICLE 21            SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 21.01      On établira, avant le quinzième jour de janvier de chaque année, un Comité provincial de la sécurité d'emploi et un Comité régional de la sécurité d'emploi. Le Comité provincial de la sécurité d'emploi sera composé de trois personnes : une personne nommée par le Syndicat, une personne nommée par l'Employeur et un président choisi mutuellement par les autres membres du Comité. Le Comité régional de la sécurité d'emploi sera composé de trois personnes : une personne nommée par le Syndicat, une personne nommée par l'entité d'éducation et un président, qui sera un agent régional d'éducation. Le quorum sera atteint lorsqu'au moins deux membres du Comité seront présents.
- 21.02      Si l'une des parties citées au paragraphe 21.01 refuse ou néglige de nommer un représentant au Comité provincial de la sécurité d'emploi, l'Employeur se chargera de nommer le représentant.
- 21.03      Le Comité provincial de la sécurité d'emploi élaborera, par consentement unanime, les modalités requises pour assurer l'administration efficace du programme de placement, notamment les échéanciers et les prorogations des délais, en fonction de besoins opérationnels raisonnables.
- 21.04      Lorsque, à la suite de 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 de stagiaire reçoit un avis de résiliation en vertu de l'article 20 ou qu'un enseignant lié par un contrat d'une durée déterminée de 100 % de deux années ou par un contrat d'une durée déterminée globale de 390 jours conformément à la convention collective particulière n'aura pas été placé, on renverra le ou les cas de l'enseignant ou des enseignants en question au Comité régional de la sécurité d'emploi.

### **Sécurité d'emploi au sein d'une entité d'éducation**

- 21.05      Le Comité régional de la sécurité d'emploi déterminera si un enseignant a été embauché par l'entité d'éducation 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. L'entité d'éducation déterminera alors si le ou les enseignants mentionnés au paragraphe 21.04 auraient été qualifiés pour pourvoir le poste pour lequel un enseignant a été embauché avant le début de la procédure de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir.
- 21.06      Si le ou les enseignants mentionnés au paragraphe 21.04 sont qualifiés, l'entité d'éducation
- a) réintégrera le ou les enseignants liés par un contrat permanent ou un contrat de stagiaire conformément à la procédure définie au paragraphe 21.09;
  - b) placera le ou les enseignants liés par un contrat d'une durée déterminée conformément aux dispositions des conventions collectives particulières;
  - c) offrira des postes à l'enseignant ou aux enseignants en question conformément aux conditions de la convention entre l'entité d'éducation et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse. Les options dont l'entité d'éducation disposera pour mettre ces postes à la disposition des enseignants mentionnés au paragraphe 21.06 comprendront, entre autres, les options suivantes :

- (i) offrir le Programme d'encouragement à la retraite anticipée en vertu de la disposition concernant les « circonstances particulières » de l'annexe A. Une telle offre sera limitée à un nombre d'enseignants équivalant au nombre d'enseignants embauchés avant le début du processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir et elle sera faite à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté dont le poste pourra être pourvu par un ou plusieurs enseignants en surplus qualifiés, de l'avis de l'entité d'éducation;
- (ii) offrir un partage d'emploi;
- (iii) fournir un service de suppléance à temps plein pour l'année scolaire à venir au taux de rémunération normal de l'enseignant ou une autre affectation équivalente.

21.07 Le Comité régional de la sécurité d'emploi veillera à ce que l'entité d'éducation et son personnel d'administration et de supervision déploient des efforts raisonnables pour réduire, par attrition, le nombre d'enseignants liés par un contrat permanent ou par un contrat de stagiaire recevant un avis de résiliation de leur contrat en raison d'une réduction du personnel, notamment en permettant

- (i) des congés autorisés d'une année entière;
- (ii) des retraites supplémentaires, notamment dans le cadre du Programme d'encouragement à la retraite anticipée;
- (iii) l'utilisation de suppléants permanents à temps plein;
- (iv) le partage d'emplois (entre employés).

### **Sécurité d'emploi à l'extérieur d'une entité d'éducation**

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

Le Comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera si les enseignants permanents ou stagiaires qui ont reçu un avis de résiliation de leur contrat en raison d'une réduction du personnel peuvent être placés à des postes disponibles au sein d'autres entités d'éducation.

- a) Le Comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera s'il existe des postes disponibles au sein d'une autre entité d'éducation, laquelle sera alors désignée comme entité d'éducation d'accueil en vertu du processus qui suit.
  - (i) Si, à la suite de la dotation pour l'année scolaire à venir conformément à la convention collective particulière d'enseignants liés par un contrat d'une durée déterminée de 100 % de deux ans ou par un contrat d'une durée déterminée globale de 390 jours, une entité d'éducation détermine qu'il est nécessaire d'embaucher un nouvel enseignant pour l'année scolaire à venir, elle informera le Comité provincial de la sécurité d'emploi de cette nécessité. L'avis transmis comprendra tous les

- renseignements pertinents relatifs au poste vacant, notamment, sans toutefois s'y limiter, les cours enseignés, les titres et qualités requis, et le lieu souhaité.
- (ii) Le Comité provincial de la sécurité d'emploi transmettra à l'entité d'éducation 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, compétents et qualifiés pour pourvoir le poste vacant. L'avis du Comité provincial indiquera clairement le statut contractuel de chaque enseignant. Le choix des enseignants concernés en vertu de la présente disposition sera définitif et sans appel.
- b) Si l'enseignant ou les enseignants permanents mentionnés au paragraphe 21.08 sont, de l'avis de l'entité d'éducation d'accueil, qualifiés pour pourvoir le poste vacant, le poste sera offert à l'enseignant ou aux enseignants en question. Une fois que le ou les enseignants permanents mentionnés au paragraphe 21.08 auront été placés, l'entité d'éducation d'accueil considèrera la ou les candidatures de l'enseignant ou des enseignants stagiaires signalés au paragraphe 21.08. Lorsqu'il y a plus d'un enseignant à placer, le Comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera l'ordre dans lequel le poste sera offert aux candidats.
  - c) Lorsqu'il n'y a pas de postes disponibles au sein des autres entités d'éducation, le Comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera si une autre entité d'éducation a procédé à des embauches avant le processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir, laquelle entité sera alors désignée comme entité d'éducation d'accueil. L'entité d'éducation d'accueil déterminera ensuite si l'enseignant ou les enseignants permanents mentionnés au paragraphe 21.08 sont qualifiés pour pourvoir 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 signalés au paragraphe 21.08 sont qualifiés, l'entité d'éducation d'accueil placera alors l'enseignant ou les enseignants, sous réserve des conditions de la convention entre l'entité d'éducation et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse. Les options dont l'entité d'éducation disposera pour mettre les postes à la disposition des enseignants mentionnés au paragraphe 21.08, comprendront, entre autres, les options suivantes :
    - (i) offrir le Programme d'encouragement à la retraite anticipée en vertu de la disposition concernant les « circonstances particulières » de l'annexe A. Une telle offre sera limitée à un nombre d'enseignants équivalant au nombre d'enseignants embauchés avant le début du processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir et elle sera faite à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté dont le poste pourra être pourvu par un ou des enseignants en surplus qualifiés, de l'avis de l'entité d'éducation;
    - (ii) offrir un partage d'emploi;
    - (iii) fournir un service de suppléance à temps plein 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 sein de l'entité d'éducation où l'enseignant en surplus a reçu un avis de résiliation de son contrat en raison d'une réduction du personnel, le poste sera alors offert dans l'ordre suivant aux candidats : tout d'abord, aux enseignants permanents dans l'ordre inverse de celui dans lequel leurs contrats ont été résiliés; deuxièmement, aux enseignants stagiaires qui en sont à la seconde année de

leur contrat, dans l'ordre inverse de celui dans lequel leurs contrats ont été résiliés; et enfin, aux enseignants stagiaires qui en sont à la première année de leur contrat, 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) sera réputé faire l'objet d'un prêt de service à la nouvelle entité d'éducation et sera considéré comme un employé de l'entité d'éducation d'origine pour l'année scolaire à venir. Cela n'empêche pas l'entité d'éducation d'accueil de proposer – et l'enseignant prêté d'accepter – une offre d'emploi pour pourvoir le poste vacant, conformément à la politique d'embauche de l'entité d'éducation d'accueil. Tous les avantages sociaux demeureront en place et resteront en vigueur. L'entité d'éducation d'accueil remboursera à l'entité d'éducation d'origine tous les frais relatifs à l'enseignant prêté.
- 21.11 Pour l'application du paragraphe 21.10, un enseignant stagiaire à qui le paragraphe 32.13, 33.02, ou 33.05 s'applique sera réputé en être à la seconde année de son contrat d'enseignant stagiaire.
- 21.12 Pour ce qui est de la mise à pied d'un enseignant pour une raison valable et de la suspension d'un enseignant en vertu de l'article 20 (*Permanence*), l'entité d'éducation d'accueil sera réputée constituer l'Employeur.
- 21.13 Le prêt de service cessera à la fin de l'année scolaire à venir.
- 21.14 Tous les couts liés aux activités des personnes nommées au Comité provincial de la sécurité d'emploi seront la responsabilité de l'organisme chargé de leur nomination.

## **ARTICLE 22 INDEMNITÉ DE DÉPART**

- 22.01 Lorsqu'une entité d'éducation décide qu'une réduction des effectifs s'impose et que le nombre d'employés ne peut être réduit par attrition, la résiliation d'un contrat permanent en vertu du sous-alinéa 20.05(ii)b) se fera suivant les dispositions de l'entente conclue entre l'entité d'éducation et le Syndicat.
- 22.02 Lorsque le contrat permanent d'un enseignant qui compte cinq 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 aura droit, sur présentation d'une demande à l'Employeur, à une indemnité de départ correspondant au montant obtenu par la multiplication du nombre d'années de service ininterrompu effectuées à titre d'enseignant dans la province par les 2 % du montant de son traitement annuel durant l'année au cours de laquelle la résiliation intervient, jusqu'à concurrence d'un maximum de 40 %, à condition que l'indemnité de départ n'excède pas 50 % du taux de rémunération CAP5/CAP1/CEPII, échelon 7.
- 22.03 Nonobstant le paragraphe 22.02, l'enseignant qui compte 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'aura pas droit à une indemnité de départ.



- 22.04 Nonobstant le paragraphe 22.02, l'enseignant qui refuse un poste d'enseignant pour l'année scolaire qui suit immédiatement l'année de son retrait graduel n'aura 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 50 % qui restent sont payables par l'Employeur le 15 octobre ou après, lorsqu'il peut être établi que l'enseignant ne peut enseigner ni cumuler 175 jours ou plus au cours de l'année scolaire.
- 22.06 Les états de service ininterrompus d'un enseignant ne seront pas réputés interrompus lorsque l'enseignant bénéficie d'un congé approuvé.
- 22.07 On soustraira de l'indemnité de départ versée en vertu du paragraphe 22.02 toute autre indemnité de départ versée par l'entité d'éducation 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 en vertu du paragraphe 23.01 ci-dessus, il doit faire parvenir à l'intéressé un préavis écrit au moins 30 jours avant que ladite mesure soit prise. Le préavis 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 grief (y compris l'arbitrage).

### **ARTICLE 24           ACTIVITÉS PARASCOLAIRES**

- 24.01 Les parties liées par la présente convention collective conviennent que la participation des enseignants à des activités parascolaires leur paraît souhaitable, mais toute forme de contribution d'un enseignant au sein d'activités parascolaires – participation, surveillance, administration, orientation, encadrement – sera bénévole.

### **ARTICLE 25           ANNÉE SCOLAIRE**

- 25.01 L'année scolaire débute le 1<sup>er</sup> août de chaque année et prend fin le 31 juillet suivant.
- 25.02 L'année scolaire comportera 195 jours d'école.
- 25.03 Parmi les 195 jours d'école prévus au paragraphe 25.02 de la présente convention collective, une entité d'éducation peut réserver des journées à la formation en cours d'emploi, à l'organisation, au classement et à l'évaluation des élèves.
- 25.04 Pour calculer le nombre de jours pouvant être utilisés aux termes de l'alinéa 25.05 (iii), on multipliera le nombre d'enseignants employés par une entité d'éducation par dix jours, moins le nombre total de jours utilisés en vertu des alinéas 25.05 (i), (ii), (iv) et (v), sous réserve des limites prévues à l'alinéa 25.05 (iii).

- 25.05 Avec l'approbation de l'entité d'éducation et de l'agent régional d'éducation, les jours visés par le paragraphe 25.04 seront réservés aux fins qui suivent.
- (i) Jusqu'à deux jours par enseignant et par année à des fins d'organisation –
    - a) 240 minutes utilisées aux fins d'organisation de l'année scolaire représenteront une période de temps ininterrompue (pas nécessairement consécutive) réservée à des tâches professionnelles déterminées par l'enseignant avant la première journée d'enseignement aux élèves.
  - (ii) Jusqu'à trois jours par enseignant et par année à des fins de classement et d'évaluation des élèves, ainsi qu'à des fins administratives –
    - a) dans les écoles secondaires, au moins une de ces journées sera fournie entre le dernier jour des examens et le jour où les enseignants doivent terminer leur rapport sur le premier semestre de l'année scolaire.
  - (iii) Sous réserve d'une limite de cinq jours multipliés par le nombre d'enseignants à l'emploi d'une entité d'éducation et à la condition que des journées soient allouées aux enseignants en fonction des besoins établis, les jours qui restent seront réservés à des programmes de formation en cours d'emploi parrainés par l'entité d'éducation ou par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Un jour par enseignant et par année parmi lesdits jours pourra servir à une activité de formation en cours d'emploi planifiée et élaborée par un enseignant ou par un groupe d'enseignants au sein d'un système scolaire, et un autre sera accordé pour la tenue annuelle de la journée de perfectionnement professionnel du SENE.
  - (iv) Jusqu'à un jour par enseignant et par année en plus des jours prévus à l'alinéa (ii) pour la préparation des bulletins annotés des élèves.
  - (v) Deux jours au total par année scolaire accordés aux enseignants pour qu'ils travaillent dans leur école ou dans un lieu de travail prévu par l'Employeur. Le temps en question pourra servir à l'exécution de travaux déterminés par l'enseignant, notamment, sans toutefois s'y limiter, la préparation et la collaboration professionnelle.
- 25.06 Les écoles ouvriront leurs portes au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre et au plus tard le mercredi suivant la fête du Travail, et elles les fermeront au plus tard le 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 débiteront au plus tôt et se termineront au plus tard aux dates fixées par l'Employeur au cours de chaque année scolaire, et elles comprendront le jour de Noël et le jour de l'An, ainsi qu'au moins cinq ou au plus dix jours de semaine, à l'exclusion des samedis et des dimanches.
- 25.09 La relâche du printemps correspondra à cinq 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 comprendront la fête du Travail, la Journée nationale de vérité et de la réconciliation, le jour de l'Action de grâces, la Journée du patrimoine, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la fête de 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 195<sup>e</sup> jour d'école d'une année scolaire tombe un lundi, une entité d'éducation peut, nonobstant le paragraphe 25.07, déclarer que le 195<sup>e</sup> jour d'école correspondra au samedi précédant immédiatement le lundi.
- 25.12 Il est reconnu que le personnel de supervision pourrait avoir besoin de plus de temps que les 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 sera 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 régional de l'éducation/directeur général ou le directeur désigné.
- 25.13 Le personnel de supervision qui travaille plus de 195 jours en vertu du paragraphe 25.12 se verra accorder des congés à des moments qui conviennent à la fois à l'enseignant et à son supérieur immédiat, à raison de cinq jours au maximum de compensation du temps travaillé.
- 25.14 Les enseignants autres que ceux qui se voient accorder des heures supplémentaires pour la supervision en vertu du paragraphe 25.12 se verront attribuer, à la demande par écrit du directeur général régional de l'éducation/directeur régional ou du directeur désigné lorsqu'ils acceptent de travailler en dehors de l'année scolaire en vertu du paragraphe 25.02 de la présente convention collective, une période de congé qu'ils pourront prendre avec l'approbation préalable de leur supérieur immédiat, à raison de cinq jours au maximum de compensation du temps travaillé.
- 25.15 Le calendrier opérationnel de chaque année scolaire sera déterminé par l'Employeur. Ce dernier consultera le président du Syndicat au moins deux semaines avant la publication du calendrier.
- 25.16 Nonobstant le paragraphe 25.15, lorsque le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance accorde aux entités d'éducation une certaine discrétion pour la détermination de leur calendrier opérationnel de l'année scolaire, le calendrier opérationnel de l'entité d'éducation pour l'année à venir sera établi en collaboration avec les représentants locaux du Syndicat. Les entités d'éducation s'efforceront, dans une mesure raisonnable, de fournir aux représentants locaux du Syndicat une copie du calendrier proposé pour l'année scolaire au moins 30 jours avant l'adoption du calendrier.

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

- 26.01 L'enseignant blessé dans l'exercice de ses fonctions, c.-à-d. les fonctions approuvées par une entité d'éducation ou son représentant, bénéficiera, sur présentation d'une demande à l'entité d'éducation, d'un congé avec traitement intégral, jusqu'à ce qu'un médecin confirme qu'il est en mesure de continuer à enseigner.
- (i) L'enseignant avisera sans attendre son supérieur immédiat à la suite d'un incident lui causant des blessures dans l'exercice de ses fonctions. L'incident devra être signalé au

plus tard 14 jours civils après l'incident, à moins que les blessures n'invalident l'enseignant.

- (ii) Dans le cas de blessures se manifestant au fil d'une certaine période, la date où l'incident devra être signalé correspondra à la date la plus hâtive entre
  - a) la date où l'enseignant s'est absenté du travail en raison de la blessure et
  - b) la date où l'enseignant a consulté un médecin pour des symptômes liés à la blessure et où un lien a été documenté entre les symptômes et un ou plusieurs incidents sur le lieu de travail.

26.02 Le congé ainsi accordé ne pourra se prolonger durant plus de deux 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 pourra se prévaloir de ses congés de maladie.

26.03 Durant la période de deux années prévue au paragraphe 26.02, on déduira du traitement 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 l'entité d'éducation paie la prime.

26.04 L'enseignant bénéficiant d'un congé payé en vertu du paragraphe 26.01 qui occupe un autre emploi rémunéré sans l'approbation écrite de l'entité d'éducation n'aura plus droit aux avantages salariaux prévus au présent article.

26.05 (i) En application du présent article, l'entité d'éducation peut obliger l'enseignant à se faire examiner par un médecin praticien approuvé par le Syndicat et l'entité d'éducation. Ledit médecin praticien peut demander une évaluation des capacités fonctionnelles par un fournisseur de soins de santé qualifié ou au moyen de tout autre mécanisme d'évaluation qui convient 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 cout d'un tel examen sera assumé par l'entité d'éducation.

26.06 Nonobstant le paragraphe 26.02, l'enseignant qui a subi un accident de travail et qui réintègre le travail avant la fin des deux années prévues au paragraphe 26.02 se verra créditer la portion non utilisée du congé, qu'il pourra utiliser en cas d'invalidité résultant de la blessure initiale. Une telle utilisation se fera sous réserve de la présentation d'une preuve médicale.

26.07 Lorsqu'un médecin prescrit, à la 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, le produit ou l'appareil en question est avantageux sur le plan médical pour la blessure, on pourra alors autoriser, durant les trois ans suivant la date de la blessure, le remboursement des couts du service, du produit ou de l'appareil qui dépassent le montant remboursé par Total Care. L'Employeur fournira un tel remboursement quand il est autorisé conformément aux dispositions qui suivent.

- (i) On formera un comité composé du directeur général du Syndicat (ou d'un représentant désigné) et du directeur des Relations de travail du Secteur de l'éducation du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou d'un représentant désigné).

- (ii) Lorsque le comité ne peut s'entendre sur le remboursement, le Syndicat pourra soumettre la demande à un arbitre annuellement nommé par le comité.
- (iii) L'arbitre ne pourra prendre de décision non conforme aux conditions de la présente convention collective ni changer, amender ou modifier la moindre disposition de l'entente professionnelle.
- (iv) L'arbitre sera choisi par les parties concernées. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord, elles demanderont au ministre responsable du Travail de nommer un arbitre.

Les parties conviennent que le présent article ne vise pas à contourner le système de santé public. Cela n'empêche pas le comité d'accepter la prestation de services médicaux privés lorsque de tels services s'avèrent raisonnables et médicalement indiqués.

26.08 Lorsqu'un enseignant reçoit un dédommagement ou des prestations de quelque source que ce soit (autre qu'une police d'assurance ou d'assurance-invalidité à laquelle contribuait seul l'enseignant ou que des prestations d'invalidité du RPC) au titre des paragraphes 26.01, 26.02, 26.05, 26.06 ou 26.07, il devra immédiatement verser à l'entité d'éducation le montant desdits dédommagements ou prestations jusqu'à concurrence du montant qu'il a reçu ou que l'entité d'éducation a payé à toute autre partie.

26.09 Les parties reconnaissent qu'il est dans l'intérêt supérieur de tous de collaborer pour faciliter un retour sécuritaire et rapide de l'enseignant à l'enseignement compte tenu des restrictions et limites médicales à respecter.

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

27.01 Les enseignantes enceintes présenteront, au plus tard durant le cinquième mois de leur grossesse, au directeur des Ressources humaines une demande écrite de congé.

27.02 Après réception de la demande que soumet une enseignante au directeur des Ressources humaines, l'entité d'éducation accordera à l'enseignante, à n'importe quel moment entre 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement et la date réelle de l'accouchement, un congé

- (i) d'une durée de 17 semaines consécutives;
- (ii) prenant fin six semaines après la date réelle de l'accouchement; ou
- (iii) d'une durée plus courte au choix de l'enseignante, sauf que l'enseignante ne devra pas travailler et que l'entité d'éducation ne pourra l'obliger à travailler ni lui permettre de le faire pendant une période d'au moins six 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 ne suffise.

27.03 Lorsque, à l'expiration de la période prévue au paragraphe 27.02, une enseignante réintègre ses fonctions, elle reprendra ses activités sans perdre les avantages accumulés au début du congé de maternité.

27.04 L'enseignante devra, à la demande du directeur des Ressources humaines, produire un certificat délivré par un médecin praticien autorisé par la loi ou une sagefemme précisant la date à laquelle, selon lui ou elle, 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 pourra, nonobstant les paragraphes 27.02, 27.08, 27.10 et 27.18, être reportée au moment où l'enfant reçoit son congé de l'hôpital, pour une période maximale de six mois après la naissance.

### **Prestations de maternité**

- 27.06 L'enseignante en congé de maternité aura droit aux prestations qui suivent :
- (i) 75 % de son traitement hebdomadaire durant le délai de carence de deux semaines prévu par le régime d'assurance-emploi;
  - (ii) lorsque l'enseignante a épuisé le délai de carence précisé en (i), les prestations de l'AE hebdomadaires de l'enseignante seront accrues pour correspondre à un maximum de 93 % de son traitement hebdomadaire durant une semaine supplémentaire;
  - (iii) ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi seront accrues pour correspondre à un maximum de 93 % de son traitement hebdomadaire durant un maximum de cinq semaines supplémentaires;
  - (iv) les prestations de congé parental prévues à l'alinéa 27.18 (ii) durant une période maximale de dix semaines.
  - (v) Les semaines visées en (i), (ii) et (iii) ci-dessus seront consécutives, sauf en cas de report suivant l'article 27.08.
- 27.07 Le traitement hebdomadaire des enseignantes sera déterminé en vertu des principes de la réglementation sur l'assurance-emploi qui s'appliquent aux enseignants.
- 27.08
- (i) Nonobstant le paragraphe 27.06, lorsqu'une enseignante stagiaire 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 bénéficier de plus de 17 semaines en congé de maternité et de plus de 61 semaines de congé parental, jusqu'à concurrence de 78 semaines.
  - (ii) Lorsque les jours de juillet constituent un congé de maternité et que les prestations de maternité et parentales sont reportées, l'entité d'éducation calculera néanmoins si l'enseignante a droit à une rétribution pour les jours enseignés et revendiqués durant l'année scolaire; le cas échéant, l'enseignante touchera 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 de l'entité d'éducation durant le mois d'août. Au moment de son retour au travail, l'enseignante retournera à sa rémunération normale et recevra un paiement forfaitaire du montant qui n'a pas été payé en août.
  - (iv) Lorsqu'une enseignante demande un congé de maternité ou parental en vertu de l'alinéa 27.04 (i), et qu'en raison de circonstances exceptionnelles, elle désire retourner au travail à la suite de son congé de maternité, l'entité d'éducation permettra à l'enseignante de retourner au travail si l'avis de retour est remis au moins six semaines avant la fin du congé de maternité.

- 27.09 Lorsque le congé de maternité prévu à l'alinéa 27.02 (i) inclut le mois de juillet, le rapprochement des montants dus et non payés sera effectué à la fin de juin. L'entité d'éducation calculera le montant dû et non payé en utilisant la différence entre le traitement normal reçu par l'enseignante jusqu'au début du congé de maternité et le nombre de jours enseignés et revendiqués multipliés par le taux quotidien. L'entité d'éducation déterminera 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 correspondra à ce qui suit :
- a) si le montant dû mais impayé dépasse le montant des prestations en vertu du paragraphe 27.06 pour le mois de juillet, l'enseignante touchera en juillet seulement le montant dû mais impayé;
  - b) si le montant dû, mais impayé égale le montant des prestations ou y est inférieur en vertu du paragraphe 27.06 pour le mois de juillet, l'enseignante touchera en juillet seules les prestations prévues au paragraphe 27.06.

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

- 27.10 Les enseignants qui sont des parents naturels ou des parents adoptifs ont droit, sur présentation d'une demande, à un congé parental d'un maximum de 61 semaines. Si les deux parents sont enseignants, le congé maximal accordé sera de 69 semaines et les congés de chaque parent devront constituer une période ininterrompue.
- 27.11 Nonobstant le paragraphe 27.01, l'enseignant qui adopte un enfant peut utiliser un congé ou une partie d'un congé, jusqu'à concurrence d'une journée rémunérée, pour assister à des rencontres requises dans le cadre de la procédure d'adoption. Les deux parents adoptifs, s'ils sont tous deux enseignants, pourront se prévaloir de cet avantage.
- 27.12
- (i) La demande de congé parental faite par un parent naturel devra être présentée par écrit au directeur des Ressources humaines au moins six semaines avant le début du congé, à moins que la demande de l'enseignante ne se rapporte à l'alinéa 27.18 (iv), auquel cas la demande sera faite au même moment que la demande de congé de maternité. La période de six semaines requise sera annulée ou réduite dans des circonstances exceptionnelles.
  - (ii) La demande de congé parental faite par un parent adoptif devra être présentée par écrit au directeur des Ressources humaines dès réception de la notification de la date d'adoption et être accompagnée d'une copie de la notification. Le congé parental commencera à la date de prise en charge complète de l'enfant par l'enseignant ou six semaines après que l'entité d'éducation en aura été avisée.
- 27.13
- (i) Dans le cas de parents naturels, ils peuvent prendre le congé parental à n'importe quel moment pendant l'année qui suit l'arrivée de l'enfant dans le foyer.
  - (ii) Les parents adoptifs peuvent prendre leur congé parental à n'importe quel moment après la date d'adoption, mais au plus tard 78 semaines après cette date.
- 27.14 Tous les avantages prévus en matière d'assurances demeureront en vigueur pendant que l'enseignant sera en congé parental.
- 27.15 À l'expiration du congé parental, l'enseignant réintègrera la ou les fonctions qu'il se serait vu attribuer s'il n'avait pas pris de congé parental.

- 27.16 Si 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, l'entité d'éducation tentera de permettre à l'enseignant de retourner au travail, à condition de recevoir un préavis d'un mois.
- 27.17 Lorsqu'une entité d'éducation a accordé un congé parental en vertu du paragraphe 27.10 à un enseignant lié par un contrat d'une durée déterminée pour le nombre minimal de jours requis dans la convention collective particulière de l'enseignant pour que le caractère consécutif de sa période de service soit reconnu au cours d'une année scolaire,
- (i) le congé parental n'interrompra pas la période de service;
  - (ii) la période de service cumulée au moyen de jours d'enseignement durant l'année scolaire dans le cadre du contrat d'une durée déterminée sera maintenue au cours du congé parental;
  - (iii) la période durant laquelle l'enseignant est en congé parental et reçoit une indemnité parentale en vertu du paragraphe 27.18 ou 27.19 sera réputée s'être accumulée dans le cadre de son embauche pour une durée déterminée. Pour plus de précision, un enseignant embauché pour une période déterminée n'accumulera pas de temps de service après la fin de sa période d'emploi ou de l'indemnité parentale selon la première éventualité à survenir.

### **Prestations parentales**

- 27.18 L'enseignant qui est un parent naturel ou un parent adoptif et qui se voit accorder un congé parental en vertu du paragraphe 27.10, aura droit aux prestations qui suivent :
- (i) 75 % de son traitement hebdomadaire d'enseignant durant le délai de carence de deux semaines prévu par le régime d'assurance-emploi;
  - (ii) jusqu'à un maximum de dix semaines supplémentaires;
    - a) lorsque l'enseignant touche les prestations parentales standards de l'AE, les paiements équivalront à la différence entre les prestations parentales standards hebdomadaires de l'AE que l'enseignant a droit de recevoir et 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de l'enseignant;
    - b) lorsque l'enseignant touche les prestations parentales prolongées de l'AE, les paiements équivalront à la différence entre les prestations parentales standards hebdomadaires de l'AE que l'enseignant aurait eu droit de recevoir et 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de l'enseignant;
  - (iii) nonobstant (ii), lorsque l'enseignant a épuisé le délai de carence en (i), il a droit à une semaine supplémentaire de prestations conformément à l'alinéa (ii).
  - (iv) Les semaines visées en (i) et (ii) ci-dessus seront consécutives et seront comptées à partir du début du congé.
  - (v) Nonobstant l'alinéa (iii), un enseignant permanent ou stagiaire pourra reporter les prestations parentales pendant l'été au même titre qu'une enseignante qui fait une demande de congé parental au moment de sa demande de congé de maternité suivant le paragraphe 27.08.
  - (vi) Si l'enseignant permanent ou stagiaire ne réclame pas le report des prestations, le paragraphe 27.09 s'appliquera.



- 27.19 L'enseignant qui adopte un enfant sans avoir droit à des prestations de l'AE, a droit à un congé avec solde d'une durée maximale de cinq jours à compter du jour où le soin de l'enfant adoptif est entièrement confié à l'enseignant, ainsi qu'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 sera déterminé suivant les principes de la réglementation sur l'assurance-emploi qui s'appliquent aux enseignants.
- 27.21 Nonobstant le paragraphe 27.10, lorsque les deux parents de l'enfant sont enseignants, les dispositions du paragraphe 27.18 ne s'appliqueront qu'à un enseignant.
- 27.22 Aux fins de l'application du présent article,
- (i) « prestation hebdomadaire de l'assurance-emploi » désigne les prestations de l'assurance-emploi auxquelles a droit l'enseignant avant les réductions effectuées par l'assurance-emploi en raison de « travail pendant une période de prestations »;
  - (ii) « prestations parentales standards de l'assurance-emploi » désigne les prestations de l'assurance-emploi qu'un enseignant qui décide de recevoir les prestations parentales de l'assurance-emploi durant un maximum de 35 semaines a droit de recevoir;
  - (iii) « prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi » désigne les prestations de l'assurance-emploi qu'un enseignant qui décide de recevoir les prestations parentales de l'assurance-emploi durant un maximum de 61 semaines a droit de recevoir.

## **ARTICLE 28            CONGÉ DE SOIGNANT**

- 28.01 Le directeur des Ressources humaines accordera à un enseignant un congé sans solde, à prendre par blocs d'au moins deux semaines. Le droit audit congé sera déterminé conformément aux dispositions relatives aux prestations de compassion de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du *Règlement* afférent.
- 28.02 Tous les avantages prévus en matière d'assurances demeureront en vigueur durant le congé.
- 28.03 L'enseignant remettra au directeur des Ressources humaines un préavis de deux jours d'enseignement avant son retour au travail.
- 28.04 Si le décès du membre de la famille survient durant le congé de soignant, l'enseignant aura droit au congé spécial/congé de décès suivant la convention collective particulière applicable à l'enseignant. Si le présent article entre en conflit avec les dispositions au sujet des congés spéciaux/congés de décès, la convention collective particulière aura 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 remplacer un enseignant en congé de soignant, le remplaçant sera un enseignant suppléant.

## **ARTICLE 29            CONGÉ DE NAISSANCE**

- 29.01      Lors de la naissance d'un enfant de l'enseignant, le parent qui n'a pas accouché de l'enfant et qui est enseignant aura droit à un congé spécial avec solde d'une durée maximale de deux jours.
- 29.02      Le congé pourra être réparti comme suit :
- (i)    un jour au cours de la semaine suivant la date de l'accouchement;
  - (ii) le reste du congé devra être accordé dans les six semaines suivant la date de l'accouchement.

## **ARTICLE 30            CONGÉ POUR ASSUMER LA PRÉSIDENTE DU SENE**

- 30.01      Tout enseignant qui signifie son intention de poser sa candidature au poste de président du Syndicat doit informer le directeur général régional de l'éducation/directeur général ou son représentant désigné dans les plus brefs délais après avoir signalé son intention de briguer la présidence.
- 30.02      L'entité d'éducation qui emploie l'enseignant élu à la présidence du Syndicat accordera à ce dernier un congé pour la durée de son mandat. Ce congé sera d'au plus quatre ans.
- 30.03      Nonobstant le paragraphe 30.02, un congé accordé pour un troisième mandat et un mandat consécutif subséquent doit être approuvé par l'entité d'éducation.
- 30.04      L'enseignant qui occupe la présidence du Syndicat conserve tous ses avantages sociaux; il est à cette fin réputé être au service de l'entité d'éducation.
- 30.05      Nonobstant le paragraphe 30.04, le Syndicat déterminera le traitement brut que l'entité d'éducation versera au président et le Syndicat remboursera le montant du traitement brut à l'entité d'éducation.
- 30.06      L'enseignant concerné réintégrera le poste qu'il occupait immédiatement avant d'occuper la présidence du Syndicat ou un poste dont conviennent mutuellement l'enseignant et l'entité d'éducation.

## **ARTICLE 31            AUTRES ABSENCES**

- 31.01      (i)    Mis à part les fermetures d'école dues aux intempéries, lorsque l'école est fermée aux élèves conformément à la procédure décrite 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 à un autre endroit. Dans les cas d'une fermeture d'école due aux intempéries, les enseignants devront travailler à distance de leur domicile ou d'un autre endroit mutuellement convenu par l'enseignant et son supérieur immédiat. Le travail requis se limitera à la correction, à la planification et à la préparation.
- (ii)    Aucune perte de traitement ne sera imputée aux enseignants si on n'exige pas d'eux qu'ils se présentent au travail lors de la fermeture d'une 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 de l'entité d'éducation ou de son représentant en collaboration avec l'agent régional d'éducation. L'omission de l'entité d'éducation de consulter l'agent régional d'éducation n'entraînera pas de perte de traitement ni d'avantages sociaux pour un enseignant;
- c) d'une ordonnance émanant d'une autre autorité compétente.
- (iii) En cas de fermeture d'école due aux intempéries suivant l'alinéa 31.01(i), les enseignants exerçant des postes de consultation qui travaillent normalement dans des bureaux centralisés pourraient être tenus de se présenter au travail ou de travailler à distance de leur domicile ou d'un autre endroit mutuellement convenu par l'enseignant et son supérieur immédiat.
- (iv) Aucune perte de traitement ne sera imputée aux enseignants
  - a) si en dépit d'efforts raisonnables, ils n'ont pu se rendre aux bureaux centralisés en raison des intempéries;
  - b) s'ils ont reçu la permission de travailler à domicile.

31.02 L'enseignant ne subit aucune perte de traitement lorsque, avec l'approbation de l'entité d'éducation, il s'absente

- (i) pour assister à des sessions d'étude intensives ou à des réunions convoquées par le Ministère;
- (ii) pour assister, durant deux jours au plus, à une conférence professionnelle, à une session d'étude intensive ou à une réunion non convoquée par la ministre, à condition que la conférence, la session d'étude intensive ou la réunion soit approuvée par le directeur des Services régionaux d'éducation et que l'enseignant fournisse un préavis raisonnable, et lorsque les besoins opérationnels le permettent, une telle permission ne saura être refusée pour des motifs déraisonnables;
- (iii) parce qu'il est membre de comités ou de commissions constitués par les gouvernements provincial ou fédéral;
- (iv) 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 du gouvernement provincial, 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 jour par occasion];
- (viii) parce qu'il est appelé à témoigner devant un organisme quasi judiciaire, auquel cas l'entité d'éducation ne saura refuser son approbation pour des motifs déraisonnables;
- (x) parce qu'une assignation à témoigner ou une sommation l'oblige à être présent en tant que témoin à une procédure judiciaire directement liée à l'exécution de ses fonctions; l'enseignant aura alors droit à un congé sans perte de traitement pour le temps requis pour témoigner ainsi que pour le temps raisonnablement requis pour rencontrer le conseiller juridique qui le préparera à témoigner. Une telle disposition se limitera aux affaires dans lesquelles l'enseignant est une tierce partie et n'englobera pas les arbitrages et les différends du travail touchant le Syndicat;
- (ix) parce que l'enseignant dirige des programmes de formation en cours d'emploi.

- 31.03 Aucun enseignant permanent, stagiaire ou titulaire d'un contrat d'une durée déterminée ne peut subir de perte de traitement lorsqu'il s'absente
- (i) parce qu'il a été placé en quarantaine par un médecin ou une autre personne autorisée par la loi, ou dans les situations où un médecin praticien ou agréé lui conseille de sursoir à ses activités d'enseignement et qu'un tel congé n'est pas prévu en vertu des dispositions concernant les congés de maladie ou les autres congés. La ministre peut alors obliger l'enseignant à se faire examiner par un médecin praticien ou un professionnel de la santé convenant à la fois à l'enseignant et à la ministre. Un enseignant qui se met volontairement dans une situation qu'il sait ou devrait raisonnablement savoir l'obligera à s'isoler n'est pas en quarantaine en vertu de la présente disposition. Des exceptions raisonnables seront accordées avec l'approbation du directeur des Ressources humaines;
  - (ii) parce qu'une personne à charge de l'enseignant avec qui il habite a été placée en quarantaine par un médecin ou une autre personne autorisée par la loi;
  - (iii) parce qu'à l'occasion d'une élection municipale, provinciale ou fédérale, si son nom figure sur la liste électorale d'une circonscription électorale autre que celle dans laquelle il enseigne, il est appelé à voter et qu'il ne peut raisonnablement aller voter après les heures d'école;
  - (iv) parce qu'il a été appelé à témoigner devant un organisme judiciaire ou à remplir la fonction de juré;
  - (v) parce qu'il exerce des fonctions officielles de membre du conseil d'administration, du sénat ou du conseil des études d'une université ou d'un collège reconnu de la Nouvelle-Écosse.
- 31.04 L'enseignant permanent, stagiaire ou titulaire d'un contrat d'une durée déterminée, ou d'un contrat considéré comme un contrat d'enseignant permanent ou stagiaire, ne peut subir de perte d'avantages sociaux en cas d'absence due au fait qu'il exerce une charge publique à titre de député à l'Assemblée législative ou de membre d'une entité d'éducation ou d'un conseil municipal.
- 31.05
- (i) Il n'y aura pas d'interruption des états de service lorsque l'enseignant assiste et participe activement, avec le consentement de l'entité d'éducation, à une compétition sportive nationale au Canada ou au sein du Commonwealth britannique, ou à une compétition sportive internationale, à condition qu'il ait été choisi par une fédération sportive provinciale ou nationale dument constituée et reconnue pour représenter la province de la Nouvelle-Écosse dans ladite compétition sportive, à titre de membre d'une délégation officielle.
  - (ii) Il n'y aura pas d'interruption des états de service lorsque l'enseignant assiste et participe activement, avec le consentement de l'entité d'éducation, à une manifestation artistique/culturelle nationale ou internationale, à condition qu'il ait été choisi par un organisme artistique ou culturel dument constitué et reconnu.
- 31.06 L'enseignant absent au titre du présent article ne subira aucune perte de congés de maladie.
- 31.07
- (i) En ce qui a trait aux congés accordés en vertu du paragraphe 31.10, les couts salariaux des enseignants suppléants seront remboursés à l'entité d'éducation lorsque les absences survenues au cours d'une année scolaire

- a) excèdent, en ce qui concerne une personne membre du conseil de direction provinciale, l'équivalent de 12 jours pour l'exercice de fonctions liées au conseil de direction provincial;
  - b) excèdent l'équivalent d'un total de 250 jours pour l'exercice d'autres fonctions liées au SENE à l'échelle de la province. Le Syndicat avisera la ministre de la répartition des 250 jours par année au sein de chacune des entités d'éducation avant le 30 août de l'année scolaire, à condition que le nombre de jours alloués à une entité d'éducation ne soit pas inférieur à 20 ni supérieur à 80 pour l'année scolaire concernée, à moins d'autorisation contraire de la ministre;
  - c) ont trait à l'exercice de fonctions pour une association d'enseignants provinciale, nationale ou internationale.
- (ii) Les coûts d'embauche des enseignants suppléants ne seront pas remboursés à l'entité d'éducation lorsqu'un enseignant s'absente
- a) pour assister à des réunions à la demande de l'entité d'éducation ou d'un représentant de l'entité;
  - 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 la ministre ou l'entité d'éducation;
  - d) pour siéger au Comité provincial du bien-être économique ou au Comité provincial de négociation.
- 31.08 (i) L'enseignant ne pourra subir de perte de traitement lorsqu'il s'absente pour assister, en tant que représentant du Syndicat, à une rencontre organisée, avec l'accord de l'entité d'éducation et du Syndicat, pendant une journée pédagogique aux fins de négociation de conventions collectives particulières.
- (ii) Lorsque l'entité d'éducation doit fournir plus de 50 journées d'enseignants suppléants, le Syndicat remboursera à l'entité d'éducation les frais supplémentaires engagés.
- 31.09 L'entité d'éducation transmettra une facture pour les journées de suppléance suivant l'alinéa 31.07 (i) ou 31.08 (ii) au plus tard le 31 décembre de l'année scolaire suivante.
- 31.10 (i) Aucun enseignant ne subira une perte de traitement lorsqu'il s'absentera, avec l'approbation de l'entité d'éducation, pour agir dans un rôle officiel ou comme représentant du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse ou de tout autre organisme provincial, national ou international d'enseignants à condition qu'il fournisse un préavis raisonnable et que les besoins opérationnels le permettent. Une telle permission ne saura être refusée sans bonnes raisons.
- (ii) Le Syndicat avisera chaque entité d'éducation des noms des membres du comité de direction provincial ainsi que de tous les comités et conseils syndicaux employés par l'entité d'éducation au plus tard le 30 septembre de chaque année scolaire.
- (iii) Le Syndicat ou l'enseignant avisera l'entité d'éducation des dates des réunions de la direction, des comités ou des conseils nécessitant la présence de l'enseignant employé par l'entité d'éducation en question au moins trois semaines avant les réunions.

- 31.11 Tout enseignant élu à la présidence de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse se verra accorder un congé (sans solde) par l'entité d'éducation l'employant pour la durée de son mandat.
- 31.12 Chaque enseignant bénéficiera d'un congé payé d'une journée qu'il pourra utiliser à sa discrétion. L'attribution de ce congé demeurera assujettie aux besoins opérationnels.

## **ARTICLE 32 ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS**

- 32.01 Le terme « enseignant suppléant » désigne un enseignant ou une autre personne qualifiée embauchés pour remplacer, au jour le jour, un enseignant régulier au service d'une entité d'éducation.

### **A Taux de rémunération**

- 32.02 A À compter du 1<sup>er</sup> août 2023, les enseignants suppléants seront rémunérés au taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D2 de la présente convention :
- (i) 75 % du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par 195.
  - (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02A (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution rétroactive pour tous les jours où il aura enseigné au cours de cette année scolaire. Lorsqu'on sait à l'avance que l'enseignant suppléant effectuera plus de dix jours d'enseignement consécutifs, il sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution à compter du premier jour de son affectation. Si un enseignant suppléant est incapable d'effectuer les dix jours d'enseignement consécutifs pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'Employeur rajustera le taux de rémunération de ses journées de travail.
- B À compter du 31 juillet 2024, les enseignants suppléants seront rémunérés au taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D3 de la présente convention :
- (i) 75 % du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par 195.
  - (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02B (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution rétroactive pour tous les jours où il aura enseigné au cours de cette année scolaire. Lorsqu'on sait à l'avance que l'enseignant suppléant effectuera plus de dix jours d'enseignement consécutifs, il sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution à compter du premier jour de son affectation. Si un enseignant suppléant est incapable d'effectuer les dix jours d'enseignement consécutifs pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'Employeur rajustera le taux de rémunération de ses journées de travail.

C À compter du 1<sup>er</sup> aout 2024, les enseignants suppléants seront rémunérés au taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D4 de la présente convention :

- (i) 75 % du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par 195.
- (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02C (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution rétroactive pour tous les jours où il aura enseigné au cours de cette année scolaire. Lorsqu'on sait à l'avance que l'enseignant suppléant effectuera plus de dix jours d'enseignement consécutifs, il sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution à compter du premier jour de son affectation. Si un enseignant suppléant est incapable d'effectuer les dix jours d'enseignement consécutifs pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'Employeur rajustera le taux de rémunération de ses journées de travail.

D À compter du 1<sup>er</sup> aout 2025, les enseignants suppléants seront rémunérés au taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D5 de la présente convention :

- (i) 75 % du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par 195.
- (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02D (i), l'enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de dix jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution rétroactive pour tous les jours où il aura enseigné au cours de cette année scolaire. Lorsqu'on sait à l'avance que l'enseignant suppléant effectuera plus de dix jours d'enseignement consécutifs, il sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution à compter du premier jour de son affectation. Si un enseignant suppléant est incapable d'effectuer les dix jours d'enseignement consécutifs pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'Employeur rajustera le taux de rémunération de ses journées de travail.

Pour plus de précision, aucun enseignant suppléant ne touchera un traitement quotidien plus élevé que les taux prévus au présent paragraphe 32.02, selon le taux applicable, pour les journées de suppléance effectuées pour une entité d'éducation, mais il aura droit aux avantages prévus par les autres dispositions de l'article 32.

## **B Conditions d'emploi**

32.03 Un enseignant ou une autre personne qualifiée qui a effectué plus de dix jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera, aux termes des paragraphes 31.03, 32.05, 32.06, 32.07 et 60.34, classifié à titre d'enseignant régulier pour le nombre total de jours où il a ainsi travaillé.

32.04 Lorsqu'un enseignant suppléant remplace un enseignant à temps partiel, les jours d'enseignement seront comptabilisés à titre de jours entiers ou consécutifs, aux termes des paragraphes 32.02 et 32.03

- (i) après dix journées partielles où l'enseignant remplacé aurait normalement été employé à temps partiel;

- (ii) après que dix jours d'enseignement consécutifs se seront écoulés à partir du début de l'emploi de l'enseignant suppléant, lorsque l'enseignant remplacé aurait normalement travaillé à temps plein.

32.05 Nonobstant les paragraphes 32.02, 32.03, et 32.04, le caractère consécutif des états de service d'un enseignant suppléant ne s'interrompra pas lorsque l'école n'accueille pas d'élèves en raison d'un programme de formation en cours d'emploi d'enseignants ou que l'école est fermée en vertu des alinéas 32.06 (i), (ii) ou (iii), ou parce que l'enseignant agit comme juré ou participe aux affaires du SENE conformément au sous-alinéa 31.07 (i)b).

32.06 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants réguliers pour l'application et en vertu des paragraphes 32.03 et 32.04 ne subiront pas de perte de traitement ni d'interruption de leurs états de service lorsqu'ils ne peuvent enseigner en raison d'une fermeture de l'école imputable à

- (i) une ordonnance de la ministre ou d'un représentant de la ministre;
- (ii) une ordonnance d'une entité d'éducation ou de son représentant conjointement avec l'agent régional d'éducation. L'omission de l'entité d'éducation de consulter l'agent régional d'éducation n'entraînera pas de perte de traitement ni d'avantages sociaux pour un enseignant;
- (iii) une ordonnance émanant d'une autre autorité, à condition que l'enseignant ait enseigné ou soit réputé avoir enseigné le jour d'école précédant immédiatement le ou les jours au cours desquels l'école a été fermée et qu'il ait exécuté les fonctions exigées de l'enseignant régulier le jour où l'école était fermée.

32.07 Lorsqu'un enseignant suppléant est classifié à titre d'enseignant régulier, pour l'application et en vertu des paragraphes 32.03 et 32.04, il aura droit à des congés de maladie à raison d'une journée par dix jours d'enseignement ou, lorsqu'il remplace un enseignant à temps partiel, d'une partie de journée par dix parties de jour d'enseignement. Ces congés de maladie, qui sont cumulatifs, demeurent au crédit de l'enseignant tant et aussi longtemps qu'il travaillera de façon ininterrompue pour l'entité d'éducation. De plus, l'utilisation de tels congés n'interrompra pas le caractère consécutif des états de service de l'enseignant suppléant et ces jours seront considérés comme des journées de travail consécutives au sens du paragraphe 32.02.

- 32.08 (i) Si un enseignant suppléant remplace un enseignant régulier le 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 seront réputés être continus et ininterrompus.
- (ii) Si un enseignant suppléant embauché en vertu d'un contrat d'une durée déterminée suivant le paragraphe 33.01 de la présente convention collective remplace un enseignant 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 seront réputés être continus et ininterrompus.

32.09 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants réguliers en vertu du paragraphe 32.03 participeront aux sessions et aux programmes de formation en cours d'emploi auxquels auraient participé les enseignants qu'ils remplacent; une telle participation sera considérée comme de l'enseignement aux fins de la rémunération et de l'attribution des avantages sociaux. Les sessions



et les programmes de formation en cours d'emploi devront, de l'avis de l'entité d'éducation ou de la personne désignée se rapporter à l'affectation de l'enseignant suppléant.

- 32.10 Une entité d'éducation ne peut rompre les états de service d'un enseignant suppléant de manière à en interrompre le caractère consécutif pour réduire le taux quotidien de rémunération 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'interrompra 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 entités d'éducation. Pour plus de précision, les dispositions particulières s'appliqueront aux questions touchant le paiement.
- 32.12 Un enseignant suppléant, réserviste du Syndicat, sera autorisé à participer au régime d'assurance collective du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse conformément aux dispositions du régime. L'enseignant assumera l'entière responsabilité des primes annuelles versées à l'avance au moyen de chèques postdatés transmis directement à un courtier désigné par le Syndicat, et ces primes ne feront pas partie de la facture envoyée à l'Employeur.
- 32.13 Les états de service d'un enseignant suppléant ou toute combinaison de services de suppléance ou d'emploi d'une durée déterminée seront assimilés à une période de stage lorsque le nombre total de jours d'enseignement crédités pour une année scolaire sera égal ou supérieur à 175 jours, à condition que les jours en question aient trait au même poste et que l'enseignant soit au service de la même entité d'éducation, en vertu d'un contrat d'enseignant stagiaire ou permanent, immédiatement après l'année ou les années de service effectuées 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 de la même entité d'éducation, selon toute combinaison d'années consécutives, seront réputés tenir lieu de stage si l'enseignant est au service de la même entité d'éducation, en vertu d'un contrat d'enseignant stagiaire ou permanent, pour la troisième année consécutive.
- 32.15 Lorsque le nombre total de jours d'enseignement effectués et revendiqués par un enseignant suppléant au cours d'une année scolaire donnée est égal ou supérieur à 175 jours, au sein de la même entité d'éducation, l'enseignant aura droit au remboursement des primes versées à Total Care, à condition que l'enseignant suppléant se soit inscrit au régime et ait payé des primes pendant l'année scolaire en cours. Le remboursement sera effectué 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 réguliers en vertu du paragraphe 32.03 voyant leurs états de service interrompus par le retour d'un enseignant qui par la suite s'absente dans les cinq jours de travail suivants seront, s'ils sont disponibles, réaffectés au même poste, et l'affectation sera traitée comme s'il n'y avait pas eu d'interruption. Les états de service seront alors réputés avoir été consécutifs.

- 32.17 (i) Avant d'être classifié à titre d'enseignant régulier en vertu du paragraphe 32.03, l'enseignant suppléant qui s'absente pour une durée maximale de cinq jours en raison d'une maladie ne verra pas s'interrompre le caractère consécutif de ses états de service. Cette disposition ne signifie pas que l'entité d'éducation est tenue 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 jours en raison d'une maladie ou en utilisant 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 au poste, le contrat entrera en vigueur le premier jour auquel l'enseignant suppléant a commencé à occuper le poste. Cela n'empêche pas, sous réserve des obligations contractuelles, l'entité d'éducation de choisir le candidat qu'elle juge le plus qualifié pour le poste.

32.19 Les enseignants suppléants qui se présentent à l'école une journée où l'école est annulée une fois la journée débutée seront payés et crédités du temps de service où l'enseignant suppléant devait enseigner. Pour plus de précision, aucun enseignant suppléant ne touchera moins de 50 % du taux de rémunération d'une pleine journée.

Les jours où l'Employeur annule l'emploi d'un enseignant suppléant moins de 24 heures avant une journée où le suppléant est censé travailler pour d'autres raisons que celles citées au paragraphe 31.01, l'enseignant suppléant touchera le taux de rémunération d'une pleine journée et sera crédité du temps de service correspondant ou il sera réaffecté au sein de la même école ou à un endroit différent dans un rayon de moins de 30 km de son affectation originale.

32.20 Les enseignants suppléants qui deviennent classifiés à titre d'enseignants réguliers auront droit aux congés prévus à l'article 29 (*Congé de naissance*) de la présente convention collective.

## **C      Embauche des enseignants suppléants**

32.21 On embauchera un enseignant suppléant dans tous les cas où un enseignant s'absente à moins que la présence d'un suppléant ne soit pas nécessaire sur le plan opérationnel.

32.22 Pour l'application du paragraphe 32.21, le terme « pas nécessaire sur le plan opérationnel » 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, la journée de remise des diplômes et les journées de correction ou de classement;
- (ii) les occasions où l'enseignant s'absente de façon imprévue pendant la journée scolaire ou lorsque l'enseignant s'absente durant moins d'une pleine journée et que ses tâches peuvent être assumées par l'administration. L'enseignant ne sera pas tenu de renoncer à son temps de correction ou de préparation pour satisfaire à la présente exigence;
- (iii) les situations où l'absence de l'enseignant est liée à des activités parascolaires de l'école et où un regroupement des élèves peut accommoder l'absence de l'enseignant;

- (iv) les situations où un nombre raisonnable d'élèves peuvent être regroupés de façon efficace pour l'enseignement;
- (v) les situations où, de l'avis du directeur de l'école, on dispose d'un nombre suffisant d'enseignants, compte tenu des absences, pour assurer une surveillance adéquate des examens écrits des élèves et le maintien de la discipline.

- 32.23 Lorsque tous les efforts raisonnables auront été déployés pour l'embauche d'un suppléant et qu'aucun suppléant n'est disponible, l'obligation que le paragraphe 32.20 confère à l'entité d'éducation sera réputée avoir été respectée.
- 32.24 Chaque entité d'éducation tiendra une banque de données de tous les enseignants suppléants qui soumettent leur candidature et qui sont acceptés comme suppléants. Ladite banque de données précisera la matière et le niveau de préférence de chaque postulant et sera mise à la disposition de tous les directeurs d'école relevant de chaque entité d'éducation.
- 32.25 Les enseignants suppléants qui remplacent des enseignants itinérants ou mobiles auront droit à des frais de déplacement en vertu de l'article 50 (*Indemnité de déplacement*) de la présente convention collective au même titre qu'un enseignant itinérant ou mobile.
- 32.26 Lors de l'embauche d'un enseignant suppléant, une entité d'éducation doit mettre en oeuvre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer qu'aucun enseignant titulaire d'un baccalauréat en éducation n'est disponible pour travailler ce jour-là avant d'embaucher un enseignant suppléant qui n'est pas titulaire d'un tel baccalauréat.

### **ARTICLE 33            CONTRAT D'UNE DURÉE DÉTERMINÉE, AVANTAGES SOCIAUX**

- 33.01 Les contrats d'une durée déterminée, tels que définis à l'annexe C, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective, s'appliqueront
- (i) aux enseignants employés par une entité d'éducation durant une période minimale de 175 jours
    - a) pour remplacer un enseignant régulier à qui l'entité d'éducation 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 d'emploi;
    - d) pour remplacer un enseignant permanent régulier qui, en vertu du sous-alinéa 33.01 (ii)c), enseigne durant un 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;
    - f) pour couvrir des absences quotidiennes ou des absences pour une période définie dans une ou plusieurs écoles désignées au sein d'une entité d'éducation;

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 stagiaire ou permanent ni s'y substituer, en vertu des dispositions de la *Loi sur l'éducation*, des règlements afférents et de l'article 20 (*Permanence*) de la présente convention collective.

- (ii) à un enseignant employé par une entité d'éducation
  - a) qui partage un emploi durant l'ensemble de l'année scolaire;
  - b) à temps partiel durant toute l'année scolaire, le reste d'un semestre ou le reste de l'année scolaire;
  - c) pour enseigner durant un semestre;
  - d) pour remplacer un enseignant bénéficiant d'un congé avec traitement différé d'une durée de six mois;
  - e) pour remplacer un enseignant en affectation temporaire en vertu du paragraphe 47.12 pour plus de 60 jours, mais moins de 175 jours;
  - f) pour remplacer un enseignant bénéficiant d'un congé parental de plus de 40 jours au cours d'une année scolaire;
  - g) pour couvrir des absences quotidiennes ou des absences pour une période définie dans une ou plusieurs écoles désignées au sein d'une entité d'éducation durant un minimum de 90 jours consécutifs;

Les enseignants embauchés en vertu du sous-alinéa c) bénéficieront, sans que cela porte préjudice aux modalités ou dispositions de l'entente conclue entre l'entité d'éducation et le Syndicat, d'un placement prioritaire pour les cours offerts au cours du deuxième semestre des écoles 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 ne sera pas réputé équivaloir à un contrat d'enseignant stagiaire ou permanent ni s'y substituer en vertu des dispositions de la *Loi sur l'éducation*, des règlements afférents et de l'article 20 (*Permanence*) de la présente convention collective.

- (iii) à un enseignant employé par une entité d'éducation après le vingtième jour d'école
  - a) pour remplacer un enseignant stagiaire ou permanent qui a quitté son emploi au sein de l'entité d'éducation;
  - b) pour occuper un poste nouvellement créé;
  - c) pour l'application du sous-alinéa 33.01 (iii)a), le terme « a quitté son emploi » s'appliquera aussi lorsqu'un enseignant bénéficiant d'un congé sans solde de plus de 40 jours ne réintègre pas son poste le reste de l'année scolaire.

Sauf dans les cas prévus au paragraphe 33.05, le contrat visé par la présente disposition ne sera pas réputé équivaloir à un contrat d'enseignant stagiaire ou permanent ni s'y substituer en vertu des dispositions de la *Loi sur l'éducation*, des règlements afférents et de l'article 20 (*Permanence*) de la présente convention collective.

33.02 Nonobstant les sous-alinéas 33.01 (i)a) à e), les états de service cumulés au titre des sous-alinéas 33.01 (i)a) à e) seront réputés constituer une période de stage si l'enseignant est au service de la même entité d'éducation en vertu d'un contrat d'enseignant stagiaire ou permanent immédiatement après l'année ou les années d'enseignement effectuées en vertu d'un contrat d'une durée déterminée. La période d'enseignement effectuée au sens du sous-alinéa 33.01 (i)f) sera réputée constituer une période de stage lorsque l'enseignant enseigne dans la même classe durant un minimum de 145 jours.

33.03 Nonobstant l'alinéa 33.01 (ii), l'enseignant employé en vertu d'un contrat d'une durée déterminée au sens de l'alinéa 33.01 (ii) dont les états de service ininterrompu auprès de l'entité

d'éducation qui l'emploie ont débuté avant le 1<sup>er</sup> aout 1976 sera réputé bénéficiaire d'un contrat permanent en vertu des dispositions de la *Loi sur l'éducation*, des règlements afférents et de l'article 20 (*Permanence*) de la présente convention collective.

- 33.04 Nonobstant l'alinéa 33.01 (ii), l'enseignant qui a ou a eu un contrat permanent et qui est employé en vertu d'un contrat d'une durée déterminée au sens de l'alinéa 33.01 (ii) par la même entité d'éducation sera réputé bénéficiaire d'un contrat permanent en vertu des dispositions de la *Loi sur l'éducation*, des règlements afférents 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 Nonobstant le sous-alinéa 33.01 (ii)e ou l'alinéa 33.01 (iii), si l'emploi d'un enseignant en vertu du sous-alinéa 33.01 (ii)e ou de l'alinéa 33.01 (iii) à temps plein débute entre le vingtième jour d'école et le 31 décembre, les états de service seront réputés tenir lieu de période de stage lorsque l'enseignant est employé par la même entité d'éducation en vertu d'un contrat d'enseignant stagiaire ou permanent immédiatement après l'année ou les années d'enseignement effectuées en vertu d'un contrat d'une durée déterminée.
- 33.06 Les enseignants employés par des entités d'éducation en vertu d'un contrat d'une durée déterminée établi suivant l'alinéa 33.01 (i) auront droit à tous les avantages sociaux d'un enseignant régulier et seront classifiés à titre d'enseignants réguliers jouissant d'un contrat d'une durée déterminée.
- 33.07 Les enseignants employés par des entités d'éducation en vertu d'un contrat d'une durée déterminée établi suivant les alinéas 33.01 (ii) ou (iii) auront droit à tous les avantages sociaux d'un enseignant régulier, sauf que les congés de maladie et les congés de maternité offerts seront calculés en fonction du pourcentage que représente le nombre de jours d'enseignement pouvant être crédités à l'enseignant par rapport au nombre de jours que compte l'année scolaire. La quantité de jours ainsi déterminée sera arrondie au nombre entier près.
- 33.08 Lorsqu'un enseignant a été embauché aux termes de deux contrats ou plus d'une durée déterminée au cours de la même année scolaire au sein de la même entité d'éducation, que la période de service accumulée est d'au moins 175 jours et que l'enseignant a reçu des évaluations satisfaisantes, ce dernier sera alors réputé avoir été employé en vertu de l'alinéa 33.01 (i) (*Contrat d'une durée déterminée, avantages sociaux*) de la présente convention collective.

## **ARTICLE 34 ASSURANCES**

- 34.01 À compter du 1<sup>er</sup> aout 2000, l'Employeur paiera 100 % de la prime mensuelle de la police syndicale d'assurance-vie et d'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels existante pour munir d'une couverture de 50 000 \$ chaque enseignant employé dans la province et membre du Syndicat.
- 34.02 L'Employeur paiera 100 % de la prime mensuelle de la police existante Total Care du SENE de chaque enseignant membre du Syndicat détenant une police individuelle ou familiale.

- 34.03 (i) L'Employeur convient de payer 65 % de la prime mensuelle liée aux dispositions de la police pour AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES (SOINS DENTAIRES) Total Care.
- (ii) Les avantages annexés (appendice D) correspondront aux avantages approuvés en vertu des dispositions de la police pour AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES (SOINS DENTAIRES) Total Care.
- (iii) Les factures relatives aux AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES (SOINS DENTAIRES) seront séparées de toutes les autres factures de Total Care.
- (iv) Les enseignants peuvent accepter ou refuser l'ajout des AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES (SOINS DENTAIRES) à leur police.
- (v) En plus des primes mensuelles mentionnées à l'alinéa (i) ci-dessus, l'Employeur paiera, à compter du mois de mai 2001, 3 000 \$ par mois pour couvrir le coût des services de prosthodontie qui ne font pas partie des « AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES (SOINS DENTAIRES) » décrits à l'appendice D.
- 34.04 L'Employeur paiera au Syndicat les primes prévues dans le présent article le plus près possible du premier jour du mois au cours duquel la prime est payable.
- 34.05 Le Syndicat assumera l'entière responsabilité du travail de bureau lié à tous les services couverts dans le présent article et il fournira à l'Employeur les renseignements dont ce dernier peut avoir besoin lorsqu'il y a lieu.
- 34.06 Le Syndicat soumettra à l'Employeur des états financiers annuels audités de tous les encaissements et décaissements relatifs aux services couverts dans le présent article.
- 34.07 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent et confirment la convention collective cadre établie entre le gouvernement provincial et le Syndicat le 20 juin 1997 (la « convention collective cadre »), ainsi que toutes les modifications y ayant été apportées. Pour plus de précision, sans restreindre le caractère général de ce qui précède, le Syndicat et l'Employeur conviennent que les annexes « B », « C », et « D » de la convention collective cadre, ainsi que toutes les modifications apportées, respectivement appelées *Entente relative au régime de soins dentaires (déficit/excédent)*, *Entente relative au régime-cadre d'assurance-vie (déficit/excédent)* et *Entente relative au régime d'assurance-maladie complémentaire (déficit/excédent)*, feront partie intégrante de la présente convention collective.
- 34.08 Les parties conviennent que les contributions de l'Employeur touchant les services couverts sont versées aux fins de l'application des polices et des avantages prévus au présent article, y compris la prise en charge des dépenses admissibles qu'occasionne la fourniture des services prévus au présent article. Les dépenses admissibles ne seront pas modifiées sans consultation préalable de l'Employeur.
- 34.09 Le Syndicat convient que les dépenses engagées par un fiduciaire nommé par l'Employeur seront remboursées au fiduciaire au même titre que les dépenses engagées par le fiduciaire nommé par le Syndicat. Le fiduciaire nommé par l'Employeur profitera des mêmes possibilités de participer au colloque de planification estival, à la conférence de la Fondation internationale et aux autres activités approuvées par les fiduciaires.

## **ARTICLE 35           POINTS À NÉGOCIER ENTRE LE SYNDICAT ET L'ENTITÉ D'ÉDUCATION**

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 une entité d'éducation 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 entité d'éducation soumettra chaque année une demande de réduction de la cotisation d'assurance-emploi et en transmettra une copie au Syndicat dans les sept jours.

36.02       Lorsque la demande d'une entité d'éducation ouvre droit à une réduction de cotisation, la portion des fonds ainsi obtenus qui revient aux enseignants, déterminée selon les dispositions du règlement d'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*, sera, sous réserve des dispositions du présent article, utilisée annuellement suivant les directives des enseignants par l'entremise du Syndicat.

36.03       La portion des fonds obtenus en vertu du paragraphe 36.02 qui revient aux enseignants sera versée chaque année au Syndicat.

36.04       Les fonds obtenus en vertu du paragraphe 36.03 seront utilisés pour financer la réinstallation et les frais de déplacement des enseignants en vertu de l'article 21 de la présente convention collective, conformément à la politique du Syndicat en matière de décaissements.

36.05       La partie en question de la réduction de la cotisation d'assurance-emploi en vertu du paragraphe 36.02 sera systématiquement transmise au Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse au plus tard au 28 février de l'année concernée.

## **ARTICLE 37           AIDE FACE À L'ALCOOLISME ET AUX DÉPENDANCES**

37.01       Sans amoindrir les droits et obligations existants des parties reconnus dans les autres dispositions de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour encourager les enseignants qui ont une dépendance à l'alcool ou aux drogues à participer à un programme visant leur réadaptation.

- 37.02       (i)     Lorsque le rendement au travail semble être négativement affecté par l'alcoolisme ou une toxicomanie, le supérieur immédiat peut diriger l'enseignant vers les services de counselling du SENE ou le service téléphonique d'aiguillage et de counselling d'urgence après les heures.
- (ii)     Si le rendement au travail ne s'améliore pas ou continue à se détériorer, le supérieur immédiat peut consulter les Ressources humaines, qui dirigeront l'enseignant vers les services de counselling du SENE ou le service téléphonique d'aiguillage et de counselling d'urgence après les heures. L'Employeur effectue l'aiguillage, mais la participation est volontaire. L'aiguillage se fera par écrit et sera transmis confidentiellement à l'enseignant.

- 37.03 Les préoccupations de l'Employeur à l'égard de l'alcoolisme ou de la toxicomanie de l'enseignant se limiteront à ses effets sur le rendement au travail de l'enseignant.
- 37.04 L'enseignant a droit à la présence d'un représentant du SENE aux réunions convoquées par l'Employeur aux fins en question.

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

- 38.01 Un programme d'encouragement à la retraite anticipée sur lequel se seront entendus l'Employeur et le Syndicat (appendice A) sera mis en place.
- 38.02 L'Employeur devra informer les entités d'éducation des détails du Programme.
- 38.03 Le Syndicat devra informer les enseignants des détails du Programme.
- 38.04 Le Programme ne sera pas modifié sans l'accord mutuel de l'Employeur et du Syndicat.

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

- 39.01 Un régime de congé avec traitement différé sur lequel se seront entendus l'Employeur et le Syndicat (appendice B) sera mis en place.
- 39.02 L'Employeur devra informer les entités d'éducation des détails du régime.
- 39.03 Le Syndicat devra informer les enseignants des détails du régime.
- 39.04 Le régime ne sera pas modifié sans l'accord mutuel de l'Employeur et du Syndicat.

#### **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 feront sous réserve de l'approbation des entités d'éducation participantes ou du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.
- 40.03 Les questions relatives à la participation des entités d'éducation ou du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance au programme d'échange visé par le paragraphe 40.01 et les décisions prises par les des entités d'éducation participantes ou le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance en vertu du paragraphe 40.02 ne pourront faire l'objet de griefs ou être négociées à l'échelon local.

#### **ARTICLE 41 MODIFICATION PAR ACCORD MUTUEL**

- 41.01 Les parties peuvent en tout temps modifier la présente convention collective par accord mutuel.



## **ARTICLE 42 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

42.01 Les parties conviennent que la notion de « grief » désigne un différend ou une divergence de points de vue quant à l'interprétation ou à la présumée violation d'une disposition de la présente convention collective.

42.02 Les parties suivantes sont autorisées à déposer un grief :

- a) un enseignant agissant en son propre nom ou en son nom ou au nom d'un ou de plusieurs autres enseignants – dans ce dernier cas, les autres enseignants signeront eux aussi le grief écrit;
- b) le Syndicat;
- c) l'Employeur ou une personne désignée par la ministre.

42.03 Les griefs seront traités comme suit :

- a) (i) Discussions informelles avec les enseignants  
Dans un délai franc de 30 jours suivant la connaissance des faits donnant lieu à un présumé grief, l'enseignant ou les enseignants discuteront de la question avec l'agent régional d'éducation. L'agent répondra dans les dix jours suivant les discussions. Lorsqu'une question ne pourra être réglée au moyen de cette procédure officieuse, elle sera réputée constituer un « grief », et la procédure qui suit s'appliquera, à condition que l'enseignant ou les enseignants aient l'approbation écrite du Syndicat ou soient représentés par ce dernier.
- (ii) Discussions informelles avec le Syndicat  
Lorsque le Syndicat est à l'origine du grief, il rencontrera l'agent régional d'éducation, dans un délai franc de 30 jours suivant la connaissance des faits donnant lieu au présumé grief pour discuter de la question. L'agent répondra dans les dix jours suivant les discussions. Lorsque la question ne pourra être réglée au moyen de la procédure officieuse ci-dessus, elle sera réputée constituer un « grief », et la procédure définie aux étapes 1,2 et 3 sera suivie.
- (iii) Pour l'application du sous-alinéa 42.03 a) (ii), dans le cas des embauches effectuées après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la « connaissance des faits » en ce qui a trait au statut contractuel des enseignants correspondra 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 d'entrée en vigueur du contrat et la date de « connaissance des faits » tombent toutes deux au cours de l'année scolaire pendant laquelle les listes ont été produites.

### **Grief**

Étape 1 La partie lésée soumettra dans un délai franc de dix jours suivant la réception de la réponse fournie en vertu de l'alinéa a) le grief par écrit à l'un des directeurs généraux de l'éducation (ou à un représentant désigné), qui organisera dans un délai franc de dix jours une rencontre avec la partie lésée ou avec son représentant à un moment convenant à la fois à la partie lésée et au directeur général de l'éducation (ou à son représentant désigné). Dans un délai franc de cinq jours suivant ladite rencontre, le directeur général de l'éducation (ou un représentant désigné) transmettra la décision par écrit à la partie lésée et au Syndicat. Si la décision écrite prise à l'étape 1 est

acceptable au Syndicat, elle sera définitive et liera la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le Syndicat, les enseignants et, le cas échéant, l'entité ou les entités d'éducation.

Étape 2 Si la décision prise à l'étape 1 n'est pas acceptable, le Syndicat pourra, dans un délai franc de 20 jours, présenter le grief au sous-ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou à un représentant désigné) et le sous-ministre organisera dans un délai franc de dix jours une rencontre avec le Syndicat, à un moment qui convient aux deux parties. Le sous-ministre fera parvenir la décision par écrit au Syndicat dans un délai franc de cinq jours. Si la décision écrite prise à l'étape 2 est acceptable au Syndicat, elle sera définitive et liera la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le Syndicat, les enseignants et, le cas échéant, la ou les entités d'éducation.

Étape 3 Si la décision prise à l'étape 2 n'est pas acceptable, le Syndicat pourra, dans un délai franc de 20 jours, soumettre le différend à un arbitre. L'arbitre sera choisi par accord mutuel entre les parties. Si les parties sont incapables de s'entendre dans un délai franc de cinq jours sur un arbitre, la nomination sera faite par le ministre responsable du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

b) L'Employeur ou une personne désignée

Étape 1 La partie lésée présentera le grief par écrit, dans un délai franc de 30 jours suivant la connaissance des faits qui donnent lieu au présumé grief, au directeur général du Syndicat, qui prendra des dispositions pour rencontrer la partie lésée ou son représentant au cours des dix jours suivants, à un moment convenant à la partie lésée et au directeur général du Syndicat. Le directeur général (ou un représentant désigné) transmettra la décision par écrit à la partie lésée dans un délai franc de cinq jours suivant ladite rencontre.

Étape 2 Si la décision prise à l'étape 1 n'est pas acceptable, la partie lésée pourra, dans un délai franc de 20 jours, présenter le grief par écrit au président du Syndicat (ou à un représentant désigné), qui organisera dans un délai franc de dix jours une rencontre avec la partie lésée ou avec son représentant à un moment qui convient à la partie lésée et au président du Syndicat (ou au représentant désigné). Le président du Syndicat (ou le représentant désigné) transmettra la décision par écrit à la partie lésée dans un délai franc de cinq jours suivant ladite rencontre.

Étape 3 Si la décision prise à l'étape 2 n'est pas acceptable, la ministre pourra, dans un délai franc de 20 jours, saisir un arbitre de la question. L'arbitre sera choisi par accord mutuel entre les parties. Si les parties sont incapables de s'entendre sur un arbitre dans un délai franc de cinq jours, la nomination sera effectuée par le ministre responsable du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

c) Les griefs concernant la suspension, le renvoi ou le licenciement d'un enseignant seront traités comme suit.

- Étape 1 La partie lésée soumettra, dans un délai franc de 20 jours suivant la réception de l’avis de confirmation de la suspension, du renvoi ou du licenciement, un grief par écrit au directeur général régional de l’éducation/directeur général, qui organisera une rencontre avec la partie lésée ou avec son représentant dans un délai franc de dix jours, à un moment convenant à la fois à la partie lésée et au directeur général régional de l’éducation/directeur général. Dans un délai franc de cinq jours suivant ladite rencontre, le directeur général régional de l’éducation/directeur général transmettra la décision par écrit à la partie lésée et au Syndicat. Si la décision écrite prise à l’étape 1 est acceptable au Syndicat, elle sera définitive et liera la ministre de l’Éducation et du Développement de la petite enfance, le Syndicat, l’enseignant et, le cas échéant, l’entité d’éducation.
- Étape 2 Si la décision prise à l’étape 1 n’est pas acceptable, le Syndicat pourra, dans un délai franc de 20 jours, soumettre la question à un arbitre. Ce dernier sera choisi par accord mutuel entre les parties. Si les parties sont incapables de s’entendre dans un délai franc de cinq jours sur un arbitre, la nomination sera faite par le ministre responsable du Travail, à la demande de l’une ou l’autre des parties.
- 42.04 Après avoir examiné le grief, l’arbitre rendra sa décision dans un délai franc de 14 jours et il transmettra une copie écrite de la décision aux deux parties.
- 42.05 La décision de l’arbitre n’aura pas pour effet de changer, d’amender ni de modifier aucune des dispositions de l’entente professionnelle.
- 42.06 La décision de l’arbitre sera définitive et liera la ministre de l’Éducation et du Développement de la petite enfance, le Syndicat, les enseignants et, le cas échéant, les entités d’éducation.
- 42.07 Si l’intéressé ne se prévaut pas des dispositions du présent article dans les délais prescrits, le grief sera réputé avoir été abandonné. En l’absence d’une rencontre ou d’une réponse dans les délais prescrits, la partie lésée pourra par contre passer à l’étape suivante. Les délais prescrits peuvent être prolongés d’un commun accord par écrit.
- 42.08 en (i) Nonobstant la procédure décrite au paragraphe 42.03, on commencera à mettre application toute décision jugée acceptable par la partie lésée, à quelque stade de la procédure de règlement de grief que ce soit, dans un délai franc de 30 jours suivant la prise de la décision, à moins que les parties ne conviennent d’une date de mise en application plus tardive.
- (ii) Si la mise en application ne progresse pas à la satisfaction du Syndicat, ce dernier pourra saisir directement un arbitre de la question.

## **ARTICLE 43 TRAITEMENT**

- 43.01 A
- (i) Durant la période du 1<sup>er</sup> août 2023 au 30 juillet 2024, les traitements de tous les enseignants seront établis en fonction des grilles salariales qui figurent à l’annexe D2 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.

- (ii) Pour calculer le traitement annuel pour l'année scolaire débutant le 1<sup>er</sup> aout 2023, on divisera le traitement applicable de l'annexe D2 par 195 et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et revendiqués entre le 1<sup>er</sup> aout 2023 et le 30 juillet 2024, inclusivement.

43.01 B

- (i) Durant la journée du 31 juillet 2024, les traitements de tous les enseignants seront établis en fonction de la grille salariale qui figure à l'annexe D3 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour calculer le traitement attribué le 31 juillet 2024, on divisera le traitement applicable de l'annexe D4 par 195.

43.01 C

- (i) Durant la période du 1<sup>er</sup> aout 2024 au 31 juillet 2025, les traitements de tous les enseignants seront établis en fonction de la grille salariale qui figure à l'annexe D4 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour calculer le traitement annuel pour l'année scolaire débutant le 1<sup>er</sup> aout 2024, on divisera le traitement applicable de l'annexe D4 par 195 et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et revendiqués entre le 1<sup>er</sup> aout 2024 et le 30 juillet 2025, inclusivement.

43.01 D

- (i) Durant la période du 1<sup>er</sup> au 31 aout 2025, les traitements de tous les enseignants seront établis en fonction de la grille salariale qui figure à l'annexe D5 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour calculer le traitement attribué le 31 aout 2025, on divisera le traitement applicable de l'annexe D5 par 195.

43.01 E

- (i) Durant la période du 1<sup>er</sup> septembre 2025 au 31 aout 2026, les traitements de tous les enseignants seront établis en fonction de la grille salariale qui figure à l'annexe D5 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour calculer le traitement annuel pour l'année scolaire débutant le 1<sup>er</sup> septembre 2025, on divisera le traitement applicable de l'annexe D5 par 195 et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et revendiqués entre le 1<sup>er</sup> septembre 2025 et le 31 aout 2026, inclusivement).

43.02 Outre les traitements mentionnés au paragraphe 43.01, les personnes qui occupent un poste de supervision toucheront, pour la période du 1<sup>er</sup> aout 2023 au 30 juillet 2024, la journée du 31 juillet 2024, la période du 1<sup>er</sup> aout 2024 au 31 juillet 2025, celle du 1<sup>er</sup> au 31 aout 2025 et celle du 1<sup>er</sup> septembre 2025 au 31 aout 2026 un supplément (allocation de surveillance) établi conformément aux dispositions des annexes E1, E2, E3, E4 et E5 ci-jointes, lesquelles seront réputées faire partie de la présente convention collective. Le calcul de l'allocation de

surveillance s'effectuera suivant les alinéas 43.01 A, B, C, D et E (i) et (ii), mais à l'aide des annexes E1, E2, E3, E4 et E5.

- 43.03 L'enseignant qui est tenu par l'entité d'éducation d'assumer les fonctions d'un chef de service ou d'un autre poste de supervision ou d'administration sur une base intérimaire touchera après dix jours consécutifs une rémunération d'intérim, calculée à compter de la date où a débuté l'affectation intérimaire de l'enseignant, comme si ce dernier avait été nommé au poste bénéficiant d'une rémunération supérieure pour la période visée par l'intérim.
- 43.04 Si, au cours d'une année scolaire, le calcul du nombre de jours d'enseignement enseignés et revendiqués révèle au moment du décès de l'enseignant que ce dernier a touché une rémunération supérieure à celle qui correspond au nombre de jours d'enseignement enseignés et revendiqués, tout droit au recouvrement dudit trop-payé sera annulé.
- 43.05 Les dispositions qui suivent s'appliqueront aux enseignants titulaires d'un permis ou d'un certificat d'enseignement professionnel et rémunérés à ce titre :
- (i) Lorsqu'un enseignant est titulaire d'un permis d'enseignement professionnel de catégorie « A », l'Employeur pourra placer l'enseignant à l'un ou l'autre palier de l'échelle de la catégorie PEP « A ». L'enseignant continuera de recevoir l'augmentation annuelle prévue jusqu'à ce qu'il ait atteint le palier maximal de l'échelle.
  - (ii) Lorsque le certificat d'aptitude à l'enseignement d'un titulaire de catégorie PEP « A » est modifié, l'enseignant sera rémunéré selon les annexes D1, D2, D3, D4 et D5 à condition que le taux salarial annuel ne soit pas inférieur au taux salarial annuel auquel l'enseignant aurait eu droit si son certificat n'avait pas été modifié.
- 43.06 Le traitement d'un enseignant titulaire d'un certificat intermédiaire d'aptitude à l'enseignement sera inférieur d'un échelon au traitement applicable à la catégorie de certificat attribuée à l'enseignant lorsqu'il a suivi la formation préalable et a satisfait aux exigences du certificat d'aptitude à l'enseignement initial définies par l'Employeur en vertu du règlement d'application de la *Loi sur l'éducation* du gouverneur en conseil (*Governor in Council Education Act Regulations*) au moment où l'Employeur octroie à l'enseignant le certificat intermédiaire d'aptitude à l'enseignement.
- 43.07
- (i) Aux fins de la détermination du traitement supplémentaire versé aux personnes qui occupent un poste de supervision, aux termes des annexes E1, E2, E3, E4 et E5 de la présente convention collective, le nombre d'enseignants réguliers employés sera déterminé selon l'alinéa (ii).
  - (ii) Au sens des annexes E1, E2, E3, E4 et E5, le terme « enseignant régulier employé » désignera
    - les enseignants à temps plein;
    - les titulaires d'un contrat d'une 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 en application des annexes E1, E2, E3, E4 et E5 de la présente convention collective sera déterminé au dernier jour d'école de septembre de chaque année.
- 43.08
- (i) Les entités d'éducation conviennent de verser un traitement rétroactif conformément au présent article à tous les enseignants employés en vertu d'un contrat à partir du 1<sup>er</sup> août 2023, à l'exception des enseignants congédiés pour un motif valide.
  - (ii) Nonobstant ce qui précède, les enseignants suppléants seront rétribués rétroactivement jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire durant laquelle la présente convention est ratifiée.
  - (iii) Lorsque les enseignants ne sont plus à l'emploi des entités d'éducation, ces dernières conviennent de fournir un avis écrit à l'enseignant à sa dernière adresse connue au plus tard 30 jours civils après la signature de la présente convention. L'avis écrit en question précisera que les employés disposent de 60 jours civils à compter de la date de l'avis pour aviser l'entité d'éducation de leur désir de demander leur paiement rétroactif en vertu du présent article. L'omission de l'enseignant de répondre avant la date limite le disqualifie de recevoir les fonds.

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

- 44.01 Au sens de la présente convention collective et de toutes les conventions particulières, les termes *poste de supervision* ou *d'administration* s'entendent de la classification de chef de service ou de toute nouvelle classification établie par l'Employeur.
- 44.02 Lorsqu'une nomenclature ou une terminologie différente est utilisée, l'entité d'éducation et le Syndicat pourront mutuellement convenir que la nouvelle terminologie désigne un chef de service, sans quoi le Syndicat pourra, s'il le souhaite, invoquer le paragraphe 44.04.
- 44.03 Chaque année, avant le 31 janvier, l'Employeur mettra à la disposition du Syndicat les renseignements relatifs à la classification, à la terminologie et au traitement des enseignants qui occupent des postes de supervision et d'administration que pourrait demander le Syndicat.
- 44.04 Si, pendant la période d'application de la présente convention collective, l'Employeur établit de nouvelles classifications ou une nouvelle terminologie non couvertes par la présente convention collective,
- (i) le Syndicat sera avisé dans les 15 jours de l'établissement des nouvelles classifications ou de la nouvelle terminologie;
  - (ii) le traitement applicable aux nouvelles classifications sera négocié par les parties liées par la présente convention collective.

Si l'Employeur et le Syndicat sont incapables de s'entendre dans les 30 jours sur le traitement des postes de supervision applicable à la nouvelle classification, la question sera renvoyée à un arbitre unique, qui rendra une décision définitive et exécutoire.

- 44.05
- (i) Lorsqu'un enseignant qui occupe un poste de supervision soumet à l'approbation d'une entité d'éducation une demande de mutation à un poste d'enseignement ou à un autre poste de supervision et que la demande est accordée, l'enseignant touchera une rémunération correspondant au minimum à celle qu'il aurait reçue en l'absence de mutation.
  - (ii) Un enseignant qui occupe un poste de supervision ou d'administration peut, avec l'approbation de l'entité d'éducation, réintégrer à sa demande le poste d'enseignant ou être muté à un poste d'administrateur différent, pour une période maximale de deux ans. Après cette période, l'enseignant réintègrera son poste initial, à moins que les parties n'en conviennent mutuellement autrement. Le poste de l'enseignant qui occupe le poste vacant sera protégé de la même façon. Si le poste initial n'existe plus, le titulaire sera 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'une entité d'éducation; ou
    - b) en vertu d'une mutation effectuée par une entité d'éducation conformément aux dispositions relatives aux mutations d'une convention collective particulière, l'enseignant touchera 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 pourront recevoir une rémunération inférieure à celle qu'elles auraient reçue si elles ne l'avaient pas été. De telles dispositions salariales s'appliqueront pour une période d'une année.

44.06 Un 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 rétribué à un niveau de traitement moins élevé

- (i) pourra présenter un grief en vertu des dispositions de la convention collective particulière;
- (ii) obligera l'Employeur ou l'entité d'éducation à fournir des raisons valables pour justifier le placement.

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

- (i) réintégrer l'enseignant à son poste lorsqu'aucune raison valable ne justifie le placement;
- (ii) accorder d'autres formes de recours reconnues par la loi.

Pour déterminer si le traitement a bel et bien été réduit, on se fondera sur les taux en vigueur dans la convention collective à la date d'entrée en vigueur du placement.

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

- 45.01        Chaque entité d'éducation se dotera d'un système d'évaluation fonctionnel.
- 45.02        Les politiques relatives au perfectionnement et à l'évaluation des enseignants seront conformes aux principes qui suivent.
- (i)        La stratégie de perfectionnement et d'évaluation a pour but de favoriser l'apprentissage par l'établissement d'un mécanisme formatif et d'un mécanisme sommatif.
  - (ii)        Le mécanisme formatif cherche à améliorer l'enseignement en favorisant l'autoréflexion ainsi que, en collaboration avec l'évaluateur, en définissant des moyens de modifier les stratégies, les cadres ou les comportements d'enseignement.
  - (iii)        Le mécanisme sommatif procure un bilan plus détaillé des pratiques de l'enseignant. Il sera conçu pour livrer de l'information qui pourrait déboucher sur la participation à un processus de soutien individualisé pouvant aboutir à une modification des affectations, par exemple des mutations à d'autres postes, des promotions ou des licenciements.
  - (iv)        La stratégie d'évaluation prendra la forme d'un processus de coopération et de consultation axé sur la définition de buts communs.
  - (v)        La stratégie de perfectionnement et d'évaluation doit constituer un moyen de soutenir l'inclusivité et l'équité.
  - (vi)        La stratégie de perfectionnement et d'évaluation respectera 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 la considération des pratiques d'enseignement adoptées à différents stades de leur carrière, de leur connaissance de la matière/leurs antécédents dans la discipline et de leurs expériences;
    - d)        à une participation raisonnable aux décisions concernant les aspects de leur poste relatifs à la profession et à leur situation d'emploi;
    - e)        à des décisions fondées sur des preuves;
    - f)        à une évaluation en fonction de critères pertinents;
    - g)        à une évaluation qui ne sera pas basée sur le oui-dire, des rumeurs ou des plaintes non fondées;
    - h)        à une évaluation en vertu de normes compréhensibles;
    - i)        d'être avisés du moment de leur évaluation;
    - j)        de connaître les résultats de leur évaluation;
    - k)        d'examiner leurs forces et aspects à améliorer ainsi que les absences d'amélioration, et de participer à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un plan assorti d'objectifs, de stratégies, de mesures de soutien et d'un échéancier;
    - l)        de comprendre le but du processus de soutien individuel;
    - m)        d'exprimer leur réaction aux résultats de leur évaluation d'une manière utile;
    - n)        qu'on leur fasse part des raisons des mesures prises dans leur cas;
    - o)        d'en appeler des décisions négatives et que leurs points de vue soient considérés par une autorité compétente et objective;
    - p)        à un processus de perfectionnement et d'évaluation ordonné et opportun;



- q) à une procédure d'évaluation compatissante;
  - r) au caractère privé et confidentiel du processus de perfectionnement et d'évaluation;
  - s) à une procédure d'évaluation qui n'entrave pas inutilement leurs activités professionnelles;
  - t) à une évaluation dans le cadre de laquelle leur vie privée est considérée comme non pertinente;
  - u) à une évaluation qui n'est pas utilisée de façon coercitive à des fins autres que les fins légitimes de l'évaluation;
  - v) à des critères et des méthodes non discriminatoires;
  - w) à une évaluation qui n'est pas utilisée pour sanctionner l'expression de points de vue impopulaires;
  - u) à une évaluation générale de leur rendement qui est franche, honnête et cohérente.
- (vii) L'évaluation respecte les droits de l'Employeur, sous réserve des dispositions de toute entente professionnelle entre le Syndicat et une entité d'éducation, notamment
- a) assurer une surveillance et prendre des décisions relatives au personnel visant à améliorer la qualité de l'éducation fournie;
  - b) colliger des renseignements pertinents pour leurs fonctions de supervision et d'évaluation;
  - c) prendre des mesures à la suite de l'obtention desdits renseignements dans l'intérêt véritable 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.

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

- 46.01 Pour l'application 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*, les entités d'éducation sont responsables d'établir une politique conforme à la *Politique en matière d'éducation spéciale* du ministère de l'Éducation.
- 46.03 Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent qu'il est nécessaire de disposer de ressources et de structures de soutien pour la mise en œuvre de la *Politique en matière d'éducation spéciale* du ministère de l'Éducation.
- 46.04 (i) La planification de programmes pour élèves qui ont des besoins spéciaux se fera conformément à la politique en matière d'éducation spéciale de l'entité d'éducation. Lorsque l'équipe de planification de programmes détermine qu'un élève a besoin d'un plan de programme individualisé, le travail de planification et de consultation nécessaire se déroulera sans tarder.
- (ii) L'équipe de planification de programmes pourra faire des recommandations dans le plan de programme individualisé sur
- 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 attestera que ce dernier est d'accord avec
    - a) les résultats d'apprentissage individualisés annuels;
    - b) les résultats d'apprentissage individualisés spécifiques;
    - 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 de l'école et un tel examen sera 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, procédera à un nouvel examen;
  - (iii) si l'enseignant a toujours des préoccupations concernant le plan de programme individualisé, il pourra demander et se voir accorder une rencontre avec le directeur général régional de l'éducation/directeur général ou une personne désignée pour tâcher de trouver une solution au problème. La rencontre se déroulera avec ou sans un représentant du Syndicat, à la discrétion de l'enseignant.
- 46.06
- (i) L'Employeur attribuera, pour l'année scolaire 2013-2014 et chaque année scolaire qui suivra, aux entités d'éducation un montant total de 750 000 \$ aux fins de l'embauche de suppléants et de la libération des enseignants pour les réunions se rapportant à l'équipe de planification de programmes 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 que l'aura déterminé l'entité d'éducation. Les entités d'éducation devront rendre compte tous les ans aux parties de la présente convention collective de l'utilisation faite des fonds en question.
  - (ii) L'entité d'éducation fournira au Syndicat l'allocation évoquée à l'alinéa 46.06 (i) au plus tard le 30 avril de l'année scolaire.
  - (iii) À la suite de 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) Nonobstant le paragraphe 46.01 (i), après l'exercice financier 2006-2007, lorsque le montant total du surplus accumulé en vertu du paragraphe 46.06 (ii) sera égal ou supérieur à 25 %, l'allocation prévue au paragraphe 46.06 (i) sera réduite de sorte que la somme de l'allocation et du surplus accumulé équivaille à 750 000 \$.

## **ARTICLE 47 AFFECTATIONS TEMPORAIRES**

- 47.01 Pour l'application du présent article, le terme « affectation temporaire » désigne un poste créé par et pour l'entité d'éducation, à des fins définies et précises, et pour une période donnée.
- 47.02
- (i) La durée de l'affectation temporaire ne pourra dépasser 390 jours consécutifs (deux années).
  - (ii) Nonobstant l'alinéa (i), le Syndicat peut accepter que sa durée soit prolongée, pour une période totale maximale de 585 jours consécutifs (trois années). Un tel accord sera donné

soit à l'avance, soit pendant la période d'affectation et il ne saura être refusé pour des motifs déraisonnables.

(iii) Nonobstant les alinéas (i) et (ii), le Syndicat peut accepter dans des circonstances exceptionnelles ayant trait à une affectation temporaire que sa durée soit prolongée, pour une période totale maximale de 780 jours consécutifs (quatre années). Un tel accord pourra être donné soit à l'avance, soit pendant la période d'affectation temporaire et il ne saura être refusé pour des motifs déraisonnables.

47.03 (i) Lorsque l'affectation temporaire dure plus de 60 jours, le poste sera annoncé au moyen d'un avis destiné à tous les enseignants admissibles. Lorsque le poste est assorti d'une allocation d'administration ou de supervision, l'annonce et la dotation du poste seront assujetties aux dispositions applicables d'une entente entre le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et l'entité d'éducation.

(ii) Les affectations temporaires d'une durée de 60 jours ne seront pas prolongées.

(iii) Les affectations temporaires de moins de 60 jours ne seront pas prolongées sans que le Syndicat soit informé par écrit des motifs de la prolongation. Une telle prolongation ne pourra dépasser la limite de 60 jours.

47.04 Le terme « enseignant admissible » s'entend d'un enseignant permanent ou stagiaire employé par l'entité d'éducation.

47.05 Lorsqu'un enseignant admissible ne soumet pas de demande d'affectation temporaire, le poste pourra être pourvu par un enseignant titulaire d'un contrat d'une durée déterminée ou par un enseignant suppléant selon ce qui suit :

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

(ii) s'il s'agit d'une affectation temporaire de 175 jours ou plus, le poste pourra être pourvu par un enseignant titulaire d'un contrat d'une durée déterminée aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à un contrat d'une durée déterminée en vertu du sous-alinéa 33.01 (i)b).

47.06 Une affectation temporaire de dix jours ou moins pourra être pourvue par un enseignant suppléant, tandis qu'une affectation temporaire de plus de dix jours et de moins de 61 jours pourra être pourvue par un enseignant lié par un contrat d'une durée déterminée ou par un enseignant suppléant dont le taux salarial est équivalent à celui d'un enseignant lié par un contrat d'une durée déterminée.

47.07 La rémunération de l'enseignant assumant une affectation temporaire sera déterminée suivant les annexes E1, E2, E3, E4 et E5 de la présente convention collective, au prorata du nombre de jours pendant lequel l'enseignant sera en affectation temporaire.

47.08 Les alinéas 44.05 (ii) et (iii) ne s'appliqueront pas au traitement de l'enseignant lorsque l'affectation temporaire prendra fin.

- 47.09 Lorsque l'affectation temporaire prendra fin, l'enseignant en affectation réintègrera 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 au poste qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été en affectation.
- 47.10 L'entité d'éducation maintiendra le poste d'affectation de l'enseignant à titre de poste non comblé. Un poste non comblé est un poste pour lequel il existe un titulaire.
- 47.11 Le placement d'un enseignant à un poste non comblé sera considéré comme un placement temporaire.
- 47.12 Aux fins de la dotation à titre temporaire du poste non comblé, l'entité d'éducation suivra la procédure définie dans la convention collective particulière applicable prévoyant la dotation d'un poste non comblé sur une base temporaire.
- 47.13 (i) Si le poste non comblé n'est pas pourvu par un enseignant permanent ou stagiaire, il sera pourvu par un enseignant titulaire d'un contrat d'une durée déterminée.  
(ii) Un poste devenu vacant du fait qu'un enseignant permanent ou stagiaire assume un poste non comblé sera pourvu par un enseignant lié par un contrat d'une durée déterminée.
- 47.14 Nonobstant le paragraphe 47.12, lorsqu'une affectation temporaire dure dix jours ou moins, l'entité d'éducation pourra décider que le poste non comblé sera pourvu par un enseignant suppléant.
- 47.15 Cependant, si l'affectation temporaire a une durée variant entre 11 et 60 jours, l'entité d'éducation pourra décider de pourvoir le poste non comblé au moyen d'un enseignant titulaire d'un contrat d'une durée déterminée ou d'un enseignant suppléant dont le taux salarial sera réputé équivaloir à celui d'un enseignant titulaire d'un contrat d'une durée déterminée.
- 47.16 Lorsqu'un enseignant est détaché auprès d'un employeur autre que l'entité d'éducation, cette dernière fournira au Syndicat le nom de l'enseignant et celui de l'employeur de l'extérieur.

## **ARTICLE 48 RENSEIGNEMENTS AU SUJET DES ENSEIGNANTS**

48.01 Chaque entité d'éducation convient de fournir au Syndicat ou à un représentant désigné les renseignements suivants sur support électronique à compter de l'année scolaire débutant le 1<sup>er</sup> aout 1998 :

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

- 48.02 La liste des enseignants titulaires d'un contrat d'une durée déterminée visée en 48.01(ii) précisera ce qui suit :
- (i) si chaque enseignant est un enseignant à temps plein ou à temps partiel et le pourcentage du temps pendant lequel il est employé;
  - (ii) le nom figurant sur le contrat d'une durée déterminée de l'enseignant remplacé lorsque l'enseignant titulaire d'un contrat d'une 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'aura pas pour effet de limiter le droit d'accès aux renseignements concernant l'embauche au niveau de l'entité d'éducation.
- 48.04 Lorsque le Syndicat lancera un programme d'intervention préventive au sein d'une entité d'éducation, cette dernière fournira, sur demande, les noms, numéros de téléphone et adresses domiciliaires des intéressés, à condition que la fourniture des renseignements en question n'enfreigne aucune exigence réglementaire en matière de protection de la vie privée. Le Syndicat fournira chaque année à l'entité d'éducation 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 sera renvoyé à 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 sera définitive et liera les parties concernées.

## **ARTICLE 49            APPRENTISSAGE À DISTANCE**

- 49.01 Il est reconnu que pour bien préparer les élèves à l'avenir, il faut leur donner accès à des possibilités d'apprentissage à distance tout au long de leur fréquentation du système d'éducation publique.
- 49.02 L'apprentissage à distance est un mode d'enseignement qui repose principalement sur la communication entre élèves et enseignants par Internet ou par d'autres procédés électroniques de transmission, de téléconférence, de vidéoconférence ou de correspondance électronique. Il permet aux enseignants, aux élèves et au contenu de se trouver dans des emplacements non centralisés différents, ce qui fait en sorte que l'enseignement et l'apprentissage peuvent se dérouler à des moments et à des endroits indépendants.
- 49.03 Tous les cours d'apprentissage à distance offerts par une entité d'éducation seront donnés par des enseignants titulaires de certificat, employés par contrat par une entité d'éducation conformément à la présente convention collective.
- 49.04 La participation d'un enseignant à un cours d'apprentissage à distance s'inscrira dans son affectation normale et n'empiètera ni sur son temps de correction ou de préparation, ni sur ses heures de repas, ni sur ses journées au sens du paragraphe 25.05 (*Année scolaire*) ni sur les autres périodes réservées aux enseignants à l'école.
- 49.05 L'entité d'éducation veillera à ce que toute école qui participe à un programme d'apprentissage à distance dispose d'un plan de supervision des élèves. Le plan comprendra le nom de

l'enseignant ou des enseignants qui doivent assurer la surveillance des élèves concernés pendant qu'ils se trouvent à l'école.

49.06 Chaque établissement d'accueil désignera un enseignant chargé de la coordination de l'apprentissage à l'école dans l'école. L'enseignant responsable de la coordination aura les responsabilités ci-après, suivant les besoins :

- (i) mettre des 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, mais il demeure entendu qu'il incombe à l'enseignant de l'apprentissage à distance d'évaluer les élèves;
- (iii) coordonner l'accessibilité à un encadrement didactique pour les élèves en fonction des besoins;
- (iv) veiller à ce que les évaluations et les devoirs des élèves soient transmis au point de remise et distribués aux élèves à leur retour, lorsqu'il y a lieu;
- (v) communiquer régulièrement avec l'enseignant qui offre l'apprentissage à distance;
- (vi) tenir à jour des dossiers d'inscription précis des élèves suivant le programme d'apprentissage à distance;
- (vii) coordonner les calendriers d'évaluation sous la direction de l'enseignant de l'apprentissage à distance;
- (viii) répondre aux préoccupations et aux demandes de renseignements des parents.

L'affectation s'inscrira parmi les tâches normales de l'enseignant chargé de la coordination et elle n'empiètera ni sur son temps de correction ou de préparation, ni sur ses heures de diner, ni sur ses journées au sens du paragraphe 25.05 (*Année scolaire*), ni sur les autres périodes réservées aux enseignants à l'école.

49.07 Lorsque le même cours est offert à l'intérieur de l'école et convient à l'horaire d'un élève, ce dernier devra obtenir l'autorisation du directeur des programmes ou de son représentant désigné du bureau de l'entité d'éducation avant de suivre le cours d'apprentissage à distance.

49.08 Le nombre maximal d'élèves autorisé dans un cours d'apprentissage à distance sera 25.

49.09 Les enseignants qui participent à des programmes d'apprentissage à distance auront accès à des cours de perfectionnement professionnel continu dans le domaine. On envisagera la possibilité d'offrir un tel perfectionnement dans le cadre des journées de formation en cours d'emploi prévues à l'article 25 de la présente convention collective. L'entité d'éducation assumera les coûts requis des activités de perfectionnement professionnel qu'elle a approuvées. Le remboursement de ces coûts pourra être demandé suivant les dispositions de l'article 60 (*Fonds de perfectionnement professionnel*) de la présente convention collective.

49.10 (i) La structure d'une journée d'école d'un enseignant affecté à l'enseignement par apprentissage à distance, synchrone ou asynchrone, pourrait être différente, mais sera équivalente à la durée d'une journée d'école des enseignants affectés à l'enseignement de cours d'apprentissage non à distance.

(ii) Les changements à la structure de la journée d'école apportés en vertu du paragraphe (i) ayant une incidence sur un enseignant individuel chargé de l'enseignement à distance ne sauront être apportés sans l'accord de l'enseignant. Si l'Employeur détermine que la

structure de la journée d'école doit être différente de la journée confiée à l'enseignant et que l'enseignant affecté à l'apprentissage à distance rejette le changement, l'Employeur pourra toujours apporter le changement, auquel cas des dispositions particulières s'appliqueront à l'enseignant en question.

- 49.11 (i) Les enseignants qui travaillent dans des écoles qui offrent des cours d'apprentissage à distance pourront demander d'être affectés à un tel programme.  
(ii) Les avis d'affectation relatifs à l'apprentissage à distance seront assujettis aux dispositions pertinentes de la convention collective particulière.

49.12 On constituera un comité permanent de l'apprentissage à distance composé de deux représentants du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, de deux représentants des entités d'éducation et de quatre représentants du Syndicat. Le comité, qui sera chargé de régler les problèmes que pose l'apprentissage à distance, se réunira à la demande de ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou du Syndicat, mais quoi qu'il en soit, au moins deux fois l'an et il soumettra un rapport écrit aux parties liées par la présente convention collective.

Sans que soit limitée la portée du travail du comité, les points qui suivent devront être abordés :

- l'application d'un horaire de travail raisonnablement équivalent;
- la fourniture de temps et de ressources qui conviennent aux personnes enseignant des cours d'apprentissage à distance;
- le perfectionnement professionnel;
- les changements technologiques.

## **ARTICLE 50 INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT**

50.01 Les enseignants qui doivent se déplacer dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités normales (y compris les tâches spécifiques qui leur sont attribuées par l'entité d'éducation, une réunion convoquée par l'entité d'éducation ou une formation en cours d'emploi mise en place par l'entité d'éducation) se verront verser une indemnité de déplacement correspondant à un taux de 34 cents le kilomètre ou au taux en vigueur établi par le gouvernement provincial pour les kilomètres en sus du trajet aller-retour entre le domicile de l'enseignant et l'école/l'établissement où enseigne l'enseignant la plupart du temps, selon le plus élevé des deux taux. Si l'enseignant enseigne des périodes de durée égale dans plus d'une école/d'un établissement, on utilisera alors, pour calculer l'indemnité de déplacement, l'école/l'établissement le plus proche du domicile ordinaire de l'enseignant.

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

## **ARTICLE 51 ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE**

51.01 Chaque entité d'éducation se procurera une police générale d'assurance responsabilité civile des particuliers fournissant une protection déterminée à chaque enseignant lorsqu'il agit comme représentant de l'entité d'éducation dans le cadre de ses responsabilités.

- 51.02 La police d'assurance responsabilité civile des particuliers payée par chaque entité d'éducation aura une valeur nominale de cinq millions de dollars (5 000 000 \$).
- 51.03 La couverture offerte en vertu d'une telle police sera conforme aux conditions de la police et la police d'assurance constituera le premier payeur parmi les polices dont l'enseignant est titulaire ou adoptées au nom de l'enseignant.
- 51.04 Aucun enseignant ne transportera volontairement des élèves dans le cadre d'une activité éducative dans son propre véhicule sans avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite de l'entité d'éducation ou de son représentant.
- 51.05 Pour obtenir l'autorisation de transporter des élèves, chaque enseignant remplira un formulaire « J » de l'entité d'éducation et déposera le formulaire dûment rempli, conformément au *Règlement* établi en application de la loi sur les transports routiers (*Motor Carrier Act*), et il possèdera le permis de conduire qui convient et la police d'assurance nécessaire en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels d'un montant fixé par la Commission des services publics et d'examen de la Nouvelle-Écosse, pourvu que le montant en question ne se situe pas en dessous d'un million de dollars (1 000 000 \$).
- 51.06 Chaque entité d'éducation se procurera une police d'assurance d'un montant de 10 000 000 \$ pour couvrir les enseignants qui utilisent leur véhicule personnel pour transporter des élèves.
- 51.07 La police d'assurance en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels de chaque entité d'éducation établie en vertu du paragraphe 51.06 constituera le second payeur en fait de police d'assurance en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels dont est titulaire l'enseignant.

## **ARTICLE 52            RETENUES**

- 52.01 En plus des retenues exigées par la loi et par la présente convention collective, l'entité d'éducation prélèvera, après réception de l'autorisation de l'enseignant, les montants qui suivent sur son traitement :
- (i) les primes d'assurance du régime d'assurance collective du SENE;
  - (ii) les paiements à verser à la Teachers Plus Credit Union (caisse populaire des enseignants de la Nouvelle-Écosse);
  - (iii) les autres retenues convenues entre l'entité d'éducation et le Syndicat, le cas échéant.
- 52.02 L'entité d'éducation indiquera toutes les retenues effectuées sur le traitement de chaque enseignant en détaillant les montants pertinents sur son relevé de paie ordinaire.
- 52.03 Les facturations de l'administrateur des régimes d'assurance du Syndicat et de l'administrateur de la caisse populaire du Syndicat seront considérées comme des autorisations de prélèvement de la part de l'enseignant suivant le paragraphe 52.01 et les retenues seront effectuées conformément à la facturation. Les corrections des erreurs de facturation constitueront la responsabilité du Syndicat.
- 52.04 L'entité d'éducation versera les montants prélevés à l'autorité concernée dans les 20 jours suivant la date de leur prélèvement. Nonobstant ce qui précède, les retenues autorisées 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 seront transmises au plus tard six jours ouvrables après la deuxième période de rémunération du mois visé par les retenues.

- 52.05 L'entité d'éducation prélèvera les cotisations annuelles au Syndicat de chaque enseignant qu'elle emploie en montants égaux à partir de la première paie du mois d'août et le nombre de prélèvements sera déterminé par le Syndicat.
- 52.06 L'entité d'éducation détaillera sur le formulaire d'impôt T4 de chaque enseignant le montant d'argent prélevé à titre de cotisation syndicale.
- 52.07 Le Syndicat garantira l'entité d'éducation contre toute responsabilité par rapport à toute action qu'il entreprend aux fins du respect des dispositions du paragraphe 52.05 à l'égard de toute réclamation, demande ou obligation.

### **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 à l'endroit d'élèves, d'enseignants et d'autres employés, dans le cadre des politiques de l'entité d'éducation ou de plaintes déposées en vertu de la loi sur les services aux enfants et aux familles (*Children and Family Services Act*) ou du *Code criminel*. Dans les cas où on aura déterminé avec un degré raisonnable de certitude qu'il y a eu fausse accusation, on renverra la question au directeur général régional de l'éducation/directeur général ou à un représentant désigné qui aidera l'enseignant à réintégrer fructueusement son lieu de travail, notamment en explorant d'autres placements possibles au sein du système d'éducation.
- 53.02 Lorsqu'un enseignant a été faussement accusé, peu importe que l'enseignant ait été suspendu ou réprimandé, ou ne l'ait pas été, l'entité d'éducation aidera l'enseignant à réintégrer le domaine d'enseignement qui relève de sa responsabilité ou à bénéficier d'un autre placement mutuellement acceptable.
- 53.03 L'entité d'éducation pourrait
- a) accorder un congé avec solde;
  - b) donner la priorité à l'enseignant pour sa réaffectation ou mutation à un poste pour lequel il est qualifié et apte, si l'enseignant le demande;
  - c) explorer d'autres solutions mutuellement acceptables pour une affectation à un poste d'enseignement ou à un autre type de poste;
  - d) aider l'enseignant et sa famille en leur fournissant des services de counselling ou d'aide médicale;
  - e) fournir, à la demande de l'enseignant, les renseignements factuels disponibles aux parents des élèves et aux élèves.

### **ARTICLE 54 PROJETS D'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 dans une école existante et qu'il

souhaite obtenir des suggestions de l'entité d'éducation, cette dernière invitera les enseignants, lorsqu'il y a lieu, à livrer leurs commentaires au sujet de la conception du nouvel édifice construit ou des rénovations majeures envisagées.

## **ARTICLE 55 MESURES D'ADAPTATION**

- 55.01 Lorsqu'il s'avère nécessaire d'effectuer une mutation au sein d'une entité d'éducation en vue de répondre aux besoins d'accommodement d'un enseignant en vertu de la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse, l'entité d'éducation et le Syndicat effectueront des consultations en vue de trouver des mesures qui conviennent. La mutation pourra être effectuée par dérogation à toute autre disposition de la présente convention collective ou à toute autre disposition d'une entente professionnelle avec une entité d'éducation.
- 55.02 Lorsqu'il s'avère nécessaire d'effectuer une mutation au sein d'une entité d'éducation en vue de répondre aux besoins spéciaux d'un enseignant, l'entité d'éducation et le Syndicat effectueront des consultations afin de trouver des mesures qui conviennent pour l'enseignant. Une fois que le Syndicat et l'entité d'éducation se seront mis d'accord sur des mesures d'adaptation, la mutation requise pourra être effectuée par dérogation à toute autre disposition de la présente convention collective ou à toute autre disposition d'une entente professionnelle avec une entité d'éducation.
- 55.03 Lorsqu'il y a entente entre une entité d'éducation et le Syndicat, les dispositions du présent article ne pourront 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 une entité d'éducation.

## **ARTICLE 56 SOUS-TRAITANCE**

- 56.01 Aucune fonction d'enseignement ne pourra faire l'objet de sous-traitance tant que des enseignants sont qualifiés en vertu de la *Loi sur l'éducation* et qu'ils sont compétents pour assumer ladite fonction.
- 56.02 Il ne faut pas interpréter le présent article comme une disposition empêchant la signature par une entité d'éducation d'ententes sur les droits de scolarité en vertu du sous-alinéa 64(3)c) de la *Loi sur l'éducation* et des directives établies par la ministre de l'Éducation le 20 août 1997 au sujet des ententes sur les droits de scolarité des élèves qui ont des besoins spéciaux.

## **ARTICLE 57 ACTIVITÉS ÉDUCATIVES**

- 57.01 Les enseignants ont le droit, avec l'autorisation préalable d'une entité d'éducation 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 traitement.

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

- 58.01 L'Employeur paiera 50 % de la prime mensuelle du régime d'assurance-invalidité de longue durée du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse de tous les enseignants détenteurs d'une telle police.

- 58.02 Nonobstant le paragraphe 58.01, l'Employeur paiera 70 % de la prime mensuelle du régime d'assurance-invalidité de longue durée du SENE de chaque enseignant pour lequel l'Employeur paie couramment 70 % de la prime au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.
- 58.03 Il incombe à l'enseignant d'obtenir la police.
- 58.04 Tout le travail de bureau constituera la responsabilité de l'administration du régime d'assurance du SENE.
- 58.05 Les fiduciaires nommés par l'Employeur aux fins de la gestion du régime d'assurance dentaire, de la police Total Care, de l'assurance-vie et de l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident seront réputés être des fiduciaires du régime d'assurance-invalidité de longue durée des enseignants jouissant de 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 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 la correction sera régi par les dispositions contenues dans un accord entre l'entité d'éducation et le Syndicat en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective, lesquelles dispositions figurent à l'appendice E (*Temps de préparation et de correction*).
- 59.02 Nonobstant le paragraphe 59.01, les dispositions qui suivent s'appliqueront et remplaceront l'appendice E, lorsqu'il y a lieu.
- L'enseignant se verra accorder au minimum 15 % de son temps d'enseignement pour la correction et la préparation, en moyenne, au cours d'un trimestre ou semestre d'école donné, ou un pourcentage autre avec le consentement de l'enseignant.
- 59.03 Sauf en ce qui concerne les enseignants itinérants, le temps de préparation et de correction devrait être prévu à l'horaire par blocs de 30 minutes. Dans le cas des enseignants itinérants, on mettra tout en œuvre dans une mesure raisonnable pour leur fournir du temps de préparation et de correction par blocs d'un minimum de 30 minutes.
- 59.04 Les enseignants que le directeur d'école charge de remplacer un autre enseignant en l'absence d'embauche d'un suppléant en vertu du paragraphe 32.23 (*Enseignants suppléants*) de la présente convention peuvent accumuler le temps de préparation et de correction manqué jusqu'à ce qu'il atteigne 150 minutes, auquel moment l'enseignant peut, conjointement avec le directeur, réserver une demi-journée pour s'engager dans des activités de préparation et de correction suivant les besoins ou à d'autres activités de perfectionnement professionnel. Le travail en question devra être effectué à l'école ou dans un autre lieu de travail convenu. Le directeur assurera, conjointement avec l'enseignant, un suivi de la quantité de temps de préparation et de correction que l'enseignant a accumulé aux termes du présent article. Le temps accumulé ne pourra être reporté à l'année scolaire suivante.

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

- 60.01 (i) À compter de l'exercice financier 2023-2024, la ministre attribuera chaque année à chaque entité d'éducation des subventions pour un fonds de perfectionnement professionnel, comme suit :
- a) Centre régional pour l'éducation Annapolis Valley – 889 031 \$
  - b) Centre régional pour l'éducation Cape Breton-Victoria – 1 037 149 \$
  - c) Centre régional pour l'éducation Chignecto-Central – 1 257 137 \$
  - d) Conseil scolaire acadien provincial – 555 398 \$
  - e) Centre régional pour l'éducation Halifax – 2 370 621 \$
  - f) Centre régional pour l'éducation South Shore – 570 495 \$
  - g) Centre régional pour l'éducation Strait – 596 184 \$
  - h) Centre régional pour l'éducation Tri-County – 540 822 \$
- (ii) À compter de l'exercice financier 2023-2024, les montants mentionnés au paragraphe 60.01 seront modifiés en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation [IPC de la Nouvelle-Écosse pour tous les articles, 2002 = 100] entre décembre 2018 et décembre 2019, de même que chaque année par la suite.
- (iii) a) Nonobstant le paragraphe 60.01 (ii), à compter de l'exercice 2020-2021, jusqu'à la moitié de la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC de la Nouvelle-Écosse pour tous les articles, 2002 = 100) applicable au fonds total entre décembre 2018 et décembre 2019, de même que chaque année par la suite, sera pertinemment attribuée au Conseil scolaire acadien provincial jusqu'à ce que les fonds lui étant alloués atteignent 500 000 \$.
- b) Nonobstant le paragraphe 60.01 (ii), à compter de l'exercice 2020-2021, les montants de l'exercice évoqués au paragraphe 60.01 (i) seront modifiés suivant l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC de la Nouvelle-Écosse pour tous les articles, 2002 = 100) entre décembre 2018 et décembre 2019, de même que chaque année par la suite, moins la tranche prévue au sous-alinéa 60.01(iii)a), jusqu'à ce que les fonds alloués au Conseil scolaire acadien provincial atteignent 500 000 \$.
- 60.02 Tout surplus du Fonds à la fin d'un exercice sera reporté à l'exercice suivant.
- 60.03 Le Fonds sera géré au sein de chaque entité d'éducation par un Comité du Fonds de perfectionnement professionnel (le Comité), composé d'au moins six et d'au plus huit membres. Le Comité comportera une représentation égale de chaque groupe : la moitié des représentants seront nommés par le directeur général régional de l'éducation/directeur général et l'autre moitié, par le Syndicat.
- 60.04 Le Comité nommera un président parmi les membres qui le composent. Le mandat du président durera six mois et la présidence sera assurée en alternance par des représentants de l'entité d'éducation et du Syndicat. Le président du Comité a pour responsabilité de demander aux membres les points à inscrire à l'ordre du jour, de préparer et de distribuer l'ordre du jour des réunions du Comité, et de fournir aux membres du Comité les procès-verbaux des réunions. Le président aura droit de vote au cours des délibérations du Comité.

- 60.05 (i) Le Comité nommera chaque année un arbitre et un remplaçant de l'arbitre chargés de régler les différends dans les cas où les membres du Comité ne seraient pas en mesure de parvenir à un accord concernant l'une quelconque des responsabilités du Comité.  
(ii) Les frais de l'arbitre en poste en vertu de l'alinéa 60.05(i) seront assumés à parts égales par l'entité d'éducation et le Syndicat.
- 60.06 Si le Comité est incapable de s'entendre sur le choix d'un arbitre, il demandera à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de nommer un arbitre dans les 30 jours suivant sa demande.
- 60.07 (i) Avant le 15 mars de chaque année, le Syndicat et l'entité d'éducation s'informeront réciproquement de l'identité des personnes qu'ils ont nommées comme membres du Comité.  
(ii) Avant le mois de septembre de chaque année, l'entité d'éducation fournira au Comité un rapport provisoire concernant les dépenses relatives aux congés de perfectionnement.  
(iii) Avant le 15 juin de chaque année, l'entité d'éducation fournira au Comité les états financiers relatifs aux dépenses de l'exercice financier précédent dans toutes les catégories relevant du Fonds.  
(iv) L'entité d'éducation fournira au Comité des mises à jour trimestrielles sur les dépenses engagées dans toutes les catégories du Fonds.
- 60.08 Les fonds du Fonds de perfectionnement professionnel seront affectés aux catégories ci-après :
- (i) congés de perfectionnement d'une durée pouvant atteindre jusqu'à une année;  
(ii) subventions pour assister à des conférences;  
(iii) subventions de perfectionnement professionnel;  
(iv) formation en cours d'emploi demandée par l'enseignant ou par l'école.  
(v) dépenses administratives autorisées en vertu du paragraphe 60.13.
- 60.09 (i) Chaque entité d'éducation fournira au Comité, au plus tard le 15 décembre de chaque année, ses priorités en matière de programmes 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 mois ou plus. Le Comité pourra ajouter d'autres critères selon ce qu'il le jugera indiqué.  
(ii) Lorsqu'une entité d'éducation ne fournit pas ses priorités en matière de programmes pour l'année scolaire suivante avant le 15 décembre, on se basera sur les priorités de l'entité d'éducation de l'année scolaire précédente pour les fins de l'alinéa 60.09 (i) précédent.
- 60.10 Le Comité veillera, conformément à ses obligations fiduciaires, à
- (i) sélectionner les enseignants auxquels on accordera un congé de perfectionnement en fonction des priorités et des critères établis au paragraphe 60.09;  
(ii) sélectionner les enseignants auxquels on accordera des congés de perfectionnement de moins de quatre mois, des subventions pour assister à des conférences, des subventions de perfectionnement professionnel et un remboursement des frais de formation en cours d'emploi demandée par l'enseignant ou par l'école;

- (iii) établir et distribuer aux enseignants les directives et les formulaires de demande pertinents;
- (iv) préparer un budget pour la répartition des fonds totaux du Fonds de perfectionnement professionnel dans les différentes catégories et porter ce budget à la connaissance du personnel enseignant au plus tard le 30 avril de chaque année;
- (v) revoir, lorsque cela est considéré comme nécessaire, la répartition des fonds au sein du budget pendant l'année scolaire;
- (vi) établir les taux ou les montants remboursés pour les dépenses dans chaque catégorie et porter ces taux et montants à la connaissance du personnel enseignant avant le 30 avril de chaque année;
- (vii) établir les dates des réunions selon les besoins;
- (viii) fournir chaque année à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, à l'entité d'éducation et au Syndicat des états financiers annuels faisant état des montants reçus et des dépenses avant le 30 juin;
- (ix) sous réserve des exigences du présent article, le Comité sera la seule instance autorisée à régir la répartition des fonds du Fonds;
- (x) approuver les dépenses administratives autorisées en vertu du paragraphe 60.13;
- (xi) seulement approuver les demandes de participation à des conférences se tenant à l'extérieur du Canada s'il n'existe au Canada aucune possibilité de perfectionnement professionnel comparable au cours d'un intervalle similaire.

60.11 Lorsqu'il s'avère nécessaire de faire appel aux services d'un enseignant suppléant, dont la demande dans l'une ou l'autre des catégories a été approuvée par le Comité, le Fonds ne pourra éponger que le coût du traitement et des avantages sociaux de l'enseignant suppléant. Pour plus de précision, le traitement et les avantages sociaux des enseignants assistant à une conférence ou bénéficiant d'un congé ne seront pas à la charge du Fonds.

60.11A L'enseignant doit aviser le Comité de toute autre source de financement/rétribution des frais couverts par le Fonds et le remboursement par le Fonds sera réduit en conséquence.

60.12 L'entité d'éducation a pour responsabilité

- (i) d'utiliser le Fonds pour effectuer des paiements des dépenses approuvées par le Comité;
- (ii) d'assurer l'administration et la gestion comptable du Fonds.

60.13 À compter de l'exercice financier 2006-2007, les entités d'éducation pourront utiliser un maximum de 2 % de l'allocation annuelle du Fonds de perfectionnement professionnel pour payer les dépenses administratives approuvées, soit seulement

- (i) le soutien administratif et le secrétariat;
- (ii) les frais de réunions (y compris les repas, les frais de secrétariat et les frais de suppléance des représentants nommés par le Syndicat pour assister aux réunions du Comité).

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

60.14 Des congés de perfectionnement professionnel d'une durée pouvant atteindre un an seront accessibles aux enseignants dont la situation correspond aux priorités et aux critères établis au paragraphe 60.09. Il est entendu qu'à son retour, l'enseignant pourrait devoir accepter une

affectation dans le domaine de son congé de perfectionnement suivant la convention particulière régionale applicable.

- 60.15 Les demandes de congé de perfectionnement professionnel devront être soumises par écrit avant le 15 février de chaque année au directeur général régional de l'éducation/directeur régional (la tâche peut être déléguée au directeur des Ressources humaines) de l'entité d'éducation. Le directeur général régional de l'éducation/directeur général soumettra les demandes au Comité au plus tard 20 jours après leur réception. Lorsque le directeur général régional de l'éducation/directeur général (ou le directeur des Ressources humaines) refusera de transmettre la demande au Comité, il fournira les raisons du refus par écrit à l'enseignant ayant soumis la demande avant le 15 mars. Seules les raisons se rapportant à des questions de personnel ou à des aspects opérationnels pourront justifier le refus d'une demande par le directeur général régional de l'éducation/directeur général.
- 60.16 L'enseignant doit être titulaire d'un contrat permanent avec l'entité d'éducation et avoir au moins trois années d'expérience d'enseignement au sein de l'entité.
- 60.17 Tous les demandeurs seront 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 doit être accordé.
- 60.18 Lorsque le congé de perfectionnement professionnel aura une durée d'un an et visera la poursuite d'études, les états de service de l'enseignant au sein de l'entité d'éducation seront réputés être ininterrompus et les avantages comme les augmentations de traitement, les congés de maladie accumulés, les états de service et l'ancienneté continueront de s'accumuler durant le congé de perfectionnement professionnel d'un an.
- 60.19 L'enseignant se voyant accorder un congé de perfectionnement professionnel d'une durée d'un an sera rémunéré pendant la période du congé à un taux de 100 % du traitement et des avantages sociaux qui lui auraient normalement été versés s'il n'avait pas pris un congé de perfectionnement professionnel.
- 60.20 L'enseignant se voyant accorder un congé de perfectionnement professionnel d'une durée d'un an retournera à son entité d'éducation l'année scolaire qui suit immédiatement son année de congé et il restera à l'emploi de l'entité d'éducation durant au moins deux ans.
- 60.21 À son retour d'un congé de perfectionnement professionnel, l'enseignant sera affecté au même poste d'enseignement ou de supervision, à moins d'une entente mutuelle autre. Si les inscriptions des élèves sont en baisse ou que les fonctions administratives du titulaire du poste sont en train de changer, le placement de l'enseignant sera régi par les modalités pertinentes de la convention collective particulière.
- 60.22 (i) Si l'enseignant en congé ne retourne pas travailler pour l'entité d'éducation à la fin de son congé de perfectionnement professionnel en raison d'une résiliation de son contrat en vertu de l'article 20, d'une mutation imposée de son conjoint, d'une maladie, d'un décès ou d'une incapacité, l'entité d'éducation ne demandera pas de remboursement pour l'année de congé de perfectionnement professionnel. Dans les cas de mutation imposée, on pourrait exiger de l'enseignant qu'il fournisse une documentation corroborant la mutation imposée.

- (ii) Dans toutes les autres situations, l'enseignant devra rembourser à l'entité d'éducation son traitement, ses avantages sociaux et les autres frais d'éducation de son année de congé de perfectionnement professionnel. L'enseignant devra signer un contrat avec l'entité d'éducation permettant à l'entité de recouvrer le traitement, les avantages sociaux et les autres couts du congé de perfectionnement professionnel.

- 60.23 Lorsqu'un enseignant retournera au travail, mais ne pourra satisfaire aux exigences du paragraphe 60.20, l'enseignant devra rembourser à l'entité d'éducation son traitement, ses avantages sociaux et les autres frais d'éducation de son année de congé de perfectionnement professionnel au prorata du montant qu'il a reçu durant son congé de perfectionnement professionnel.
- 60.23A Lorsqu'un enseignant est incapable de poursuivre le congé de perfectionnement professionnel approuvé, il devra en informer le Comité dans les plus brefs délais et lui fournir les raisons.

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

- 60.24 Des congés de perfectionnement professionnel d'une durée de moins d'un an pourront être accordés par le Comité conformément aux priorités et aux critères définis au paragraphe 60.09.
- 60.25 L'enseignant souhaitant obtenir un congé de perfectionnement professionnel de moins d'un an devra soumettre une demande par écrit auprès du directeur général régional de l'éducation/directeur général (la tâche peut aussi être déléguée au directeur des Ressources humaines) de l'entité d'éducation. Le directeur général régional de l'éducation/directeur général soumettra les demandes au Comité au plus tard dix jours après leur réception. Lorsque le directeur général régional de l'éducation/directeur général (ou le directeur des Ressources humaines) refusera de transmettre la demande au Comité, il fournira les raisons du refus à l'enseignant qui a soumis la demande par écrit au plus tard dans les dix jours suivant la réception de la demande. Seules les raisons se rapportant à des questions de personnel ou à des aspects opérationnels pourront justifier le refus d'une demande par le directeur général régional de l'éducation/directeur général.
- 60.26 La décision du Comité sera communiquée dans les cinq jours qui suivent le moment où elle aura été prise. La décision sera définitive et exécutoire.
- 60.27 L'entité d'éducation versera à l'enseignant à qui a été accordé un congé de perfectionnement professionnel d'une durée de moins d'un an 100 % de son traitement et de ses avantages sociaux durant la période du congé.
- 60.28 Lorsque le congé de perfectionnement professionnel aura une durée de moins d'un an et sera accordé pour la poursuite d'études, les états de service de l'enseignant au sein de l'entité d'éducation seront réputés être continus et les avantages comme les augmentations de traitement, les congés de maladie accumulés, les états de service et l'ancienneté continueront de s'accumuler durant le congé de perfectionnement professionnel de moins d'un an.
- 60.29 L'enseignant se voyant accorder un congé de perfectionnement professionnel devra demeurer à l'emploi de l'entité d'éducation durant une période équivalant au double de la durée de son congé rémunéré et il sera assujéti aux dispositions des paragraphes 60.22 et 60.23.



60.29A Lorsqu'un enseignant sera incapable de poursuivre le congé de perfectionnement professionnel approuvé, il devra aviser le Comité dans les plus brefs délais et lui fournir les raisons.

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

60.30 Avant de chercher à obtenir des fonds du Comité, l'enseignant devra obtenir l'approbation du congé nécessaire auprès du directeur général régional de l'éducation/directeur général ou d'un représentant désigné de l'entité d'éducation. Une telle approbation ne pourra être refusée pour des motifs déraisonnables. Le demandeur sera informé de la décision prise dans les dix jours suivant la prise d'une décision par l'entité d'éducation.

60.31 À la suite de l'approbation du directeur général régional de l'éducation/directeur général ou d'un représentant désigné par l'entité d'éducation, le Comité délibérera et lorsque les priorités et les critères définis au paragraphe 60.09 sont respectés, il informera le demandeur de sa décision dans les cinq jours suivant la réunion du Comité.

60.32 Les dépenses relatives aux conférences seront remboursées aux taux établis par le Comité. Les dépenses peuvent comprendre des frais de déplacement approuvés par le Comité.

60.33 Toutes les dépenses, à l'exclusion du kilométrage et des allocations de repas approuvées, devront être étayées de reçus.

60.34 Nonobstant les paragraphes 60.30 et 60.31, le Comité établira une procédure en vue de fournir des subventions aux enseignants assistant aux conférences annuelles

- (i) provinciales de perfectionnement professionnel de l'Association professionnelle du SENE;
- (ii) provinciales de perfectionnement provincial de toute association légalement affiliée à compter de la signature de la présente convention collective, à condition que l'association demeure affiliée.

### **Subventions de perfectionnement professionnel**

60.35 Sous réserve du budget établi, le Comité remboursera les dépenses raisonnables engagées par les enseignants qui suivent des cours en vue de parfaire leurs compétences professionnelles ou d'améliorer l'exercice de leur profession.

60.36 Chaque subvention sera déterminée en fonction du taux établi par le Comité.

60.37 L'inscription aux cours/les frais de scolarité et une documentation attestant la réussite des cours doivent être soumis pour que le remboursement soit effectué.

60.38 Le Comité déterminera la date limite de soumission des demandes de subventions de perfectionnement professionnel et en informera le personnel enseignant.

60.39 Pour pouvoir bénéficier d'une subvention pour un cours, l'enseignant devra être lié par un contrat avec l'entité d'éducation aux dates de début et de fin du cours en question.

60.40 Les enseignants qui sont en congé de perfectionnement professionnel ne pourront pas demander de subvention de perfectionnement professionnel.

## **Formation en cours d'emploi demandée par l'enseignant ou par l'école**

- 60.41 Le Comité peut autoriser le paiement en totalité ou en partie des dépenses de formation en cours d'emploi des enseignants demandée par l'enseignant ou par l'école ayant été approuvée au préalable.
- 60.42 Le Comité déterminera la date limite de soumission des demandes de subventions de formation en cours d'emploi et en informera le personnel enseignant. Les demandes de subventions de formation en cours d'emploi devront être soumises au moyen du formulaire approuvé. Toutes les demandes nécessitant l'utilisation de temps d'enseignement devront avoir reçu l'approbation préalable de l'entité d'éducation.

## **Circonstances spéciales**

- 60.43 Le Comité sera informé lorsque le directeur général régional de l'éducation/directeur général (ou le directeur des Ressources humaines) recommandera qu'un enseignant assiste à une conférence, un atelier, un séminaire ou un cours pratique en raison d'un problème de rendement défini. La totalité des dépenses qu'occasionne la proposition sera à la charge du Fonds.

## **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 qui suivent.

### **Enseignants embauchés avant le 1<sup>er</sup> aout 2002**

- 61.02 (i) a) Les enseignants employés par un conseil scolaire avant le 1<sup>er</sup> aout 2002 auront droit à une récompense pour états de services ou à une prestation de décès conformément aux dispositions qui s'appliquaient à eux dans leur conseil scolaire au 31 juillet 2002. Les dispositions relatives à leur admissibilité sont décrites dans un protocole d'entente du 17 janvier 2003 faisant partie intégrante de la présente convention collective.
- b) Lorsqu'un enseignant obtient une récompense pour états de service/prestation de décès en vertu du sous-alinéa a) et quitte par la suite l'entité d'éducation pour travailler au sein d'une autre entité d'éducation de la Nouvelle-Écosse, la récompense/prestation obtenue en vertu du sous-alinéa a) sera créditée à l'enseignant au niveau atteint au moment de la mutation. Lorsque l'enseignant prendra sa retraite de la nouvelle entité d'éducation, il recevra les avantages sociaux qui lui auront été crédités en vertu de a) ainsi que les récompenses pour états de service obtenus au sein de la nouvelle entité d'éducation. Aucun enseignant ne recevra de récompense pour états de service dépassant le niveau le plus élevé offert par le conseil scolaire ou l'une ou l'autre entité d'éducation ayant employé l'enseignant.
- c) Lorsque l'enseignant n'a pas obtenu de récompense pour états de service/prestation de décès en vertu du sous-alinéa a) et quitte par la suite l'entité d'éducation pour travailler au sein d'une autre entité d'éducation de la Nouvelle-Écosse, il recevra une récompense pour états de service/prestation de décès basée sur l'ensemble de ses années de service d'enseignement ininterrompu en Nouvelle-Écosse, en vertu des paragraphes 61.03, 61.04, et 61.05.

- d) Nonobstant l'alinéa 61.02 (i), si les dispositions du paragraphe 61.05 représentent pour les enseignants un avantage supérieur, les enseignants employés par un conseil scolaire au 31 juillet 2002 auront alors droit à l'avantage précisé à l'alinéa 61.02 (i) pour toutes leurs années de service au sein du conseil scolaire jusqu'au 31 juillet 2002 et ils auront droit à l'avantage précisé au paragraphe 61.05 pour toutes leurs années de service au sein d'un conseil scolaire ou d'une entité d'éducation après le 31 juillet 2002.
- (ii) Nonobstant l'article 61.02, les années de service utilisées pour calculer le montant de la récompense pour états de service/prestation de décès en vertu de cet article correspondront aux années de service accumulées jusqu'au 31 juillet 2015. Il demeure cependant entendu, pour plus de précision, que le traitement utilisé pour calculer la récompense pour états de service/prestation de décès correspondra au taux annuel salarial applicable à l'enseignant selon son certificat d'aptitude à l'enseignement et son expérience, y compris toute allocation administrative, au dernier jour d'emploi de l'enseignant.

### **Enseignants embauchés après le 31 juillet 2002**

- 61.03 Les enseignants embauchés par un conseil scolaire ou une entité d'éducation après le 31 juillet 2002 qui accumulent dix années consécutives ou plus d'enseignement dans n'importe quel conseil scolaire ou n'importe quelle entité d'éducation 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 pendant qu'ils sont au service d'une entité d'éducation de la Nouvelle-Écosse.
- 61.04 Aux termes du paragraphe 61.03, l'enseignant accumule une année de service lorsqu'il enseigne ou revendique 175 journées ou plus dans une même année scolaire au sein d'une entité d'éducation dans le cadre d'un contrat permanent ou d'un contrat d'enseignant stagiaire, y compris la suppléance et les contrats d'une durée déterminée en vertu des paragraphes 32.13 et 33.05 de la présente convention collective. Lorsqu'un enseignant lié par un contrat permanent ou d'enseignant stagiaire enseigne ou revendique moins de 175 journées au cours d'une même année scolaire, l'année de service pour cette année scolaire correspond alors au total des journées enseignées ou revendiquées divisé par 195.
- 61.05 La récompense pour états de service/prestation de décès sera calculée à un taux de 1,00 % par année de service pour un maximum de 30 années de service jusqu'au 31 juillet 2015 et le taux obtenu sera multiplié par le taux de rémunération annuel qui s'applique à l'enseignant concerné d'après son certificat d'aptitude à l'enseignement et son expérience, y compris toute allocation administrative, au dernier jour d'emploi de l'enseignant.
- 61.06 Pour l'application du présent article, il n'y aura pas d'interruption des états de service consécutifs tant que l'enseignant restera à l'emploi de l'entité d'éducation.

### **Généralités**

- 61.07 La récompense pour états de service sera versée en un montant forfaitaire ou en deux versements égaux, suivant les instructions de l'enseignant et conformément aux restrictions imposées par la loi.

- 61.08 Nonobstant le paragraphe 61.07, l'Employeur mettra en place une procédure permettant d'avancer le versement de la totalité ou d'une partie de la récompense pour états de service à un moment antérieur au départ à la retraite de l'enseignant au régime de pension des enseignants de la Nouvelle-Écosse, en vue du rachat d'années de service antérieures. La procédure en question sera communiquée au Syndicat et aux entités d'éducation dans les 90 jours suivant l'adoption de la convention collective.
- 61.09 Si l'enseignant décède alors qu'il est à l'emploi d'une entité d'éducation et n'a pas rempli de formulaire de désignation de bénéficiaire, la prestation de décès sera alors versée à la succession de l'enseignant.

## **ARTICLE 62 JOURNÉES D'ÉCOLE DES ENSEIGNANTS**

- 62.01 Les enseignants ne sont pas tenus de se présenter à leur lieu de travail plus de 20 minutes avant le début de la journée d'enseignement ni de rester à leur lieu de travail plus de 20 minutes après la fin de la journée d'enseignement.
- 62.02 Le paragraphe 62.01 n'a pas pour effet d'empêcher l'entité d'éducation d'exiger, par l'intermédiaire du directeur d'école ou d'autres représentants autorisés du directeur général régional de l'éducation/directeur général, que les enseignants soient présents plus de 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 programmes de formation en cours d'emploi en application de l'alinéa 25.05 (iii),
  - (v) d'autres activités et rencontres liés aux programmes et aux services aux élèves du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.
- 62.03
- (i) Au début de l'année scolaire, le directeur d'école fixera un horaire des réunions du personnel après consultation des enseignants. Les réunions se limiteront normalement à deux réunions par mois et se termineront au plus tard 90 minutes après la fin de la journée d'enseignement.
  - (ii) Les enseignants pourront convenir, à la demande du directeur d'école, que les réunions se tiennent à d'autres moments de la journée qu'à 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 en application du paragraphe 62.02 (v), à condition que
- (i) les réunions aient lieu à la fin de la journée d'enseignement et se terminent au plus tard 90 minutes après la fin de la journée;
  - (ii) les enseignants puissent convenir, à la demande du directeur d'école, que les réunions se tiennent à d'autres moments de la journée d'enseignement qu'à la fin de la journée.

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

- 63.01      Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la valeur éducative d'un climat de salle de classe propice au maintien de conditions dans lesquelles les enseignants peuvent accomplir leurs tâches conformément à la convention collective provinciale des enseignants.
- 63.02      Les enseignants qui considèrent que le climat dans leur salle de classe n'est pas conforme au paragraphe 63.01 peuvent faire rapport par écrit des faits relatifs à la situation au directeur, qui fera enquête, prendra les mesures indiquées et remettra à l'enseignant dans les dix jours de classe suivants un rapport écrit sur les mesures prises.
- 63.03      Si le directeur n'est pas en mesure de résoudre les préoccupations de l'enseignant, ce dernier ou le directeur pourront faire rapport, par écrit, des faits relatifs à la situation à une équipe d'examen du climat dans les salles de classe. Une telle équipe comprendra un représentant nommé par le directeur général régional de l'éducation/directeur général et un représentant nommé par le Syndicat.
- 63.04      L'équipe rencontrera le directeur et l'enseignant dans les dix jours de classe qui suivent pour passer en revue les préoccupations de l'enseignant. L'enseignant pourra être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 63.05      Les points examinés par l'équipe incluront, sans toutefois s'y limiter : (i) les limites physiques du lieu d'enseignement; (ii) les ressources à la disposition de la classe; (iii) l'étendue des besoins pédagogiques des élèves de la classe de l'enseignant et de leurs besoins sur le plan du comportement.
- 63.06      L'équipe examinera toutes les options disponibles au sein de l'entité d'éducation et elle formulera des recommandations dans les 15 jours suivant la rencontre 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 seront soumises à un directeur désigné par le directeur général régional de l'éducation/directeur général, et des copies seront transmises à l'enseignant et au directeur de l'école.
- 63.07      Le directeur passera en revue et évaluera les recommandations de l'équipe d'examen et il fera rapport à l'équipe dans les dix jours pour préciser quelles recommandations seront mises en application, le cas échéant, et livrer des mises à jour lorsque les recommandations retenues auront été mises en application. La décision du directeur quant à l'implantation ou non des recommandations sera finale et sans appel.
- 63.08      Les parties reconnaissent la nature délicate des aspects relatifs au climat de la salle de classe et elles conviennent que le processus doit demeurer 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, l'entité d'éducation assurera sa défense, à condition que l'enseignant coopère pleinement avec la défense fournie. Si, par ailleurs, l'enseignant retient son propre conseiller juridique, l'entité d'éducation sera libérée 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'une entité d'éducation.

## **ARTICLE 66 MODE DE PAIEMENT**

66.01 L'entité d'éducation paiera à chaque enseignant qu'elle 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 (*Traitement*) de la présente convention, divisé par le nombre de périodes de rémunération à la quinzaine entre le 1<sup>er</sup> aout et le 31 juillet, moins les retenues autorisées. L'enseignant recevra un relevé de virement automatique détaillant les retenues effectuées. La première paie au cours de l'année scolaire aura lieu le premier jeudi d'aout correspondant au cycle de rémunération existant.

66.02 La dernière paie de l'année scolaire équivaldra à la différence entre le traitement annuel applicable et le traitement réel reçu au moyen des versements réguliers moins les retenues autorisées.

66.03 L'entité d'éducation mettra à la disposition des enseignants un système libre-service permettant aux enseignants de consulter leurs relevés de virement automatique en ligne et de les imprimer à partir de la date à laquelle le virement est effectué

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.

***\*Suivant la lettre d'entente sur l'année de transition du contrat, le 31 juillet 2025, l'article 66.01 sera modifié de manière à remplacer aout par septembre et juillet par aout. Le paragraphe 66.04 sera supprimé.***

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 l'entité d'éducation, 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 2 600,00 \$ ou moins pourront être récupérés par l'entité d'éducation, qui pourra retenir le montant du paiement en trop effectué de la paie due à un enseignant jusqu'à concurrence de 50,00 \$ par paie, ou au cours d'une période moindre correspondant à la durée du contrat de l'enseignant avec l'entité d'éducation ou à une période convenue par écrit entre l'entité d'éducation et l'enseignant.
- (ii) Si le montant dû dépasse 2 600,00 \$, l'entité d'éducation 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 24 mois ou une période moindre correspondant à la durée du contrat de l'enseignant avec l'entité d'éducation ou à une période convenue par écrit entre l'entité d'éducation et l'enseignant.
- (iii) L'entité d'éducation 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) L'entité d'éducation 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 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 de l'entité d'éducation.
- 66.08 Si le calcul du nombre de jours enseignés et revendiqués 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 revendiqués, l'entité d'éducation conviendra de renoncer à toute réclamation visant le recouvrement du 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 une entité d'éducation après l'expiration d'un congé parental,
- (i) l'enseignant permanent, stagiaire ou titulaire d'un contrat d'une durée déterminée pourra prendre des arrangements avec l'entité d'éducation 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 rémunération;
- (ii) l'enseignant permanent ou stagiaire 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 du certificat d'aptitude seront payés 21 jours à partir de la date où l'entité d'éducation recevra une copie de l'avis de changement de certificat 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 périodes de paie possibles suivantes immédiatement à la suite de la réception par le ministère des Finances d'une notification des omissions survenues.

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

- 67.01 On accordera aux enseignants moins de cinq 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 ne seront autorisés à assister qu'à un seul séminaire du 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 participant à un séminaire dans les 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 l'entité d'éducation/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 sous réserve de ce qui suit.
- a. L'enseignant aura pris les mesures indiquées pour protéger ses 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 visés par la réclamation ne seront pas couverts par la police en question. La réclamation devra être soumise dans les trois jours ouvrables suivant la constatation effective du vol ou des dommages.
  - d. La demande d'indemnisation sera limitée
    - (i) au coût de remplacement de l'article;
    - (ii) à un paiement maximal par l'entité d'éducation d'un montant de 1 200,00 \$ par 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 50,00 \$ ne seront pas considérées.
- 68.03 L'entité d'éducation remboursera aux enseignants les lunettes endommagées dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, 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



400,00 \$ par réclamation et l'enseignant devra d'abord utiliser sa police d'assurance maladie complémentaire du SENE couvrant les lunettes si un montant est disponible.

## **ARTICLE 69 ÉVALUATION**

69.01 Lorsqu'un enseignant doit effectuer des évaluations d'élèves imposées par les autorités provinciales ou l'entité d'éducation nécessitant des périodes prolongées d'échange personnel entre élève et enseignant, y compris, sans toutefois s'y limiter, des évaluations de lecture orale et des évaluations par observation, la surveillance des autres élèves devra être assurée par un enseignant suppléant à moins qu'il ne s'avère pas nécessaire d'embaucher un suppléant sur le plan opérationnel. L'obligation d'embaucher un suppléant sera réputée avoir été respectée si aucun enseignant suppléant n'est disponible après que l'Employeur a déployé tous les efforts raisonnables possibles pour embaucher un suppléant.

## **ARTICLE 70 CONDITIONS DE TRAVAIL**

70.01 Les parties visées par la présente convention reconnaissent l'importance des systèmes, des politiques et de la structure du système scolaire pour créer un milieu de travail et un environnement d'apprentissage aidant les enseignants à s'acquitter de leurs tâches conformément à la convention collective provinciale des enseignants. Les parties reconnaissent le droit de la ministre et des entités d'éducation, sous réserve des ententes professionnelles conclues avec le SENE, de mettre en place des systèmes, des politiques et des structures dans leur territoire respectif du système d'éducation publique de la Nouvelle-Écosse.

70.02 L'enseignant ou les enseignants considérant qu'un système, une politique ou une structure représentent un ou plusieurs obstacles marqués à l'exécution des tâches d'un enseignant peuvent faire part des faits relatifs à la situation par écrit à leur supérieur immédiat, qui enquêtera, prendra les mesures indiquées et fournira une réponse par écrit dans les 15 jours à l'enseignant ou aux enseignants.

70.03 Si le supérieur immédiat est incapable de résoudre les préoccupations de l'enseignant ou des enseignants, ces derniers ou le supérieur immédiat pourront faire part, par écrit, des faits relatifs à la situation à une équipe d'examen des conditions de travail. L'équipe sera composée d'un représentant désigné par le directeur général régional de l'éducation/directeur général et d'un représentant désigné par le Syndicat.

70.04 L'équipe d'examen des conditions de travail rencontrera l'enseignant ou les enseignants et le supérieur immédiat dans les dix jours qui suivent pour examiner les préoccupations par écrit de l'enseignant. L'enseignant ou les enseignants pourront être accompagnés d'un représentant du Syndicat.

70.05 L'équipe d'examen des conditions de travail examinera toutes les options possibles au sein de l'entité d'éducation et formulera des recommandations dans les 15 jours suivant la rencontre avec l'enseignant ou les enseignants et leur supérieur immédiat ou après une période plus longue convenue par le Syndicat et le représentant de l'entité d'éducation. La ou les recommandations de l'équipe d'examen des conditions de travail seront communiquées à un cadre supérieur de l'entité d'éducation désigné par le directeur général régional de

l'éducation/directeur général, et une copie de celles-ci sera fournie à l'enseignant ou aux enseignants et à leur supérieur immédiat.

- 70.06 Le cadre supérieur de l'entité d'éducation désigné examinera et évaluera la ou les recommandations de l'équipe d'examen et communiquera à nouveau dans les dix jours avec l'équipe pour préciser quelles recommandations seront mises en œuvre, le cas échéant, puis il lui livrera des mises à jour lorsque les recommandations acceptées auront été mises en œuvre. La décision du cadre supérieur au sujet de la mise en œuvre ou non des recommandations sera sans appel.
- 70.07 Si le cadre désigné ne peut accepter les recommandations de l'équipe d'examen des conditions de travail et que l'enseignant ou les enseignants demeurent insatisfaits, ces derniers pourront soumettre la question au Syndicat. Lorsque le directeur général du Syndicat considèrera qu'il s'agit d'une question de nature institutionnelle, il pourra la soumettre au comité professionnel.

## **ARTICLE 71 SERVICES DE SANTÉ MENTALE**

- 71.01 L'Employeur et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse conviennent que la santé mentale constitue un enjeu important pour assurer le bien-être général, la sécurité et l'apprentissage des élèves, et qu'il est vital pour les élèves ainsi que pour prévenir la violence de disposer de ressources adéquates pour fournir des services de santé mentale.
- 71.02 Chaque établissement scolaire de la Nouvelle-Écosse sera doté d'un conseiller scolaire (ou d'un professionnel du SENE occupant un poste similaire) affecté à temps plein à l'école, mais dans les établissements de moins de 150 élèves, d'autres fonctions pourraient être confiées au conseiller scolaire rattaché à l'école.
- 71.03 L'Employeur a jusqu'au 31 juillet 2026 pour remplir ses obligations en vertu du présent article.
- 71.04 La mise en application du présent article ne réduira pas le nombre de conseillers affectés aux écoles existantes.

## **ARTICLE 72 COLLECTE DE DONNÉES**

- 72.01 On pourrait demander aux enseignants de remplir des formulaires et de consigner leurs observations sur les organismes extérieurs dans le but de diagnostiquer ou de surveiller un élève inscrit dans une école publique. Toutes les demandes de ce genre devront passer par leur supérieur. Si l'enseignant reçoit directement le formulaire, il devra communiquer avec son supérieur. Le rôle du supérieur consistera à réduire, dans la mesure du possible, la participation directe de l'enseignant au remplissage du formulaire.

## **ARTICLE 73 DURÉE ET RÉSILIATION**

- 73.01 La présente convention collective entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2023 et le demeurera jusqu'au 31 août 2026, 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*).

73.02 Dans les cinq mois précédant l'expiration ou la résiliation de la présente convention collective, l'une ou l'autre partie peut, au moyen d'un avis écrit, obliger l'autre partie à entamer des négociations collectives.

**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 l'ont signée à la date susmentionnée.

**SIGNÉ, SCELLÉ ET DÉLIVRÉ**  
en présence de :

**GOUVERNEMENT PROVINCIAL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE**

---

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

**SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE**

---

Témoin Président

---

Témoin Directeur général

## LETTRE D'ENTENTE

### INITIATIVES VISANT L'ÉQUITÉ ET LA DIVERSITÉ (1)

- .01 Les parties conviennent de faire la promotion de l'équité en matière d'emploi et de la diversité au sein du système scolaire.
- .02 Les initiatives visant l'équité et la diversité s'entendent des politiques, des pratiques et des procédures qui favorisent un milieu de travail inclusif et exempt de discrimination, qui valorise la diversité et qui est représentatif des gens de la Nouvelle-Écosse, notamment
- (i) les pratiques de recrutement et de maintien du personnel;
  - (ii) la diversification des rôles.
- .03 Les initiatives visant l'équité et la diversité chercheront à soutenir l'équité en matière de possibilités, les mesures d'adaptation raisonnables et la diversité au sein du milieu de travail.
- .04 Il est convenu que pour mettre en oeuvre les initiatives visant l'équité et la diversité décrites ci-dessus, on mettra sur pied un comité de coordination composé
- (i) d'un représentant de la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance;
  - (ii) d'un représentant du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
  - (iii) d'un représentant mutuellement choisi par les représentants désignés en (i) et (ii) qui assumera la présidence du comité;
  - (iv) des autres personnes-ressources unanimement désignées par les représentants cités en (i), (ii) et (iii),
  - (v) lesquelles personnes-ressources ne seront pas des membres votants du comité.
- .05 Le comité de coordination aura notamment pour mandat, sans toutefois s'y limiter,
- (i) de collaborer avec divers intervenants, y compris des membres de groupes sous-représentés, pour définir et soutenir des initiatives à ces fins;
  - (ii) d'assurer la direction des comités de gestion des enseignants à l'intérieur de chaque entité d'éducation pour éliminer les obstacles et créer des possibilités en matière d'équité et de diversité;
  - (iii) d'encourager les comités de gestion des enseignants dans chaque entité d'éducation à définir, élaborer et mettre en place des initiatives visant l'équité et la diversité pour remédier à la sous-représentation des groupes recherchant l'équité;
  - (iv) de recevoir les rapports sommaires annuels du comité de gestion des enseignants de chaque entité d'éducation faisant part des initiatives visant l'équité et la diversité prises par l'entité d'éducation au cours de l'année précédente;
  - (iv) d'analyser les rapports reçus des entités d'éducation projetant leurs besoins en personnel au cours de la période quinquennale de 2020-2021 à 2025-2026 et de préparer à l'intention de la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ainsi que du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse un rapport global annuel décrivant les progrès réalisés dans le domaine de l'équité et de la diversité.
- .06 Le comité de coordination se réunira au moins trois fois par année pour assumer son mandat.

La présente lettre d'entente sera jointe à la convention collective et sera réputée en faire partie.

## LETTRE D'ENTENTE

### ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS (taux de rémunération) (2)

Les parties signataires de la présente convention collective s'entendent sur l'interprétation qui suit du taux quotidien de rémunération d'un enseignant suppléant lorsque celui-ci remplace un enseignant titulaire d'un contrat d'une durée déterminée dont le contrat est de moins de 100 %.

- .01 L'enseignant suppléant ne touchera pas moins de 50 % du plein taux quotidien de rémunération pour chaque journée de service.
- .02 Si l'enseignant suppléant est engagé pour plus de 50 % de la journée d'enseignement, il touchera le pourcentage du plein taux quotidien de rémunération correspondant au prorata au pourcentage de la journée d'enseignement pour lequel il est engagé.
- .03 Le taux quotidien de rémunération sera déterminé en fonction du principe des journées d'enseignement consécutives exposé à l'article 32 de la présente convention collective.
- .04 Cette interprétation ne s'applique pas aux cas où un enseignant suppléant est classifié comme enseignant régulier à des fins salariales suivant le paragraphe 32.02.

## LETTRE D'ENTENTE

### FERMETURES D'ÉCOLES (3)

Les parties conviennent que la présence au travail des enseignants dans le cas de fermetures d'écoles pour des raisons autres que des intempéries sera régie par les modalités qui suivent.

- .01 Le jour où une école est fermée ou fermée aux élèves, les enseignants ne sont pas tenus de rester au travail, mais ils doivent travailler à distance depuis leur domicile ou un autre endroit mutuellement convenu entre l'enseignant et son supérieur immédiat.
- .02 Le second jour d'une fermeture de l'école pendant deux journées consécutives, les enseignants pourraient devoir se présenter au travail (en fonction de l'affectation de l'enseignant) lorsque l'entité d'éducation les y oblige.
- .03 Lorsqu'on sait à l'avance qu'une fermeture de l'école est prévue, les enseignants pourraient devoir se présenter au travail le premier jour de la fermeture de l'école et les jours suivants lorsque l'entité d'éducation les y oblige.
- .04 Les enseignants disposeront des installations et des ressources nécessaires pour accomplir un travail efficace.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **DATE DE MISE EN OEUVRE (4)**

Les parties reconnaissent que dans la présente convention collective,

- a) les clauses qui n'ont pas changé par rapport à celles figurant dans la convention collective provinciale des enseignants du 23 octobre 2020 demeurent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> août 2023;
- b) les clauses qui font état d'une date d'entrée en vigueur entrent en vigueur à la date indiquée;
- c) toutes les autres clauses de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de signature de la convention..



## LETTRE D'ENTENTE

### PROJET PILOTE DES ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS (accidents de travail) (5)

Les parties conviennent que les enseignants suppléants auront droit à des congés pour accident du 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 à l'entité d'éducation 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, l'entité d'éducation dirigera la demande de l'enseignant suppléant vers le Comité des accidents de travail. Ce dernier considèrera (conformément au paragraphe 26.07 de la convention collective 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 les facteurs suivants :
  - a) les périodes de service 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 service des autres enseignants se trouvant dans une situation similaire après l'accident du requérant;
  - e) les autres facteurs pertinents.
4. Le Comité des accidents de travail considèrera les demandes
  - a) de produits ou d'appareils de santé prescrits par un médecin qualifié pour soigner la blessure sur le plan médical;
  - b) de remboursement des jours d'enseignement raisonnablement anticipés que le suppléant a perdus par suite de l'accident;
  - c) de frais de déplacement connexes.
5. L'engagement au sein d'autres emplois rétribués pendant le congé payé sans l'approbation écrite de l'entité d'éducation 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. L'entité d'éducation pourrait exiger dans le cadre du 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 l'enseignant suppléant de la part d'un professionnel de la santé qualifié ou au moyen d'un autre outil d'évaluation pertinent en vue d'évaluer sa capacité de retour au travail. Des copies de la

correspondance ou de la communication relative à la demande seront transmises à l'enseignant suppléant au moment de sa soumission. L'entité d'éducation assumera le cout 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-maladie Total Care du SENE et, le cas échéant, couvrir les primes d'un participant individuel. Lorsqu'un suppléant est inscrit à un régime d'assurance-maladie, 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 pourra 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 pertinentes payables en vertu de la convention.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **PERCEPTION DE FONDS (6)**

1. Les parties conviennent qu'il serait souhaitable de réduire la fréquence et la quantité de temps des moments où les enseignants perçoivent des fonds à des fins scolaires.
2. L'Employeur convient d'explorer la possibilité d'utiliser un ou plusieurs systèmes de perception électronique de fonds, ou d'autres méthodes, pour effectuer la perception de fonds évoquée au n° 1.

## LETTRE D'ENTENTE

### SÉCURITÉ D'EMPLOI (7)

- .01 Les parties conviennent de former un groupe de travail de deux représentants nommés par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et de deux autres représentants nommés par le SENE. Le groupe de travail aura pour mandat d'examiner l'article 21 (*Sécurité d'emploi*) et de formuler des recommandations sur la question.
- .02 Le groupe de travail soumettra ses recommandations aux parties six mois avant l'expiration de la présente convention collective.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **DURÉE DE LA JOURNÉE D'ENSEIGNEMENT (8)**

L'Employeur convient de ne pas allonger la durée de la journée d'enseignement durant la période de validité de la présente convention collective des enseignants.

## LETTRE D'ENTENTE

### ANNÉE DE TRANSITION DU CONTRAT (9)

Attendu que les parties ont convenu à l'intérieur de la présente convention collective provinciale des enseignants, signée le 27 juin 2024, de changer l'année du contrat du 1<sup>er</sup> aout au 31 juillet à la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 aout, le processus de transition se déroulera comme suit.

1. L'année du contrat du 1<sup>er</sup> septembre au 31 aout sera en vigueur à compter du 31 juillet 2025.
2. (i) Au cours de la première année, tous les enseignants permanents et stagiaires existants recevront une avance sur traitement pour le mois d'aout.  
  
(ii) Au cours de la première année, tous les enseignants titulaires d'un contrat d'une durée déterminée le dernier jour de classe de l'année courante ainsi que le premier jour de classe de l'année à venir existants recevront une avance sur traitement pour le mois d'aout.
3. Si l'emploi de l'enseignant cesse pour quelque raison que ce soit, l'avance sur traitement décrite au deuxième paragraphe sera retranchée de la paie de son dernier mois d'emploi.
4. Toutes les autres modifications requises à la convention collective des enseignants pour rendre effectif le changement susmentionné seront apportées, y compris, sans toutefois s'y limiter, celles applicables aux articles 32, 43 et 71 ainsi qu'à tous les appendices et annexes pertinents.
5. L'Employeur convient d'effectuer toutes les retenues à la source régulières durant le mois de l'avance sur traitement.
6. Le mois de l'avance sur traitement sera considéré comme une période de service ininterrompu auprès de l'Employeur.

L'Employeur convient d'indemniser tout enseignant devant payer des impôts supplémentaires uniquement parce qu'il a reçu une avance sur traitement suivant le paragraphe 2 de la présente LE.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (10)**

Les enseignants à qui l'entité d'éducation concernée demande de faire part de renseignements relatifs à une demande d'ILD ou au statut ILD seront encouragés à fournir les renseignements pertinents. Les renseignements en question se limiteront à préciser si l'enseignant est en congé ILD, la durée prévue de l'absence et le moment prévu du retour au travail.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **COMITÉ D'EXAMEN DU RECRUTEMENT ET DU MAINTIEN DU PERSONNEL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE (11)**

- .01 L'Employeur établira un comité responsable d'enquêter sur le recrutement et le maintien du personnel enseignant en Nouvelle-Écosse.
- .02 Le Comité comprendra des représentants du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse.
- .03 Le Comité aura la responsabilité d'explorer les façons de recruter et de conserver les enseignants, et de formuler des recommandations sur ces points.
- .04 Le Comité soumettra ses recommandations à l'Employeur et au SENE au plus tard un an à la suite de la signature de la présente convention collective.



**ANNEXE A**

**CONTRAT PERMANENT**

APPROUVÉ PAR LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT  
DE LA PETITE ENFANCE EN VERTU DE LA *LOI SUR L'ÉDUCATION*

**PROTOCOLE D'ENTENTE** rédigé en deux exemplaires et conclu le \_\_\_\_ 20\_\_  
ENTRE :

\_\_\_\_\_ de  
\_\_\_\_\_,  
numéro professionnel \_\_\_\_\_,  
ci-après appelé « l'enseignant »,

D'UNE PART,

- et -

le \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_,  
ci-après appelé « l'entité d'éducation »,

D'AUTRE PART.

Les parties conviennent de ce qui suit en vertu des présentes.

**ARTICLE UN**

Accord sur l'enseignement

- 1.01 L'enseignant convient auprès de l'entité d'éducation d'effectuer des activités d'enseignement, de supervision et d'administration dans une école publique administrée par l'entité, et l'entité d'éducation convient d'employer l'enseignant à temps plein durant 195 jours par année scolaire ou pendant un nombre de jours inférieur selon que l'autorisent les conditions de la convention collective ou les conditions d'une convention particulière régionale.
- 1.02 Le présent contrat sera en vigueur 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 il 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 du présent contrat.

*\*Au 31 juillet 2025, l'article 1.02 sera modifié de manière qu'aout soit remplacé par septembre et juillet, par aout.*

## **ARTICLE DEUX**

### Rémunération des enseignants

- 2.01 L'entité d'éducation convient de verser à l'enseignant une proportion de la rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention collective provinciale des enseignants et à ses modifications ou aux changements apportés au besoin, applicables à la catégorie du certificat ou du permis de l'enseignant, à son expérience et au poste qu'il occupe, 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 que compte l'année scolaire.
- 2.02 Aux fins de la détermination de la rémunération ou du traitement d'un enseignant, le terme « jours où l'enseignant a enseigné » désigne :
- a) les jours reconnus comme jours où il y a eu enseignement selon les règlements établis en vertu de la *Loi sur l'éducation*;
  - b) les jours considérés comme jours où il y a eu enseignement en vertu d'une entente intervenue entre la ministre ou l'entité d'éducation et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
  - c) les autres journées reconnues par l'entité d'éducation comme journées 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 le contrat y consentent mutuellement.
- 3.02 L'enseignant peut, en remettant un avis écrit à l'entité d'éducation au plus tard le premier jour d'avril, résilier le présent contrat à la fin de n'importe quelle année scolaire.
- 3.03 L'entité d'éducation peut, en remettant un avis 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* et de la convention collective provinciale des enseignants et de ses modifications ou des changements apportés au besoin.
- 3.04 L'entité d'éducation peut, en remettant un avis écrit, suspendre ou congédier l'enseignant n'importe quand durant l'année scolaire conformément aux dispositions de la *Loi sur l'éducation* et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications ou des changements apportés au besoin.

## **ARTICLE QUATRE**

### Dispositions diverses

- 4.01 L'entité d'éducation et l'enseignant conviennent mutuellement que les parties liées par le présent contrat et le contrat proprement dit demeurent à tous égards assujetties aux dispositions

de la *Loi sur l'éducation*, des règlements afférents et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications ou des changements apportés au besoin.

4.02 L'entité d'éducation et l'enseignant conviennent mutuellement que le présent contrat est valable sous réserve du fait que l'enseignant soit titulaire d'un certificat ou d'un permis d'enseignement valide en Nouvelle-Écosse.

**EN FOI DE QUOI** les parties liées par le présent contrat ont apposé leur signature  
le \_\_\_\_ \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

---

Témoin

Enseignant

---

Témoin

Représentant autorisé de l'entité d'éducation

**ANNEXE B**

**CONTRAT D'ENSEIGNANT STAGIAIRE**

APPROUVÉ PAR LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT  
DE LA PETITE ENFANCE EN VERTU DE LA *LOI SUR L'ÉDUCATION*

**PROTOCOLE D'ENTENTE** rédigé en deux exemplaires et conclu le \_\_\_\_ 20\_\_

ENTRE :

\_\_\_\_\_ de  
\_\_\_\_\_.

numéro professionnel \_\_\_\_\_,

ci-après appelé « l'enseignant »,

D'UNE PART,

- et -

le \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

ci-après appelé « l'entité d'éducation »,

D'AUTRE PART.

Les parties conviennent de ce qui suit en vertu des présentes.

**ARTICLE UN**

Accord sur l'enseignement

- 1.01 L'enseignant convient auprès de l'entité d'éducation d'effectuer des activités d'enseignement, de supervision et d'administration dans une école publique administrée par l'entité, et l'entité d'éducation convient d'employer l'enseignant à temps plein durant un minimum de 175 jours par année scolaire au cours de chacune de deux années consécutives, suivant l'alinéa 20.02 (ii) (*Permanence*) de la convention collective.
- 1.02 Le présent contrat sera en vigueur durant deux années scolaires à compter du premier jour d'août 20\_\_ jusqu'au trente-et-unième jour de juillet 20\_\_, à moins que l'une des parties n'y mette fin de la manière prescrite à l'article trois du présent contrat ou qu'une année de remplacement ne soit proposée en vertu de l'alinéa 20.02 (ii).

*\*Au 31 juillet 2025, l'article 1.02 sera modifié de manière qu'aout soit remplacé par septembre et juillet, par aout.*

## **ARTICLE DEUX**

### Rémunération des enseignants

- 2.01 L'entité d'éducation convient de verser à l'enseignant une proportion de la rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention collective provinciale des enseignants et à ses modifications ou aux changements apportés au besoin, applicables à la catégorie du certificat ou du permis de l'enseignant, à son expérience et au poste qu'il occupe, 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 que compte l'année scolaire.
- 2.02 Aux fins de la détermination de la rémunération ou du traitement d'un enseignant, le terme « jours où l'enseignant a enseigné » désigne :
- a) les jours reconnus comme jours où il y a eu enseignement selon les règlements établis en vertu de la *Loi sur l'éducation*;
  - b) les jours considérés comme jours où il y a eu enseignement en vertu d'une entente intervenue entre la ministre ou l'entité d'éducation et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
  - c) les autres journées reconnues par l'entité d'éducation comme journées 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 le contrat y consentent mutuellement.
- 3.02 L'enseignant peut, en remettant un avis écrit à l'entité d'éducation au plus tard le premier jour d'avril, résilier le présent contrat à la fin de n'importe quelle année scolaire.
- 3.03 L'entité d'éducation peut, en remettant un avis 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* et de la convention collective provinciale des enseignants et de ses modifications ou des changements apportés au besoin.
- 3.04 L'entité d'éducation peut, en remettant un avis écrit, suspendre ou congédier l'enseignant n'importe quand durant l'année scolaire conformément aux dispositions de la *Loi sur l'éducation* et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications ou des changements apportés au besoin.

**ARTICLE QUATRE**

Dispositions diverses

- 4.01 L'entité d'éducation et l'enseignant conviennent mutuellement que les parties liées par le présent contrat et le contrat proprement dit demeurent à tous égards assujetties aux dispositions de la *Loi sur l'éducation*, des règlements afférents et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications ou des changements apportés au besoin.
  
- 4.02 L'entité d'éducation et l'enseignant conviennent mutuellement que le présent contrat est valable sous réserve du fait que l'enseignant soit titulaire d'un certificat ou d'un permis d'enseignement valide en Nouvelle-Écosse.

**EN FOI DE QUOI** les parties liées par le présent contrat ont apposé leur signature  
le \_\_\_\_ \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

---

Témoin

---

Enseignant

---

Témoin

---

Représentant autorisé de l'entité d'éducation

**ANNEXE C**

**CONTRAT D'UNE DURÉE DÉTERMINÉE**

APPROUVÉ PAR LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT  
DE LA PETITE ENFANCE EN VERTU DE LA *LOI SUR L'ÉDUCATION*

**PROTOCOLE D'ENTENTE** rédigé en deux exemplaires et conclu le \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

ENTRE :

\_\_\_\_\_ de  
\_\_\_\_\_.

numéro professionnel \_\_\_\_\_,

ci-après appelé « l'enseignant »,

D'UNE PART,

- et -

le \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

ci-après appelé « l'entité d'éducation »,

D'AUTRE PART.

Les parties conviennent de ce qui suit en vertu des présentes.

**ARTICLE UN**

Accord sur l'enseignement

- 1.01 L'enseignant convient auprès de l'entité d'éducation d'effectuer des activités d'enseignement, de supervision et d'administration dans une école publique administrée par l'entité durant \_\_\_\_ jours pendant la période de validité du présent contrat. La répartition des jours en question sera déterminée par le directeur général régional de l'éducation/directeur général, qui est la personne responsable du système scolaire.
- 1.02 Le présent contrat sera en vigueur durant l'année scolaire débutant le premier jour d'aout 20\_\_ jusqu'au trente-et-unième jour de juillet 20\_\_, à moins que l'une des parties n'y mette fin par accord mutuel avant le trente-et-unième jour de juillet 20\_\_ ou de la manière prescrite à l'article trois du présent contrat.

*\*Au 31 juillet 2025, l'article 1.02 sera modifié de manière qu'aout soit remplacé par septembre et juillet, par aout.*

1.03 L'enseignant (cocher une réponse) :

- (i) remplace \_\_\_\_\_, qui est en congé pour l'année scolaire 20\_\_-20\_\_;
- (ii) remplace \_\_\_\_\_, qui est en affectation temporaire à un autre poste au cours de l'année scolaire 20\_\_-20\_\_;
- (iii) remplace un enseignant qui occupe un poste régulier permanent qu'il partage;
- (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 deux années scolaires consécutives;
- (vi) partage un poste au cours de l'ensemble de l'année scolaire;
- (vii) travaille à temps partiel pour l'ensemble de 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 période de six mois;
- (x) remplace \_\_\_\_\_, qui est en affectation temporaire à un autre poste pour \_\_\_\_ jours (moins de 175 jours);
- (xi) remplace \_\_\_\_\_, qui a quitté son poste au sein de l'entité d'éducation 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 40 jours et ne reviendra pas travailler le reste de l'année scolaire;
- (xiv) remplace \_\_\_\_\_, qui est en congé parental pour plus de 40 jours au cours de l'année scolaire;
- (xv) assume une affectation temporaire pendant \_\_\_\_ jours;
- (xvi) remplace des enseignants au jour le jour au cours d'une période définie (durant \_\_\_\_ jours) dans une ou plusieurs écoles désignées d'une entité d'éducation pour un minimum de 90 jours.

## **ARTICLE DEUX**

### Rémunération

2.01 L'entité d'éducation convient de verser à l'enseignant une proportion de la rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention collective provinciale des enseignants et à ses modifications ou aux changements apportés au besoin, applicables à la catégorie du certificat ou du permis de l'enseignant, à son expérience et au poste qu'il occupe, 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 que compte l'année scolaire.

## **ARTICLE TROIS**

### Suspension et congédiement

3.01 L'entité d'éducation peut, en remettant un avis écrit, suspendre ou congédier l'enseignant n'importe quand durant l'année scolaire conformément aux dispositions de la *Loi sur*



*l'éducation* et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications ou des changements apportés au besoin.

#### **ARTICLE QUATRE**

##### Dispositions diverses

- 4.01 L'entité d'éducation et l'enseignant conviennent mutuellement que les parties liées par le présent contrat et le contrat proprement dit demeurent à tous égards assujetties aux dispositions de la *Loi sur l'éducation*, des règlements afférents et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications ou des changements apportés au besoin.
- 4.02 L'entité d'éducation et l'enseignant conviennent mutuellement que le présent contrat est valable sous réserve du fait que l'enseignant soit titulaire d'un certificat ou d'un permis d'enseignement valide en Nouvelle-Écosse.

**EN FOI DE QUOI** les parties liées par le présent contrat ont apposé leur signature le \_\_\_\_ 20\_\_.

---

Témoin

---

Enseignant

---

Témoin

---

Représentant autorisé de l'entité d'éducation

**Annexe D1**  
1<sup>er</sup> aout 2023

Position à l'échelle	APEP	Année d'enseignement	CAPM		CEPI CAP4	CEPII	CEPIII	CEPIV	CAP8 ATC3
			CAP1 CAP2	CAP3		CAP5 CAP1	CAP6 ATC1	CAP7 ATC2	
1	52209	1	53119	53119	52210	58540	65470	71253	76737
2	54667	2		53119	54668	61668	68938	74717	80202
3	57123	3		53119	57124	64790	72404	78186	83671
4	59580	4		53119	59581	67921	75873	81654	87138
5	62038	5		53119	62039	71047	79339	85119	90605
6	64494	6		53119	64496	74174	82805	88588	94070
		7		57735	66952	77297	86274	92055	97542
		8				80425	89741	95522	101009
		9				83552	93207	98986	104474

**Annexe D2**  
1<sup>er</sup> aout 2023 au 30 juillet 2024

Position à l'échelle	APEP	Année d'enseignement	CAPM		CEPI CAP4	CEPII	CEPIII	CEPIV	CAP8 ATC3
			CAP1 CAP2	CAP3		CAP5 CAP1	CAP6 ATC1	CAP7 ATC2	
1	53776	1	54712	54712	53776	60296	67434	73390	79039
2	56307	2		54712	56308	63518	71007	76959	82608
3	58837	3		54712	58838	66734	74576	80532	86181
4	61368	4		54712	61369	69958	78149	84103	89752
5	63899	5		54712	63900	73178	81719	87673	93323
6	66429	6		54712	66431	76399	85289	91245	96893
		7		59467	68961	79616	88862	94817	100468
		8				82837	92433	98387	104039
		9				86058	96004	101956	107608

**Annexe D3**  
31 juillet 2024

Position à l'échelle	APEP	Année d'enseignement	CAPM		CEPI CAP4	CEPII	CEPIII	CEPIV	CAP8 ATC3
			CAP1 CAP2	CAP3		CAP5 CAP1	CAP6 ATC1	CAP7 ATC2	
1	54045	1	54986	54986	54045	60597	67771	73757	79434
2	56589	2		54986	56590	63836	71362	77344	83021
3	59131	3		54986	59132	67068	74949	80934	86612
4	61674	4		54986	61675	70308	78539	84524	90201
5	64219	5		54986	64220	73544	82128	88111	93790
6	66761	6		54986	66763	76781	85715	91702	97377
		7		59765	69305	80014	89307	95291	100971
		8				83251	92895	98879	104559
		9				86489	96484	102466	108146

**Annexe D4**  
1<sup>er</sup> aout 2024 au 31 juillet 2025

Position à l'échelle	APEP	Année d'enseignement	CAPM		CEPI CAP4	CEPII	CEPIII	CEPIV	CAP8 ATC3
			CAP1 CAP2	CAP3		CAP5 CAP1	CAP6 ATC1	CAP7 ATC2	
1	55666	1	56635	56635	55666	62415	69804	75970	81817
2	58287	2		56635	58288	65751	73502	79664	85512
3	60905	3		56635	60906	69080	77197	83362	89210
4	63525	4		56635	63526	72417	80896	87059	92907
5	66145	5		56635	66146	75750	84592	90754	96603
6	68764	6		56635	68766	79085	88287	94453	100298
		7		61558	71384	82415	91986	98150	104000
		8				85749	95682	101846	107696
		9				89083	99378	105540	111391

**Annexe D5**  
1<sup>er</sup> aout 2025 au 31 aout 2026

Position à l'échelle	APEP	Année d'enseignement	CAPM		CEPI CAP4	CEPII	CEPIII	CEPIV	CAP8 ATC3
			CAP1 CAP2	CAP3		CAP5 CAP1	CAP6 ATC1	CAP7 ATC2	
1	56779	1	57768	57768	56779	63664	71200	77490	83453
2	59452	2		57768	59453	67066	74973	81257	87222
3	62123	3		57768	62124	70461	78741	85029	90994
4	64795	4		57768	64796	73866	82514	88801	94765
5	67468	5		57768	67469	77265	86284	92569	98535
6	70139	6		57768	70141	80666	90052	96342	102304
		7		62789	72812	84063	93826	100113	106080
		8				87464	97596	103883	109850
		9				90865	101366	107650	113619

**ANNEXE E1**  
**1<sup>er</sup> aout 2023**

Chef de département  
ou consultant en systèmes

Traitement de 639 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 6 388 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de 50 % de son temps au sein du département.

**ANNEXE E2**  
**1<sup>er</sup> aout 2023 au 30 juillet 2024**

Chef de département  
ou consultant en systèmes

Traitement de 658 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 6 579 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de 50 % de son temps au sein du département.

**ANNEXE E3**  
**31 juillet 2024**

Chef de département  
ou consultant en systèmes

Traitement de 661 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 6 612 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de 50 % de son temps au sein du département.

**ANNEXE E4**  
**1<sup>er</sup> aout 2024 au 31 juillet 2025**

Chef de département  
ou consultant en systèmes

Traitement de 681 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 6 811 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de 50 % de son temps au sein du département.

**ANNEXE E5**  
**1<sup>er</sup> aout 2025 au 31 aout 2026**

Chef de département  
ou consultant en systèmes

Traitement de 695 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 6 947 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de 50 % de son temps au sein du département.

## APPENDICE A

### PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT À LA RETRAITE ANTICIPÉE

#### Objet

- .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 à la prise d'une retraite anticipée.

#### Critères d'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.

#### Soumission d'une demande

- .03 L'enseignant qui prévoit 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 régional de l'éducation/directeur général au plus tard le 31 décembre de l'année scolaire au cours de laquelle il prévoit prendre sa retraite.
- .04 L'enseignant qui prévoit 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 régional de l'éducation/directeur général au moins trois mois avant la date prévue de sa retraite.
- .05 L'approbation de chaque demande de participation au Programme sera accordée à la discrétion de l'entité d'éducation, sous réserve de l'approbation de l'Employeur, et le refus d'une entité d'éducation d'approuver une demande est définitif et sans appel.
- .06 Un avis écrit confirmant l'acceptation ou le refus de la demande de l'enseignant, accompagné d'une explication, sera transmis à l'enseignant dans les deux mois qui suivent la date limite de soumission d'une demande.

#### Conditions

- .07 Au cours de chaque année où l'enseignant participe au Programme d'encouragement à la retraite anticipée, il devra convenir de travailler pour l'entité d'éducation, dans le cadre d'une affectation mutuellement acceptée par l'enseignant et l'entité d'éducation, pour une période minimale de 21 jours, lesquels ne seront 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 21 jours prévue sera réduite en conséquence.

- .08 Les enseignants peuvent participer au Programme d'encouragement à la retraite anticipée durant un maximum de cinq ans.
- .09 L'enseignant qui participe au Programme sera rétribué conformément aux dispositions salariales de la convention collective provinciale des enseignants et le calcul du taux quotidien sera fondé sur 195 jours.
- .10 Le Programme d'encouragement à la retraite anticipée n'est assujéti 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, l'entité d'éducation et la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou son représentant) doivent signer conjointement le contrat approuvé avant que l'on puisse considérer que la permission de participer au programme a été 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 collective en conviennent autrement.

### **Renseignements**

- .14 À compter de l'année scolaire commençant le 1<sup>er</sup> août 1999, la ministre fournira au Syndicat ou à un représentant désigné les renseignements suivants :
- (i) le nombre de demandes soumises en vertu de .03 par entité d'éducation;
  - (ii) les noms des enseignants dont la demande a été approuvée, par entité d'éducation, avant le 31 juillet de l'année scolaire.

### **Circonstances particulières**

- .15 Lorsqu'on décide d'offrir un Programme d'encouragement à la retraite anticipée en vertu de l'article 21, les dispositions dudit article s'appliquent, sauf dans les situations ci-dessous.
- .16 Nonobstant le paragraphe .07, on garantira à l'enseignant une période de 69,5 jours de suppléance ou d'un autre type de travail, selon ce que détermine l'entité d'éducation, laquelle 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 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 ans.
- .18 Le nombre de participants susceptibles de se prévaloir de la disposition des circonstances particulières sera limité par les dispositions de l'article 21.

**CONTRAT DE PARTICIPATION AU PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT  
À LA RETRAITE ANTICIPÉE**

**ARTICLE I**

Après avoir pris connaissance des conditions du Programme d'encouragement à la retraite anticipée relatives à l'article 38 de la convention collective provinciale des enseignants, je déclare en vertu du présent contrat que je souhaite participer au Programme et que, si ma participation est approuvée par l'entité d'éducation et la ministre, je démissionnerai du poste d'enseignant que j'occupe actuellement à compter du \_\_\_\_\_ 20\_\_.

**SIGNATURE** \_\_\_\_\_

**TÉMOIN** \_\_\_\_\_

**DATE** \_\_\_\_\_

**ARTICLE II**

Conformément aux conditions du Programme d'encouragement à la retraite anticipée susmentionné, l'enseignant dont le nom est mentionné ci-dessus a l'autorisation de participer au Programme pour une période de \_\_\_\_\_ années débutant le \_\_\_\_ 20\_\_ et se terminant le \_\_\_\_ 20\_\_.

**SIGNATURE** \_\_\_\_\_  
Au nom de l'entité d'éducation

**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**

#### **Objet**

- .01 Le Régime de congé avec traitement différé permet aux enseignants de prendre un congé d'un an ou un congé équivalant à six mois et de financer le congé par un report de leur traitement.

#### **Admissibilité**

- .02 Tout enseignant titulaire d'un contrat permanent d'une entité d'éducation peut participer au régime.

#### **Soumission d'une demande**

- .03 L'enseignant doit soumettre au directeur général régional de l'éducation/directeur général au plus tard le 30 avril de l'année scolaire précédant celle où le report de son traitement doit débiter une demande écrite de permission de participer au régime.
- .04 Un avis écrit d'acceptation ou de refus de la demande soumise par l'enseignant, accompagné d'explications, sera transmis à l'enseignant au plus tard le 15 juin de l'année scolaire durant laquelle la demande initiale est soumise.
- .05 L'approbation de chaque demande de participation au régime est laissée à la discrétion exclusive de l'entité d'éducation et le refus de l'entité d'approuver une demande est définitif et sans appel.

#### **Formule de paiement et congé**

- .06 Le paiement du traitement et des avantages sociaux, ainsi que le moment du congé d'un an ou de six mois seront déterminés comme suit.
- (i) Au cours de chaque année du régime précédant l'année du congé, l'enseignant touchera un pourcentage réduit de son traitement annuel applicable. Le pourcentage restant de son traitement annuel sera différé et l'entité d'éducation cumulera ce montant et les intérêts au nom de l'enseignant pour financer le congé.
  - (ii) Le pourcentage du traitement annuel différé pour une année ne doit pas être inférieur à 5 %.
  - (iii) Le calcul des intérêts en vertu des conditions du présent régime sera effectué sur une base quotidienne et sera versé chaque mois (non à l'avance).
  - (iv) Nonobstant l'alinéa 0.06 (ii), l'Employeur pourrait approuver une suspension du régime conformément aux directives fédérales pour une période de 12 mois à partir de la date anniversaire de l'inscription au régime.

Le taux est déterminé le dernier jour de chaque mois en fonction de la moyenne du compte d'épargne du Régime 24 de la Teachers Plus Credit Union et 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 en fonction de la moyenne des taux proposés par la Teachers Plus Credit Union, la Banque Royale du Canada, la Banque Scotia, la Banque CIBC, TD Canada Trust et la Banque de Montréal.

L'intérêt sera calculé comme prévu ci-dessus et sera crédité au compte de l'enseignant le jour précédant chacune des dates de paie normales de l'enseignant.

### **Avantages sociaux**

- .07 Durant la période où l'enseignant participe au régime et n'est pas en congé, les avantages sociaux liés à son niveau de rémunération seront structurés en fonction du traitement 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, les avantages liés à son niveau de rémunération seront structurés en fonction du traitement qu'aurait touché l'enseignant dans l'année précédant son congé s'il ne s'était pas inscrit au régime.
  - (ii) S'il s'agit d'un congé de six mois au cours d'une même année scolaire, les avantages sociaux liés au niveau de rémunération seront structurés en fonction du traitement 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 retenues pour le régime de retraite se poursuivront durant le congé. La période de congé sera considérée comme une période d'enseignement ouvrant droit à pension.
- .12 Les retenues pour le régime de retraite seront fondées sur le traitement qu'aurait touché l'enseignant s'il n'avait pas adhéré au régime ou était parti en congé.
- .13 Lorsqu'il reviendra de son congé, l'enseignant sera 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 sera traité suivant les conditions pertinentes dans la convention collective.

### **Retrait du régime**

- .14 L'enseignant peut se retirer du régime à n'importe quel moment avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année civile au cours de laquelle le congé doit commencer. Toute exception à cet égard sera accordée à la discrétion de l'entité d'éducation. Le remboursement sera effectué conformément à l'article .16.
- .15 Nonobstant l'article .14, les enseignants qui s'inscrivent au régime le ou après le 1<sup>er</sup> août 1990 pourront, dans des situations exceptionnelles, comme une maladie grave, un décès, une démission ou une retraite anticipée, s'en retirer à n'importe quel moment au cours de la ou des

années où a lieu le report du traitement, à condition que l'entité d'éducation approuve le retrait. Une telle autorisation ne sera pas indument refusée. Le remboursement se fera selon les dispositions de l'article .16.

- .16 Si un enseignant se retire du régime, il touchera un montant forfaitaire rajusté égal à toutes les sommes reportées, plus les intérêts courus. Le remboursement sera effectué sans attendre dans les 60 jours qui suivent le retrait du régime.
- .17 Si l'enseignant décède pendant qu'il participe au régime, toutes les sommes accumulées, auxquelles seront ajoutés les intérêts courus au moment du décès, seront 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 l'entité d'éducation et le Syndicat tandis qu'ils participent au régime devront s'en retirer et on leur versera en un montant forfaitaire rajusté le traitement reporté jusqu'à la date du retrait, plus les intérêts courus. Le remboursement sera effectué sans attendre dans les 60 jours qui suivent le retrait du régime.

### **Contrat**

- .19 Tous les enseignants qui souhaitent participer au régime devront signer le contrat approuvé avant qu'on puisse leur accorder la permission d'y participer.
- .20 Après l'entrée en vigueur du contrat, ses dispositions concernant le pourcentage du traitement et l'année du congé pourront être modifiées par accord mutuel entre l'enseignant et l'entité d'éducation.

# CONTRAT DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ CONGÉ D'UN AN

---

## Entité d'éducation

J'ai lu les conditions du Régime de congé avec traitement différé décrites à l'appendice B de la convention collective provinciale des enseignants et je conviens par les présentes de m'inscrire au régime suivant les conditions qui suivent.

### 1. DATE D'INSCRIPTION

Je souhaite m'inscrire au Régime de congé avec traitement différé à partir 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 sera assuré en vertu du calendrier qui suit.

(i) Je souhaite différer, à compter du 1<sup>er</sup> aout 20\_\_\_\_, un pourcentage de chaque versement de mon traitement pour les \_\_\_\_ prochaines années, conformément au calendrier ci-après.

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

(Insérer le nombre requis d'années et le pourcentage de report du traitement.)

*\*Au 31 juillet 2025, l'article ci-dessus sera modifié de manière qu'aout soit remplacé par septembre.*

À noter : Le maximum qui peut être différé au cours d'une année donnée du calendrier est de 33,33 % du traitement annuel et le nombre maximal d'années pour lesquelles un enseignant peut différer le versement du traitement est de six.

Chaque année, l'entité d'éducation me remettra un relevé faisant état des sommes se trouvant dans mon compte (montant dans le compte, y compris les intérêts courus).

Au moins 60 jours avant le début de mon congé, j'aviserai l'entité d'éducation du montant des primes que je souhaite faire retenir de mon traitement durant ma période de congé. L'entité d'éducation effectuera les retenues voulues.

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

***\*Au 31 juillet 2025, l'article ci-dessus sera modifié de manière que juillet soit remplacé par aout.***

Les intérêts gagnés sur le traitement pendant l'année de congé seront versés en deux paiements : l'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

---

Affectation actuelle

Témoin

---

Date

# CONTRAT DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ CONGÉ DE SIX MOIS

---

## Entité d'éducation

J'ai lu les conditions du Régime de congé avec traitement différé décrites à l'appendice B de la convention collective provinciale des enseignants et je conviens par les présentes de m'inscrire au régime suivant les conditions qui suivent.

### 1. DATE D'INSCRIPTION

Je souhaite m'inscrire au Régime de congé avec traitement différé pour six mois à partir du \_\_\_\_\_.

### 2. ANNÉE DU CONGÉ

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

À NOTER : Il faut inclure soit juillet, soit aout dans la période du congé.

### 3. DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Le financement de ma participation au Régime de congé avec traitement différé sera assuré en vertu du calendrier qui suit.

(i) Je souhaite différer, à compter du 1<sup>er</sup> aout 20\_\_\_\_, un pourcentage de chaque versement de mon traitement pour les \_\_\_\_ prochaines années, conformément au calendrier ci-après.

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

(Insérer le nombre requis d'années et le pourcentage de report du traitement.)

*\*Au 31 juillet 2025, l'article ci-dessus sera modifié de manière qu'aout soit remplacé par septembre.*

À noter : Le maximum qui peut être différé au cours d'une année donnée du calendrier est de 33,33 % du traitement annuel et le nombre maximal d'années pour lesquelles un enseignant peut différer le versement du traitement est de six. Les enseignants prenant un congé de février à aout doivent contribuer à hauteur d'un minimum de 5 % des montants différés pour la période d'aout à février.

Le 31 juillet (si je diffère mon traitement pour plus d'une année), l'entité d'éducation me remettra un relevé faisant état des sommes se trouvant dans mon compte (montant dans le compte, y compris les intérêts courus).

*\*Au 31 juillet 2025, l'article ci-dessus sera modifié de manière que juillet soit remplacé par aout.*

Au moins 60 jours avant le début de mon congé, j'aviserais l'entité d'éducation du montant des primes que je souhaite faire retenir de mon traitement durant ma période de congé. L'entité d'éducation effectuera les retenues voulues.

Durant la période du congé, les sommes totales accumulées plus les intérêts courus (y compris les montants différés d'aout à février dans le cas des enseignants prenant un congé en février) me seront versées suivant les conditions du Régime de congé avec traitement différé.

Les intérêts gagnés sur le traitement pendant la période de congé seront assujettis aux impôts au cours de l'année où ils auront été gagnés et ils seront versés à la fin du congé.

---

École actuelle de l'enseignant

Signature de l'enseignant

---

Affectation actuelle

Témoin

---

Date

## APPENDICE C

### PROGRAMME INTRAPROVINCIAL D'ÉCHANGE D'ENSEIGNANTS

**Préambule :** Pour stimuler la mobilité parmi les enseignants de la Nouvelle-Écosse, il faudrait leur offrir des possibilités d'échanger leur poste avec un autre enseignant durant une période d'un an.

#### Objet

##### Offrir

- .01 une possibilité de nouvelles expériences professionnelles profitables à l'enseignant, à l'entité d'éducation qui l'emploie actuellement et à l'entité d'éducation de l'autre enseignant qui coopère à l'échange;
- .02 une nouvelle expérience pédagogique;
- .03 une possibilité de tirer profit des idées, des ressources et des programmes d'une autre entité d'éducation;
- .04 la possibilité aux enseignants de partager leurs connaissances, leurs idées et leur expertise avec d'autres élèves, enseignants, parents et dirigeants de l'entité d'éducation.

#### Principes de l'entente

- .01 Les parties conviennent de mettre en œuvre un programme intraprovincial d'échange à l'intention des enseignants. Ces derniers peuvent soumettre une demande d'échange malgré l'absence de partenaire ou en proposant un partenaire pour l'échange.
- .02 La date limite de soumission d'une demande est le 15 janvier; la date cible pour aviser les intéressés de l'acceptation de l'échange est le 10 mars.
- .03 Les échanges proposés se font sous réserve de l'approbation des entités d'éducation participantes.
- .04 La période de l'échange correspondra à une année scolaire. Toute prolongation au-delà de cette période ne se sera possible qu'avec l'approbation des entités d'éducation participantes.
- .05 L'échange peut devenir permanent sous réserve de l'approbation des deux enseignants et du consentement des entités d'éducation participantes.
- .06 Si l'échange devient permanent, l'enseignant nouveau venu
  - a) aura une ancienneté équivalant à la moindre de celle qu'il avait au sein de l'entité d'éducation qui l'employait précédemment ou de celle de l'enseignant qui quitte l'entité d'éducation accueillant le nouveau venu;
  - b) recevra des crédits, qu'il pourra utiliser, pour les congés de maladie accumulés au sein de l'entité d'éducation qui l'employait précédemment, jusqu'à concurrence de 195 jours.
- .07 Les possibilités d'échange ne seront offertes qu'aux enseignants ayant un contrat permanent.

- .08 Une fois le programme d'échange terminé, l'enseignant devra retourner à son poste original, sous réserve des dispositions de sa convention collective particulière.
- .09 Durant l'année de l'échange, les années d'enseignement seront considérées comme des années de service ininterrompu au sein de l'entité d'éducation où l'enseignant est actuellement 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 l'entité d'éducation à laquelle est rattaché l'enseignant continuera de lui verser son traitement.
- .11 Les demandes de participation au Programme intraprovincial d'échange d'enseignants devront être envoyées à un « bureau central » situé dans les locaux du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse.
- .12 Un comité de supervision formé d'un représentant du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, d'un représentant du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et d'un membre mutuellement choisi par les deux représentants sera responsable de l'administration du Programme.

## **Conditions**

- .01 Les enseignants qui participent à l'échange demeureront au service de leur propre entité d'éducation et continueront de toucher leur traitement tout au long de l'échange. On continuera par conséquent de prélever comme normalement les impôts à payer ainsi que leurs cotisations au régime de retraite et aux avantages sociaux, et les enseignants concernés conserveront leurs droits et privilèges à titre d'employés de l'entité d'éducation.
- .02 Nonobstant la condition .01 ci-dessus, les participants à l'échange devront prendre connaissance des conditions d'emploi de l'entité d'éducation les accueillant 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 soumet une demande devra être véritablement intéressé par l'échange, avoir la ferme intention d'accepter d'y participer si un échange convenable lui est offert et être capable de s'adapter aux conditions de son nouveau milieu. L'enseignant devra 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 dans le cadre 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 déplacements et au logement seront exclusivement à leur charge.
- .05 Le demandeur devra convenir de retourner au sein de l'entité d'éducation d'où il provient après une année complète de service au sein de l'autre entité d'éducation.



- .06 La durée de l'échange sera d'une année.
- .07 Les échanges seront organisés par jumelage de postes et aucun échange ne pourra avoir lieu sans l'approbation des deux entités d'éducation concernées.
- .08 Il sera garanti qu'à son retour dans son entité d'éducation, le participant à l'échange pourra reprendre son poste original, sous réserve des dispositions de la convention collective particulière concernée.
- .09 Les enseignants qui participent à des échanges devront être titulaires d'un certificat d'aptitude à l'enseignement valide.

### **Échanges avec des enseignants à l'emploi du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance**

- 01. Un enseignant titulaire d'un certificat employé par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (le « Ministère ») peut effectuer un échange de postes avec un enseignant employé par une entité d'éducation.
- 02. À moins de dispositions contraires, les conditions applicables aux échanges s'appliqueront aux échanges avec le Ministère.
- 03. Les échanges entre le Ministère et une entité d'éducation seront effectués en vertu de détachements.
- 04. Les échanges engageant le Ministère auront une durée d'une année scolaire et pourront être renouvelés au maximum pour deux années scolaires consécutives. Les échanges auxquels participe un enseignant du Ministère ne sauront devenir des mesures permanentes.
- 05. Les échanges demeurent assujettis à l'approbation des employeurs concernés.

**DEMANDE DE PARTICIPATION AU PROGRAMME D'ÉCHANGE INTRAPROVINCIAL  
D'ENSEIGNANTS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE**

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

**VEUILLEZ COCHER LA CASE PERTINENTE CI-DESSOUS.**

- Je n'ai pas de partenaire en vue de l'échange envisagé.**  
 **J'ai un partenaire en vue de l'échange envisagé.**

Nom du partenaire pour l'échange \_\_\_\_\_

**I. RENSEIGNEMENTS PERSONNELS**

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

Adresse municipale \_\_\_\_\_

Ville \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_

N° professionnel \_\_\_\_\_ Courriel \_\_\_\_\_

**II. LIEU DE TRAVAIL**

Nom, adresse et numéro de téléphone

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Employeur/entité d'éducation \_\_\_\_\_

Nom du supérieur \_\_\_\_\_

**DATE LIMITE DE SOUMISSION DES DEMANDES :  
AU PLUS TARD LE 15 JANVIER**

**III. TITRES ET QUALITÉS**

- a) Études postsecondaires et formation :  
Grade(s)                                      Établissement(s)                                      Année(s)

---

---

- b) Certificat d'aptitude à l'enseignement détenu \_\_\_\_\_

**IV. EXPÉRIENCE**

Nombre d'années d'enseignement : \_\_\_\_\_

De	À	Employeur/ entité d'éducation	Détails (primaire, département, branche, etc.)
----	---	----------------------------------	--

---

---

---

**V. POSTE**

- a) Affectation courante :

---

---

- b) Je suis prêt à assumer les affectations qui suivent :

Année(s)/matière(s) \_\_\_\_\_

Affectation du MEDPE : \_\_\_\_\_

Autre : \_\_\_\_\_

b) Après consultation de mon supérieur, je comprends que l'enseignant participant à un échange devra assumer l'affectation qui suit :

Année(s)/matière(s) \_\_\_\_\_

Affectation du MEDPE : \_\_\_\_\_

Autre : \_\_\_\_\_

## **VI. FORMATION ET EXPÉRIENCE SUPPLÉMENTAIRES**

a) Veuillez faire état de toute formation spéciale ou de vos champs d'intérêt en matière de sports scolaires, de musique, de théâtre, etc.

---

---

b) Expérience de travail qui pourrait selon vous être pertinente.

---

---

## **VII. PERSONNES À AVISER EN CAS D'URGENCE**

Nom

Adresse

Numéro de téléphone

---

---

## **VIII. ÉCHANGE PROPOSÉ : ÉNUMÉRER PAR ORDRE DE PRÉFÉRENCE LES EMPLOYEURS OÙ VOUS VOUDRIEZ ÊTRE ÉCHANGÉ**

PREMIER CHOIX – entité d'éducation/MEDPE \_\_\_\_\_

DEUXIÈME CHOIX – entité d'éducation/MEDPE \_\_\_\_\_

TROISIÈME CHOIX – entité d'éducation/MEDPE \_\_\_\_\_

**VEUILLEZ ANNEXER UN *CURRICULUM VITAE* À JOUR.**

**IX. OBSERVATIONS (RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES QUI POURRAIENT FACILITER L'ÉCHANGE)**

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

J'atteste que les renseignements fournis aux présentes sont véridiques et qu'ils sont, pour autant que je sache, exacts.

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

**Conditions**

1. Les enseignants qui participent à l'échange demeureront au service de leur propre employeur et continueront de toucher leur traitement tout au long de l'échange. On continuera par conséquent de prélever comme normalement les impôts à payer ainsi que les cotisations au régime de retraite et aux avantages sociaux, et les enseignants concernés conserveront leurs droits et privilèges à titre d'employés de leur employeur.
2. Nonobstant les dispositions de la condition .01 ci-dessus, les participants à l'échange devront prendre connaissance des conditions d'emploi de l'employeur les accueillant 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 soumet une demande doit être véritablement intéressé par l'échange et avoir la ferme intention d'accepter d'y participer si un échange convenable lui est offert; 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 dans le cadre de l'échange.
4. Les enseignants qui participent à un échange seront encouragés à échanger leurs logements réciproques, mais toutes les dispositions et tous les frais relatifs aux déplacements et au logement seront à leur charge exclusive.
5. Le demandeur devra convenir de retourner auprès de l'employeur d'où il provient après une année complète de service auprès de l'autre employeur.
6. L'échange durera une année.
7. Les échanges seront organisés par jumelage de postes et aucun échange ne pourra avoir lieu sans l'approbation des deux employeurs concernés.
8. Il sera garanti qu'à son retour auprès de son employeur précédent, le participant à l'échange pourra reprendre son poste original, sous réserve des dispositions de la convention collective particulière concernée.
9. Les enseignants qui participent aux échanges devront être titulaires d'un certificat d'aptitude à l'enseignement valide.

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*.)

## APPENDICE D

### ASSURANCE COLLECTIVE TOTAL CARE COMPLÉMENTAIRE (SOINS DENTAIRES) DU SENE

Programme d'entretien préventif de base et services de restauration majeure particuliers.

#### **Description des avantages**

Remboursement de 80 % des services qui suivent, selon le moindre des deux montants : 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 clinique [un examen de rappel tous les 12 mois].

**Services de prévention :** Nettoyage et polissage, traitement au fluor [une fois tous les 12 mois], résine et ciment dentaires, mainteneurs d'espaces, appareil de protection pour sportifs [un tous les 24 mois pour les enfants jusqu'à l'âge de 16 ans, un pour le reste de la vie après l'âge de 16 ans].

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

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

**Services 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 prosthodontie — prothèses amovibles :** Réparations de prothèse, rebasage de prothèse [une fois tous les 24 mois] et conditionnement des tissus.

**Services chirurgicaux :** Extraction de dents.

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

Les services qui suivent sont remboursés à un taux de 60 % des frais habituellement exigés par le dentiste ou du barème tarifaire en vigueur de l'association dentaire de la province de résidence de l'assuré, selon le moindre montant et jusqu'à concurrence de 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 à l'aide d'or si la dent ne peut être restaurée au moyen d'un autre matériau. De tels services ne comprennent pas les ponts fixes, 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.

## **AVANTAGES ACCESSOIRES**

Les avantages accessoires qui suivent s'ajoutent à la police Total Care existante en vertu de l'article 34.

- (i) Couverture de 80 % des dispositifs de surveillance continue du glucose (SCG).
- (ii) Augmentation de la couverture de l'entretien des prothèses et des autres appareils à 200 \$ au cours de toute période de 12 mois consécutifs.
- (iii) Augmentation de l'indemnité pour appareil auditif à 750 \$ au cours de n'importe quelle période de 36 mois consécutifs.
- (iv) Couverture de 80% des améliorations, des pièces et des accessoires des implants cochléaires.



## APPENDICE E

### TEMPS DE CORRECTION ET DE PRÉPARATION

#### CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION ANNAPOLIS VALLEY

#### ARTICLE 43 CORRECTION ET PRÉPARATION

- 43.1 L'entité d'éducation peut programmer les activités qu'elle considère comme 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 l'entité représente au moins 10 % du temps en moyenne au cours d'un cycle de temps raisonnable, les 90 % restants étant réservés à l'enseignement ou à des tâches qui s'y rapportent.
- 43.2 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne pourra empiéter sur les plages de temps qui suivent de l'enseignant :
- a) récréation ou surveillance de la récréation;
  - b) pauses du repas de midi;
  - c) inscription dans la classe du titulaire;
  - d) activités parascolaires qui ne font pas officiellement 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 sera prévu 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 officielle du programme et qui sont requises pour l'obtention des crédits d'un cours (exemple : crédit pour chorale dans le cadre d'un cours de musique);
  - c) les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
  - d) les activités à l'aide de ressources centrées sur l'élève;
  - e) les responsabilités administratives attribuées formellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
  - f) la surveillance des périodes de suspension à l'école;
  - g) la surveillance de la récréation des élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année.
- 43.4 Les parties conviennent que toutes les questions ou préoccupations relatives à la programmation ou à l'établissement de « cycles de temps raisonnables » ayant trait à la mise en application 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.

## **CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION CAPE BRETON-VICTORIA**

### **ARTICLE 18 CHARGE DE TRAVAIL**

- 18.01 Lorsqu'une entité d'éducation demande à un enseignant d'aider à l'élaboration d'un cours ou d'un programme d'études et que l'enseignant accepte, l'entité d'éducation rajustera la charge de travail de l'enseignant de manière à compenser le temps consacré à l'élaboration du programme.
- 18.02 L'entité d'éducation peut programmer les activités qu'elle considère comme 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 l'entité représente au moins 10 % du temps en moyenne au cours d'un cycle de temps raisonnable, les 90 % restants étant réservés à l'enseignement ou à des tâches qui s'y rapportent.
- 18.03 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne pourra empiéter sur les plages de temps qui suivent de l'enseignant :
- a) récréation ou surveillance de la récréation;
  - b) pauses du repas de midi;
  - c) inscription dans la classe du titulaire;
  - d) activités parascolaires qui ne font pas officiellement partie d'un cours;
  - e) surveillance des couloirs;
  - f) temps nécessaire pour changer de classe.
- 18.04 Les parties conviennent que toutes les questions ou préoccupations relatives à la programmation ou à l'établissement de « cycles de temps raisonnables » ayant trait à la mise en application du présent article peuvent faire l'objet d'une réunion du comité administration/enseignants dont le mandat est défini à l'article 43 de la présente convention.
- 18.05 L'entité d'éducation mettra tout en œuvre pour établir des cycles de temps raisonnables qui réduiront au minimum les inconvénients pour chacun des enseignants.

## **CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION CHIGNECTO CENTRAL**

### **ARTICLE 38 CORRECTION ET PRÉPARATION**

- 38.01 L'entité d'éducation peut programmer les activités qu'elle considère comme 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 l'entité représente au moins 10 % du temps en moyenne au cours d'un cycle de temps raisonnable, les 90 % restants étant réservés à l'enseignement ou à des tâches qui s'y rapportent.
- 38.02 L'entité d'éducation et le Syndicat établiront un comité mixte de correction et de préparation composé de deux représentants de chaque partie pour surveiller le respect du présent article. Le comité de correction et de préparation sélectionnera des présidents qui alterneront parmi ses membres.

38.03 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne pourra empiéter sur les plages de temps qui suivent de l'enseignant :

- a) récréation ou surveillance de la récréation;
- b) pauses du repas de midi;
- c) inscription dans la classe du titulaire;
- d) activités parascolaires qui ne font pas officiellement 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 sera prévu 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 officielle du programme et qui sont requises pour l'obtention des crédits d'un cours (exemple : crédit pour chorale dans le cadre d'un cours de musique);
- c) les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
- d) les activités à l'aide de ressources centrées sur l'élève;
- e) les responsabilités administratives attribuées formellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
- f) la surveillance des périodes de suspension à l'école;
- g) la surveillance de la récréation des élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année.

## **CONSEIL SCOLAIRE ACADIEN PROVINCIAL**

### **ARTICLE 24 TEMPS DE CORRECTION ET DE PRÉPARATION**

24.01 Le Conseil peut programmer les activités qu'il considère comme 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 représente au moins 10 % du temps en moyenne au cours d'un cycle de temps raisonnable, les 90 % restants étant réservés à l'enseignement ou à des tâches qui s'y rapportent.

24.02 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne pourra empiéter sur les plages de temps qui suivent de l'enseignant :

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

24.03 Le temps réservé à la correction et à la préparation sera prévu 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 officielle du programme et qui sont requises pour l'obtention des crédits d'un cours (exemple : crédit pour chorale dans le cadre d'un cours de musique);
- (iii) les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
- (iv) les activités à l'aide de ressources centrées sur l'élève;
- (v) les responsabilités administratives attribuées formellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
- (vi) la surveillance des périodes de suspension à l'école;
- (vii) la surveillance de la récréation des élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année.

24.04 Les parties conviennent que toutes les questions ou préoccupations relatives à la programmation ou à l'établissement de « cycles de temps raisonnables » ayant trait à la mise en application du présent article peuvent faire l'objet d'une réunion du comité administration/enseignants dont le mandat est défini à l'article 36 de la présente convention.

## **CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION HALIFAX**

### **ARTICLE 39 TEMPS DE CORRECTION ET DE PRÉPARATION**

- 39.01 Chaque enseignant aura droit à l'équivalent de 30 minutes par jour de temps de correction et de préparation au sein du cycle de temps de l'école. Un cycle de temps correspond à la période de temps durant laquelle l'horaire de l'école se répète (p. ex. cycle de cinq jours, cycle de six jours).
- 39.02 Le temps qu'un enseignant consacre à la correction et à la préparation aux termes du présent article devra être pris durant la journée d'enseignement.

## **CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION SOUTH SHORE / CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION TRI-COUNTY**

### **ARTICLE 44 TEMPS DE CORRECTION ET DE PRÉPARATION**

- 44.01 L'entité d'éducation peut programmer les activités qu'elle considère comme 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 l'entité représente au moins 10 % du temps en moyenne au cours d'un cycle de temps raisonnable, les 90 % restants étant réservés à l'enseignement ou à des tâches qui s'y rapportent.
- 44.02 Le temps réservé à la correction et à la préparation ne pourra empiéter sur les plages de temps qui suivent de l'enseignant :
- (i) récréation ou surveillance de la récréation;
  - (ii) pauses du repas de midi;
  - (iii) inscription dans la classe du titulaire;

- (iv) activités parascolaires qui ne font pas officiellement 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 sera prévu 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 officielle du programme et qui sont requises pour l'obtention des crédits d'un cours (exemple : crédit pour chorale dans le cadre d'un cours de musique);
- (iii) les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
- (iv) les activités à l'aide de ressources centrées sur l'élève;
- (v) les responsabilités administratives attribuées formellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
- (vi) la surveillance des périodes de suspension à l'école.

44.04 Les parties conviennent que toutes les questions ou préoccupations relatives à la programmation ou à l'établissement de « cycles de temps raisonnables » ayant trait à la mise en application du présent article peuvent faire l'objet d'une réunion du comité administration/enseignants dont le mandat est défini à l'article 8 de la présente convention.

## **CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION STRAIT**

### **ARTICLE 45 TEMPS DE CORRECTION ET DE PRÉPARATION**

45.1 Le temps accordé à chaque enseignant aux fins de la correction et de la préparation prévu dans les emplois du temps définis par l'entité d'éducation représentera au moins 10 % du temps en moyenne au cours d'un cycle de temps raisonnable, les 90 % restants étant réservés à l'enseignement ou à des tâches qui s'y rapportent.

45.2 Le temps de correction et de préparation, tout comme le temps d'enseignement, correspondront à la partie de la journée de l'enseignant où les élèves sont officiellement en classe. La partie de la journée en question débute lorsque la classe commence l'avant-midi et l'après-midi, et elle prend fin lorsque les élèves partent pour le dîner et à la fin de la journée de classe.

45.3 Les périodes de récréation ne seront pas incluses dans le calcul du temps de correction et de préparation. La période durant laquelle les élèves prennent leur pause de l'heure du dîner ne sera pas incluse dans le temps utilisé pour le calcul du temps de correction et de préparation.

45.4 Les parties conviennent de collaborer à l'établissement dans chaque école de « cycles de temps raisonnables » qui réduiront les inconvénients pour chacun des enseignants.