



CONVENTION COLLECTIVE

entre

LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE
de la Nouvelle-Écosse

et

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

pour la période du 1^{er} août 2019 au 31 juillet 2023,

établie le 23 octobre 2020.

(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 des présentes.*

INDEX DES ARTICLES

Article	Titre	Page
1	Définitions	7
2	Reconnaissance	8
3	Application	8
4	Dispositions législatives publiques	8
5	Responsabilités de l'employeur	9
6	Milieus de travail et d'apprentissage respectueux	9
7	Grèves et lockouts	9
8	Impression et distribution de la convention collective	10
9	Comités	10
10	Obligations du successeur	11
11	Responsabilités des enseignants	12
12	Dossier personnel de l'enseignant	13
13	Supervision des élèves	15
14	Fonds d'aide à l'élaboration des programmes	15
15	Reclassification des certificats	16
16	Classification et modification de la classification des enseignants	16
17	Délivrance des permis	17
18	Expérience de l'enseignement	17
19	Reconnaissance des états de service	18
20	Permanence	18
21	Sécurité d'emploi	21
22	Indemnité de départ	24
23	Suspension ou annulation d'un certificat ou d'un permis	25
24	Activités parascolaires	25
25	Année scolaire	26
26	Congé pour accident de travail	27
27	Congé de maternité, congé parental et congé d'adoption	29
28	Congé de soignant	33
29	Congé de naissance	34
30	Congé pour la présidence du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse	34
31	Autres absences	35
32	Enseignants suppléants	38
33	Contrat à durée déterminée, avantages sociaux	43
34	Assurances	45
35	Points à négocier par le Syndicat et l'entité du système éducatif	46
36	Réduction de la cotisation d'assurance-emploi	46
37	Soutien des alcooliques et des toxicomanes	47
38	Programme d'encouragement à la retraite anticipée	47

Article	Titre	Page
39	Régime de congé à salaire différé	47
40	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants	48
41	Modification d'un commun accord	48
42	Procédure de règlement des griefs	48
43	Salaire	51
44	Postes de supervision et d'administration	53
45	Évaluation du personnel enseignant	55
46	Plans de programme individualisés	56
47	Affectations temporaires	58
48	Renseignement au sujet des enseignants	60
49	Apprentissage échelonné	60
50	Frais de déplacement	62
51	Assurance responsabilité civile	63
52	Retenues	64
53	Aide à un employé faussement accusé	64
54	Immobilisations	65
55	Accommodements	65
56	Sous-traitance	66
57	Activités éducatives	66
58	Assurance-invalidité de longue durée	66
59	Temps pour la préparation et la correction	67
60	Fonds de perfectionnement professionnel	68
61	Récompense pour états de service/prestation de décès	74
62	Journée d'école des enseignants	76
63	Climat de la salle de classe	77
64	Collecte de fonds	78
65	Aide et protection juridiques	78
66	Mode de paiement	78
67	Séminaires sur la retraite	80
68	Biens des enseignants – perte ou dommages	80
69	Évaluation	81
70	Conditions de travail	81
71	Durée et résiliation	82

LETTRES D'ENTENTE

1.	Initiatives de promotion de l'équité et de la diversité	84
2.	Enseignants suppléants (taux de rémunération)	86
3.	Fermetures d'écoles	87
4.	Date d'entrée en vigueur	88
5.	Projet pilote des enseignants suppléants (accidents de travail)	89
6.	Collecte de fonds	91
7.	Sécurité d'emploi	92

ANNEXES

A	Contrat permanent	93
B	Contrat d'enseignant probatoire	96
C	Contrat à durée déterminée	99
D	Salaires	102
E	Suppléments (allocations de supervision)	106

APPENDICES

A	Programme d'encouragement à la retraite anticipée	108
B	Régime de congé à salaire différé	112
C	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants	119
D	Assurance collective Total Care complémentaire (soins dentaires) du SENE	126
E	Temps pour la préparation et la correction	128

LISTE ALPHABÉTIQUE DES ARTICLES

Article	Titre	Page
55	Accommodements	65
57	Activités éducatives	66
24	Activités parascolaires	25
47	Affectations temporaires	58
53	Aide à un employé faussement accusé	64
65	Aide et protection juridiques	78
25	Année scolaire	23
3	Application	8
49	Apprentissage échelonné	60
34	Assurances	45
58	Assurance-invalidité de longue durée	66
51	Assurance responsabilité civile	63
31	Autres absences	35
68	Biens des enseignants – perte ou dommages	80
16	Classification et modification de la classification des enseignants	16
63	Climat de la salle de classe	77
64	Collecte de fonds	78
9	Comités	10
70	Conditions de travail	81
27	Congé de maternité, congé parental et congé d'adoption	29
29	Congé de naissance	34
28	Congé de soignant	33
26	Congé pour accident de travail	27
30	Congé pour la présidence du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse	34
33	Contrat à durée déterminée, avantages sociaux	43
1	Définitions	7
17	Délivrance des permis	17
4	Dispositions législatives publiques	8
12	Dossier personnel de l'enseignant	13
71	Durée et résiliation	82
32	Enseignants suppléants	38
69	Évaluation	81
45	Évaluation du personnel enseignant	55
18	Expérience de l'enseignement	17
14	Fonds d'aide à l'élaboration des programmes	15
60	Fonds de perfectionnement professionnel	68
50	Frais de déplacement	62
7	Grèves et lockouts	9
54	Immobilisations	65
8	Impression et distribution de la convention collective	10
22	Indemnité de départ	24
62	Journée d'école des enseignants	76
6	Milieus de travail et d'apprentissage respectueux	9

66	Mode de paiement	78
41	Modification d'un commun accord	48
10	Obligations du successeur	11
20	Permanence	18
46	Plans de programme individualisés	56
35	Points à négocier par le Syndicat et l'entité du système éducatif	46
44	Postes de supervision et d'administration	53
42	Procédure de règlement des griefs	45
38	Programme d'encouragement à la retraite anticipée	47
40	Programme intraprovincial d'échange d'enseignants	48
15	Reclassification des certificats	16
61	Récompense pour états de service/prestation de décès	74
2	Reconnaissance	8
19	Reconnaissance des états de service	18
36	Réduction de la cotisation d'assurance-emploi	46
39	Régime de congé à salaire différé	47
48	Renseignement au sujet des enseignants	60
5	Responsabilités de l'employeur	9
11	Responsabilités des enseignants	12
52	Retenues	64
43	Salaire	51
21	Sécurité d'emploi	21
67	Séminaires sur la retraite	80
56	Sous-traitance	66
37	Soutien des alcooliques et des toxicomanes	47
13	Supervision des élèves	15
23	Suspension ou annulation d'un certificat ou d'un permis	25
59	Temps pour la préparation et la correction	67

CONVENTION COLLECTIVE établie le 14 mai 2013 et subséquemment modifiée en vertu de la loi sur les améliorations des classes et des ententes professionnelles des enseignants de 2017 [*Teachers' Professional Agreement and Classroom Improvements (2017) Act*], promulguée le 21 février 2017, pouvant être citée sous le titre de « **CONVENTION COLLECTIVE PROVINCIALE DES ENSEIGNANTS** »,

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

d'une part,

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

d'autre part.

ATTENDU QUE les parties liées par la présente convention collective ont l'intention et le dessein d'arrêter les conditions de travail entre l'employeur, les employés et le Syndicat, et de promouvoir le bien-être des employés afin que les résidents de la province bénéficient de services efficaces et de qualité, et attendu que les parties considèrent la prestation d'une éducation de qualité comme un but mutuel, les parties établissent, par les présentes, certaines conditions de travail visant les employés régis par la présente convention collective. À ces causes, les parties conviennent de ce qui suit.

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

- 1.01 Le terme « entité du système éducatif » désigne un centre régional pour l'éducation établi en vertu de la *Loi sur l'éducation* ou le Conseil scolaire acadien provincial maintenu en vertu de la *Loi sur l'éducation* (CSAP).
- 1.02 Le terme « employeur » désigne, dans le contexte de la présente convention collective, le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse.
- 1.03 Le terme « jour d'école » désigne une journée au cours de laquelle les élèves sont présents à l'école.
- 1.04 Le terme « convention collective particulière » désigne une entente professionnelle entre une entité du système éducatif et le Syndicat.
- 1.05 Le terme « école publique » désigne toute école constituée ou maintenue en vertu de la *Loi sur l'éducation*.
- 1.06 Le terme « directeur général régional » désigne

a) au sein d'un centre régional pour l'éducation, la personne nommée par le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance comme directeur général régional de l'éducation responsable du système scolaire;

b) au sein du Conseil scolaire acadien provincial, la personne nommée par le Conseil comme directeur général responsable du système scolaire.

1.07 Le terme « système scolaire » désigne toutes les écoles relevant de la compétence d'une entité du système éducatif.

1.08 Le terme « enseignant » désigne un enseignant suivant la définition figurant dans la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teacher's Collective Bargaining Act*) employé en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire, d'un contrat permanent ou d'un contrat à durée déterminée au titre de l'article 20.

1.09 Sauf disposition contraire à la présente convention collective, les expressions ou les termes utilisés, s'ils sont définis dans la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*), sont réputés avoir la même signification que dans ladite loi.

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

1.11 Les références à la *Loi sur l'éducation* à l'intérieur de la présente convention englobent, le cas échéant, des références 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 une entité du système éducatif 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 du système éducatif, et les parties ainsi liées se conforment, dans la mesure du raisonnable, aux dispositions de la convention collective.

3.02 L'article 32 (*Enseignants suppléants*) vise et lie le Syndicat, les enseignants suppléants tels que définis, l'employeur, son représentant et l'entité du système éducatif.

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 une entité du système éducatif, la ou les dispositions de la présente convention collective l'emportent.

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, cette dernière disposition l'emporte; néanmoins, en cas de conflit direct entre une disposition d'un règlement et une disposition de la présente convention collective, cette dernière l'emportera.

- 4.02 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et touchant les enseignants visés par la présente convention collective rend nulle et non avenue une disposition de cette dernière, les autres dispositions demeureront en vigueur pour la durée d'application de la convention collective et les parties liées par la présente convention collective conviennent de négocier une solution acceptable pour les deux parties pour remplacer 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 collective, les droits et les avantages en question, si l'une ou l'autre des parties en fait la demande, feront partie de la présente convention collective et s'ajouteront automatiquement aux avantages dont bénéficient les enseignants visés par la présente convention collective.

ARTICLE 5 RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

- 5.01 L'employeur et l'entité ou les entités du système éducatif 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, mais sans s'y limiter :
- (i) l'embauche, la promotion, la rétrogradation, la mutation ou la suspension des enseignants, l'imposition de mesures disciplinaires à leur encontre ou la résiliation de leur contrat;
 - (ii) l'application des règlements concernant la sécurité, la santé et la protection contre les incendies;
 - (iii) la modification des installations existantes;
 - (iv) la mise à pied des enseignants en cas de pénurie de travail ou de suppression d'une fonction;
 - (v) la planification des programmes et services d'enseignement, et le contrôle de leur qualité.
- 5.02 Il est convenu que l'exercice des responsabilités énumérées au paragraphe 5.01 est assujéti aux dispositions de toute entente professionnelle établie entre l'employeur et le Syndicat ou entre le Syndicat et une entité du système éducatif et que ni l'employeur ni l'entité du système éducatif ne peuvent, dans l'exercice desdites responsabilités, agir en contravention des dispositions en question, quelles qu'elles soient.
- 5.03 Une entité du système éducatif peut signer avec tout enseignant qu'il emploie le contrat approprié, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat d'enseignant probatoire ou d'un contrat permanent, conformément aux contrats décrits dans la présente convention collective.

ARTICLE 6 MILIEU DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE RESPECTUEUX

- 6.01 Ni l'employeur, ni l'entité du système éducatif, ni aucune personne agissant au nom de l'employeur ou de l'entité du système éducatif ne refuseront d'employer ou de continuer d'employer un enseignant, et n'exerceront d'autre forme quelconque de discrimination à

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

- 6.02 Ni l'employeur, ni l'entité du système éducatif, ni aucune personne agissant au nom de l'employeur ou de l'entité du système éducatif n'intimidera un enseignant, ne le 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, afin de le contraindre à s'abstenir de se prévaloir d'un droit quelconque qui lui est garanti par la présente convention collective, par une convention collective particulière ou par la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*).
- 6.03 Ni l'employeur, ni l'entité du système éducatif, ni aucune personne agissant au nom de l'employeur ou de l'entité du système éducatif 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 pédagogique d'un enseignant ou son lieu de résidence ne sauront constituer des motifs valables de renvoi, de résiliation d'un contrat, ni de cessation d'emploi au sens du sous-alinéa 20.05 (ii) b) de l'article 20 (*Permanence*).
- 6.05 Le Syndicat et l'employeur reconnaissent la responsabilité qu'ont les conseils scolaires de mettre en place une politique visant la protection des enseignants contre le harcèlement ou la violence, 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 les entités du système éducatif afficheront une version électronique de la présente convention collective des enseignants au sein de l'unité de négociation le plus rapidement possible après son entrée en vigueur.
- 8.02 L'employeur fournira deux-mille (2 000) exemplaires de la présente convention collective au Syndicat.

ARTICLE 9 COMITÉS

Comité professionnel

- 9.01 Les parties liées par la présente convention collective établiront, afin de faciliter la discussion sur les questions d'ordre professionnel, un « comité professionnel » composé du sous-ministre et de deux (2) représentants nommés par le ministère de l'Éducation et du Développement de

la petite enfance, ainsi que du directeur général du Syndicat et de deux (2) représentants nommés par le Syndicat.

9.02 Le mandat du comité professionnel est

- (i) d'échanger des informations et de donner des préavis concernant les initiatives qui affectent les conditions d'enseignement et d'apprentissage 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 des questions professionnelles affectant les conditions d'enseignement et d'apprentissage, et d'en discuter, en déterminant quelles initiatives, quelles mesures et quelles études pourraient améliorer ou préserver les conditions d'enseignement et d'apprentissage dans la province.

9.03 Le comité professionnel peut, lorsque cela est approprié, faire appel à des comités directeurs ou à des comités consultatifs du Syndicat ou du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Il peut faire des recommandations au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et au Syndicat en ce qui concerne ses discussions et les conclusions auxquelles il est parvenu.

9.04 Le comité professionnel n'a pas autorité en ce qui concerne la mise en application de la présente convention collective. Cela n'empêche cependant pas le comité de discuter de questions susceptibles d'être soulevées par des articles de la convention collective.

9.05 Le comité professionnel se réunira dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective pour déterminer son mode de fonctionnement. Le comité se réunira au moins tous les trimestres.

9.06 Le comité professionnel présentera les résultats de ses travaux au président du Syndicat et au ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

9.07 Nonobstant la disposition exigeant du comité qu'il 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 ont des conséquences directes sur les conditions de travail des enseignants.
 - (ii) Le Syndicat disposera d'un délai suffisant et raisonnable pour choisir son (ses) représentant(s) avant la première réunion du comité.

ARTICLE 10 OBLIGATIONS DU SUCESSEUR

10.01 (i) En cas de fusion, d'annexion, de dissolution ou d'autres modifications de la compétence d'une entité du système éducatif, les ententes professionnelles des

enseignants visés par la fusion, l'annexion, la dissolution ou d'autres modifications de la compétence de l'entité du système éducatif demeureront en vigueur, et l'entité du système éducatif ou l'autre administration employant les employés touchés seront réputés 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 du système éducatif ou la nouvelle administration.

- (ii) Un enseignant qui est embauché pour la première fois par une entité du système éducatif ou une autre administration à la suite d'une modification de la compétence de l'entité du système éducatif conformément au paragraphe 10.01 (i) sera régi par les modalités de l'entente professionnelle en place pour les enseignants employés dans l'établissement scolaire où l'enseignant est originalement affecté jusqu'à ce qu'une nouvelle entente professionnelle soit conclue entre le Syndicat et de l'entité du système éducatif ou une autre administration.

ARTICLE 11 RESPONSABILITÉS DES ENSEIGNANTS

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

- (i) respecter les droits des élèves;
- (ii) enseigner avec application les matières et les disciplines déterminées par règlement que lui assigne l'entité du système éducatif;
- (iii) mettre en oeuvre des stratégies pédagogiques qui favorisent la mise en place d'un milieu d'apprentissage positif cherchant à aider les élèves à obtenir les résultats d'apprentissage visés;
- (iv) encourager les élèves à poursuivre leur apprentissage;
- (v) contrôler l'efficacité des stratégies pédagogiques par l'analyse des résultats atteints;
- (vi) reconnaître les différences de style d'apprentissage des élèves et en tenir compte dans la mesure du raisonnable;
- (vii) participer à la planification de programmes individualisés et mettre en oeuvre des plans de programmes individualisés, comme il y a lieu, pour les élèves ayant des besoins spéciaux;
- (viii) discuter régulièrement avec les élèves de leurs attentes et de leurs progrès;
- (ix) réaliser les appréciations du rendement et évaluations nécessaires à la vérification des progrès des élèves;
- (x) utiliser les instruments d'appréciation du rendement ou d'évaluation fournis par l'entité du système éducatif ou par le ministre;
- (xi) prendre toutes les mesures nécessaires pour créer et préserver l'ordre et la sécurité dans le milieu d'apprentissage;
- (xii) faire respecter le bon ordre et la discipline dans l'école ou dans la salle dont il est chargé et 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 chez chaque élève le souci de la dignité et du bien-être d'autrui, ainsi que le respect de la religion, de la moralité, de la vérité, de la justice, du patriotisme, de l'humanité, de l'égalité, du zèle, de l'assiduité, de la modération et de toutes les autres vertus;
- (xiv) veiller à assurer la santé, le confort et la sécurité des élèves;

- (xv) signaler sans délai au directeur l'existence de toute maladie infectieuse ou contagieuse dans l'école ou l'existence de conditions non hygiéniques dans les bâtiments scolaires ou aux alentours, et accomplir les tâches qui lui sont attribuées le cas échéant en vertu ou par la loi sur la santé (*Health Act*);
- (xvi) prendre toutes les mesures qu'il est raisonnable de prendre pour s'assurer que les élèves dont la supervision lui incombe assistent assidument à tous les cours;
- (xvii) tenir à jour des registres des présences précis et signaler les absences au directeur conformément aux exigences règlementaires;
- (xviii) communiquer régulièrement avec les parents conformément aux politiques établies par l'entité du système éducatif;
- (xix) tenir à jour les registres exigés par l'entité du système éducatif ou par le ministre, et en permettre l'examen par l'entité, le directeur général régional/directeur général ou un représentant, le directeur, son supérieur et le ministre ou son représentant, ou, à leur demande, leur remettre les registres;
- (xx) apporter son aide lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre du plan d'amélioration de l'école;
- (xxi) maintenir son niveau de compétence professionnelle;
- (xxii) faire partie, dans la mesure du raisonnable, de comités établis dans l'école pour améliorer les résultats et la réussite scolaire des élèves;
- (xxiii) mettre en oeuvre les programmes et les cours prescrits par le programme des écoles publiques
- (xxiv) assumer les autres responsabilités prévues par la *Loi sur l'éducation* ou par règlement.

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

- (i) maintenir l'ordre et la discipline, de même qu'une atmosphère propice à l'apprentissage, dans l'école ou dans la classe 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 et signaler immédiatement à son supérieur les renvois;
- (iii) fournir, à la demande du directeur, à un élève inscrit dans une école publique qui est absent, un plan de cours, un relevé des leçons enseignées et les autres documents que l'enseignant prépare ordinairement pour la classe de l'élève. Le directeur peut, en collaboration avec l'enseignant, évaluer les produits pertinents de l'élève. Les enseignants n'auront pas à préparer de documents supplémentaires ni à communiquer des documents d'examen/de test avant leur communication à la classe. Pour plus de clarté, la communication des tests/examens aux élèves qui étaient absents devra se faire suivant la pratique de l'école. Un préavis raisonnable devra être fourni par rapport aux demandes ci-dessus.

ARTICLE 12 DOSSIER PERSONNEL DE L'ENSEIGNANT

- 12.01 (i) Le bureau de l'entité du système éducatif conservera un dossier personnel officiel de chacun des enseignants faisant partie de son personnel. Ce dossier, appelé « dossier personnel officiel », sera conservé au siège de l'entité du système éducatif, où l'enseignant pourra le consulter, sur présentation d'une demande au directeur des Ressources humaines, pendant les heures normales d'ouverture. 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 du système éducatif ou à son représentant désigné au sein du Service des ressources humaines, à l'enseignant et aux représentant ou représentants de l'enseignant.
- (iii) En application de l'alinéa (ii), les noms des personnes qui ont eu accès au dossier de l'enseignant et les dates auxquelles elles y ont eu accès seront consignés dans le dossier.
- (iv) Les renseignements médicaux concernant un enseignant seront conservés dans une enveloppe scellée ou dans un dossier médical distinct et sécurisé.
- (v) Les vérifications du casier judiciaire d'un enseignant et les déclarations annuelles connexes devront être conservées dans une enveloppe scellée ou dans un classeur de sécurité séparé qui sera seulement accessible au DGR/directeur général et au directeur des Ressources humaines ou à son remplaçant désigné au sein du Service des ressources humaines.
- (vi) Les vérifications du casier judiciaire d'un enseignant et les déclarations annuelles connexes seront seulement utilisées pour déterminer si l'enseignant possède les qualités requises pour son emploi initial et continu au sein de l'entité du système éducatif.

12.02 L'employeur et l'entité du système éducatif conviennent de ne pas soumettre comme preuve, lors de toute procédure concernant un enseignant, des documents du dossier de l'enseignant contenant des renseignements dont l'enseignant n'a pas été mis au courant au moment de leur classement.

- 12.03
- (i) Lorsqu'une évaluation d'un enseignant est versée au dossier personnel officiel de l'enseignant, ce dernier devra reconnaître avoir eu la possibilité de prendre connaissance de l'évaluation en question en apposant sa signature sur la copie consignée au dossier. Il est entendu que la signature de l'enseignant ne signifie pas nécessairement que ce dernier est d'accord avec le contenu de l'évaluation. L'enseignant doit avoir la possibilité de joindre au dossier ses commentaires au sujet de l'évaluation.
 - (ii) Au cas où un enseignant refuserait de signer son évaluation, celle-ci sera, nonobstant l'alinéa 12.03 (i), versée au dossier personnel officiel de l'enseignant, accompagnée d'une note précisant que l'enseignant a refusé de signer l'évaluation.

- 12.04
- (i) Avant qu'un commentaire, qu'une note ou qu'un autre rapport soient versés au dossier personnel officiel de l'enseignant, on donnera à l'enseignant la possibilité d'examiner le document en question et d'y annexer des commentaires, des notes ou des rapports.
 - (ii) Les enseignants peuvent verser tout commentaire, toute note ou tout rapport à leur dossier personnel officiel, que le document en question ait été préparé par eux-mêmes ou par une personne occupant un poste de supervision.

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

12.06 Hormis les évaluations de l'enseignant, les vérifications du casier judiciaire de l'enseignant ou ses déclarations annuelles connexes, tout rapport défavorable versé au dossier personnel officiel de l'enseignant sera retiré du dossier actif après quatre (4) ans, à condition que pendant

cette période, aucune autre mesure disciplinaire ne soit consignée au dossier; un tel rapport peut également être retiré après un délai moins long si, de l'avis du directeur général régional/directeur général, le rendement de l'enseignant le justifie.

- 12.07 Si un enseignant allègue que les commentaires figurant au dossier sont faux ou inexacts et que l'entité du système éducatif refuse de retirer les commentaires en question, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief prévue dans la convention collective particulière.

ARTICLE 13 SUPERVISION DES ÉLÈVES

- 13.01 Les enseignants ne peuvent être tenus de superviser les élèves qui se rendent à l'école ou quittent l'école à bord de véhicules gérés par l'entité du système éducatif, que ces véhicules appartiennent à des intérêts publics ou privés,

- (i) avant que les premiers véhicules arrivent à l'école ou vingt (20) minutes avant le début des cours de l'enseignant, selon le délai le moins long,
- (ii) après le départ des premiers véhicules de l'école ou vingt (20) minutes après la fin des cours de l'enseignant, selon le délai le moins long.

- 13.02 Les enseignants ne peuvent être tenus de superviser les élèves qui ne se rendent pas à l'école et qui ne quittent pas l'école à bord de véhicules gérés par l'entité du système éducatif, que ces véhicules appartiennent à des intérêts publics ou privés,

- (i) plus de vingt (20) minutes avant le début des cours de l'enseignant;
- (ii) plus de vingt (20) minutes après la fin des cours de l'enseignant.

- 13.03 Les enseignants ne peuvent être tenus d'assurer la supervision des élèves pendant la période prévue pour le diner et l'heure de pause du midi.

- 13.04 Nonobstant le paragraphe 13.03, on établira un calendrier équitable pour la prestation par les Heath enseignants de services sur demande d'urgence aux personnes autres que les enseignants qui assurent la supervision des élèves pendant le diner et l'heure de pause du midi. Le calendrier prévoira l'affectation d'au plus un (1) enseignant par bâtiment scolaire. Le terme « bâtiment scolaire » désigne tout bâtiment relevant de la compétence d'un (1) directeur.

- 13.05 Les dispositions du présent article constitueront un avantage minimal pour les enseignants; ces derniers auront droit à des avantages accrus si un arrangement courant ou une disposition négociée avec une entité du système éducatif le prévoient.

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

- 14.01 L'employeur versera annuellement une somme de deux-cent-mille dollars (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 relatant toutes les sorties de fonds en rapport avec le présent article.

- 14.03 Les demandes présentées par des enseignants au titre du fonds d'aide à l'élaboration des programmes seront examinées par un comité de cinq (5) membres : trois (3) membres nommés par le Syndicat – dont un sera le président sans droit de vote du comité – et deux (2) membres nommés par l'employeur. Le comité déterminera son propre mode de fonctionnement.
- 14.04 Toutes les demandes doivent 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 sont définitives et lient l'intéressé aux formalités du comité.
- 14.06 Les sommes mentionnées au paragraphe 14.01 seront transmises au Syndicat en deux (2) versements égaux le 1^{er} août et le 1^{er} janvier de chaque année scolaire.

ARTICLE 15 RECLASSIFICATION DES CERTIFICATS

- 15.01 Les classifications des certificats d'aptitude pédagogique et des certificats ou des permis d'enseignement professionnel des enseignants ne seront restructurées que si le Syndicat et l'employeur y consentent d'un commun accord.
- 15.02 Les exigences rattachées aux certificats d'aptitude pédagogique et aux certificats ou aux permis d'enseignement professionnel ne seront modifiées que si le Syndicat et l'employeur y consentent d'un commun accord.

ARTICLE 16 CLASSIFICATION ET MODIFICATION DE LA CLASSIFICATION DES ENSEIGNANTS

Généralités

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

Classification initiale

- 16.05 À des fins salariales, la classification du permis ou du certificat initiaux entrera en vigueur à la date à laquelle l'enseignant satisfait aux exigences de la classification ou le premier (1^{er}) jour

de l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignant a présenté une demande de classification et fourni tous les documents exigés, selon la date la plus tardive.

Modification de la classification

- 16.06 Les demandes de modification de la classification devront comporter un relevé officiel ou une copie de la lettre par laquelle l'enseignant demande à l'établissement de lui fournir le relevé officiel.
- 16.07 À des fins salariales, la classification du permis ou du certificat entrera en vigueur
- (i) le 1^{er} aout au cours de la période qui s'étend du 1^{er} mars au 30 septembre, si tous les documents exigés sont reçus entre le 1^{er} mars et le 30 septembre inclusivement;
 - (ii) le 1^{er} janvier de la même année scolaire, si tous les documents exigés sont reçus entre le 1^{er} octobre et le dernier jour de février inclusivement.

ARTICLE 17 DÉLIVRANCE DES PERMIS

- 17.01 Sous réserve des dispositions aux présentes, seuls les enseignants titulaires d'un certificat ou d'un permis peuvent être embauchés dans une école publique par une entité du système éducatif.
- 17.02 Nonobstant le paragraphe 17.01, une entité du système éducatif qui, à la date du 1^{er} juillet, n'est pas parvenue à obtenir les services d'un titulaire de certificat d'aptitude pédagogique ou d'un permis d'enseignement professionnel répondant aux exigences du poste pourra recommander à l'agent régional d'éducation qu'un « permis d'enseignement » soit délivré par l'employeur à une personne non titulaire d'un certificat ou permis. La demande sera accompagnée d'un document confirmant que l'entité a annoncé le poste dans la province et qu'aucun enseignant titulaire d'un certificat ou d'un permis pouvant répondre aux exigences du poste n'était disponible pour le combler. Une copie de la demande et un document d'attestation que l'entité a diffusé l'annonce à l'échelle provinciale devront être envoyés au Syndicat. Pour clarifier davantage, une annonce sur le site de l'entité du système éducatif suffira pour répondre aux exigences du présent article.
- 17.03 L'agent régional d'éducation peut transmettre la recommandation à l'employeur en vertu du paragraphe 17.02 et l'employeur peut délivrer un « permis d'enseignement ».
- 17.04 Si un « permis d'enseignement » est délivré en vertu du paragraphe 17.03, l'employeur en avisera le Syndicat dans les deux (2) semaines suivant la délivrance du permis. L'avis précisera l'affectation visée par le permis.
- 17.05 Les « permis d'enseignement » ne seront valides que pour l'année scolaire et pour la section scolaire dans lesquelles ils ont été délivrés. À la fin de l'année scolaire au cours de laquelle ils ont été délivrés, ils deviendront invalides, sans possibilité de recours.

ARTICLE 18 EXPÉRIENCE DE L'ENSEIGNEMENT

- 18.01 Pour déterminer l'expérience d'un enseignant aux fins des augmentations salariales prévues pour une année scolaire, les états de service de l'enseignant seront comptabilisés au premier

(1^{er}) aout de l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignant a présenté une demande de reconnaissance de ses états de service et soumis tous les documents exigés.

- 18.02 L'enseignant qui, avant le 1^{er} janvier de l'année scolaire, compte des années de service partielles et satisfait aux exigences définies aux paragraphes 18.03, 18.04 ou 18.05 aura droit à une révision automatique de son salaire à compter du 1^{er} janvier de l'année scolaire en question.
- 18.03 Si un enseignant enseigne ou revendique cent-soixante-quinze (175) journées d'enseignement entre le 1^{er} 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 salaire en aout de la même année civile, les états de service en question seront réputés correspondre à cent-quatre-vingt-quinze (195) jours aux fins de l'augmentation et l'enseignant aura droit à une révision de son salaire 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 cent-soixante-quinze (175) journées ou plus, y compris les journées réputées exigibles, comptera pour une (1) année scolaire.
- 18.05 Si l'enseignant a enseigné pendant moins de cent-soixante-quinze (175) journées, y compris les jours réputés exigibles, durant deux (2) 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 en situation de partage d'emploi, en vertu du sous-alinéa 33.01 (ii) a), a le droit de demander, à des fins d'augmentation d'échelon, qu'on reconnaisse qu'il a enseigné cent-soixante-quinze (175) journées d'enseignement au cours d'une période d'enseignement de deux (2) années consécutives.

ARTICLE 19 RECONNAISSANCE DES ÉTATS DE SERVICE

- 19.01 Lorsqu'une entente professionnelle ou une convention collective particulière prévoit l'un ou l'autre des avantages suivants, les périodes d'absence correspondantes sont considérées comme de l'enseignement aux fins de la détermination des augmentations de salaire :
- (i) congé à salaire différé;
 - (ii) congé de maternité;
 - (iii) semaines de congé parental avec prestations;
 - (iv) congé de naissance;
 - (v) congé pour la présidence du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
 - (vi) congé pour accident de travail;
 - (vii) autres absences – avec solde, en vertu de la présente convention collective;
 - (viii) autres absences – sans solde, en vertu de la présente convention collective;
 - (ix) absences en vertu des paragraphes 25.13 et 25.14;
 - (x) absences prévues par une convention collective particulière aux fins suivantes :
 - a) maladie de l'enseignant;

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

ARTICLE 20 PERMANENCE

20.01 Dans le présent article,

- (i) le terme « employeur » désigne l'entité du système éducatif, au sens de l'article 1 de la présente convention collective;
- (ii) le terme « contrat permanent » désigne un contrat écrit entre un employeur et un enseignant – préparé de la manière prescrite à l'article 30 de la *Loi sur l'éducation*, tel que le précise l'annexe A, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective – conclu après que l'enseignant a enseigné en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou a été employé par l'employeur durant une période de deux (2) ans ou plus précédant immédiatement l'année au cours de laquelle l'employeur a pour la première fois accordé des contrats d'enseignant probatoire et permanent à l'enseignant;
- (iii) le terme « contrat d'enseignant probatoire » désigne un contrat écrit entre l'employeur et un enseignant préparé de la manière prescrite par l'article 30 de la *Loi sur l'éducation* tel que le précise l'annexe B, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective, en vertu duquel l'enseignant est employé à titre probatoire pour une période de deux (2) ans, à moins qu'une année de remplacement ne lui soit offerte en vertu de l'alinéa 20.02 (ii);
- (iv) le terme « contrat à durée déterminée » désigne un contrat écrit autre qu'un contrat d'enseignant probatoire ou permanent entre l'employeur et un enseignant, préparé de la manière prescrite par 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 probatoire d'un enseignant n'est pas résilié de la manière prescrite par le présent article et que l'enseignant n'est ni suspendu, ni renvoyé, l'employeur devra offrir à l'enseignant un contrat permanent à la fin de la deuxième année du contrat d'enseignant probatoire et il pourra lui offrir un contrat permanent à la fin de la première année du contrat d'enseignant probatoire.
 - (ii) Nonobstant l'alinéa 20.02 (i), lorsque l'enseignant ne peut revendiquer au cours de l'une ou l'autre des deux années de son contrat d'enseignant probatoire cent-quarante-cinq (145) jours d'enseignement, selon la définition figurant à l'annexe B de la présente convention, l'employeur pourra exiger que l'enseignant effectue une troisième année probatoire, après quoi il lui offrira un contrat permanent à la fin de la troisième année du contrat d'enseignant probatoire, à condition que le contrat d'enseignant probatoire n'ait pas été résilié et que l'enseignant n'ait pas été suspendu ni renvoyé selon que le prévoit le présent article.
 - (iii) Pour ce qui est des enseignants évoqués au paragraphe 20.10 et nonobstant le libellé de cette disposition, lorsque l'enseignant ne peut revendiquer cent-quarante-cinq (145) jours d'enseignement au cours de l'année du contrat d'enseignant probatoire, selon que le définit l'article B de la présente convention, l'employeur pourra exiger que l'enseignant effectue une deuxième année probatoire, après quoi l'employeur offrira à

l'enseignant un contrat permanent à la fin de la deuxième année du contrat d'enseignant probatoire, à condition que le contrat d'enseignant probatoire n'ait pas été résilié et que l'enseignant n'ait pas été suspendu ni renvoyé selon que le prévoit le présent article.

- 20.03 L'employeur peut
- (i) 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 (7) jours suivant la date de la suspension.
- 20.04 L'employeur peut renvoyer, à n'importe quel moment et pour un motif valable, tout enseignant à son service en lui remettant un avis écrit.
- 20.05 L'employeur peut
- (i) soit résilier un contrat d'enseignant probatoire à la fin de la première (1^{re}) ou de la deuxième (2^e) année, en remettant 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,
 - b) si, dans le système relevant de la compétence de l'employeur, le nombre d'élèves inscrits aux cours que l'enseignant est apte et disposé à donner ne suffit pas pour justifier l'emploi de l'enseignant.
- 20.06 L'employeur ne résiliera pas un contrat d'enseignant probatoire en vertu de l'alinéa 20.05 (i) avant
- (i) d'avoir remis à l'enseignant un avis écrit des motifs de sa cessation d'emploi.
- 20.07 Lorsque l'employeur résilie un contrat d'enseignant probatoire, sa cessation d'emploi 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 selon les modalités du contrat ou selon toute méthode autorisée par la loi.
- 20.09 L'enseignant qui a eu un ou plusieurs contrats avec une entité du système éducatif durant plus de deux (2) années consécutives, y compris l'année scolaire 1971-1972, sera réputé avoir eu un contrat permanent.
- 20.10 L'enseignant qui, au cours de l'année scolaire 1971-1972 ou de toute autre année scolaire subséquente, a eu ou est réputé avoir eu un contrat permanent en Nouvelle-Écosse et est embauché par la suite par une entité du système éducatif peut être embauché suivant un contrat d'enseignant probatoire d'une durée maximale d'un (1) an.

- 20.11 Lorsqu'un enseignant est embauché en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire au titre de l'article 20.19, il sera réputé être un enseignant en deuxième année probatoire aux fins de l'article 21 (*Sécurité d'emploi*).

ARTICLE 21 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 21.01 On établira, avant le 15 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 se composera de trois (3) personnes : une (1) nommée par le Syndicat, une (1) nommée par l'employeur et un (1) président mutuellement choisi par les autres membres du comité. Le comité régional de la sécurité d'emploi se composera de trois (3) personnes : une (1) nommée par le Syndicat, une (1) nommée par l'entité du système éducatif et un (1) président, qui sera un agent régional d'éducation. Le quorum sera atteint lorsqu'au moins deux (2) membres du comité seront présents.
- 21.02 Si l'une des parties concernées par le paragraphe 21.01 refuse ou néglige de nommer un représentant au comité provincial de la sécurité d'emploi, l'employeur se chargera alors de nommer le représentant.
- 21.03 Le comité provincial de la sécurité d'emploi élaborera, par accord unanime, les procédures destinées à renforcer l'efficacité de l'administration du programme de placement, notamment les échéanciers et les prolongations des délais, à partir d'exigences de fonctionnement raisonnables.
- 21.04 Lorsque, 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 probatoire reçoit un avis de cessation d'emploi en vertu de l'article 20 ou qu'un enseignant lié par un contrat à durée déterminée de cent pour cent (100 %) de deux (2) années ou par un contrat à durée déterminée globale de trois-cent-quatre-vingt-dix (390) jours conformément à la convention collective particulière n'aura pas été placé, on renverra alors 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 du système éducatif

- 21.05 Le comité régional de la sécurité d'emploi déterminera si un enseignant a été embauché par l'entité du système éducatif 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 du système éducatif déterminera alors si le ou les enseignants visés par le 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 l'enseignant ou les enseignants visés par le paragraphe 21.04 sont qualifiés, l'entité du système éducatif
- a) rétablira le ou les enseignants liés par un contrat permanent ou probatoire conformément à la procédure définie au paragraphe 21.09;
 - b) placera le ou les enseignants liés par un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions des conventions collectives particulières;

- c) offrira des postes à l'enseignant ou aux enseignants en question conformément aux modalités de la convention entre l'entité du système éducatif et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse. Les options dont l'entité du système éducatif disposera pour mettre ces postes à la disposition des enseignants visés par le paragraphe 21.06 comprendront, entre autres, les options suivantes:
- (i) offrir un régime d'encouragement à la retraite anticipée en vertu de la disposition concernant les « circonstances particulières » de l'appendice A. L'offre sera limitée à un nombre égal au nombre d'enseignants embauchés avant le début du processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir et elle s'adressera à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté dont le poste peut être pourvu par un ou des enseignants en surplus qualifiés, de l'avis de l'entité du système éducatif;
 - (ii) offrir un partage de poste;
 - (iii) fournir des services de suppléance à temps plein durant l'année scolaire à venir au taux de rémunération normal de l'enseignant ou assumer une autre affectation équivalente.

21.07 Le comité régional de la sécurité d'emploi veillera à ce que l'entité du système éducatif et son personnel d'administration et de supervision déploient des efforts raisonnables pour faire en sorte de réduire, par attrition, le nombre d'enseignants liés par un contrat permanent ou probatoire qui ont reçu un avis de cessation d'emploi en raison d'une réduction du personnel. Les mesures possibles comprennent, entre autres, les options suivantes :

- (i) congés autorisés d'une année entière;
- (ii) retraites supplémentaires, y compris le régime d'encouragement à la retraite anticipée;
- (iii) utilisation de suppléants permanents à temps plein;
- (iv) partage de poste (entre employés).

Sécurité d'emploi à l'extérieur d'une entité du système éducatif

21.08 Lorsque le comité régional de la sécurité d'emploi détermine qu'une entité du système éducatif 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 probatoires ont reçu un avis de cessation d'emploi, le comité transmettra alors les noms et *curriculums vitae* de ces 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 auront la responsabilité de fournir à chaque enseignant qui a reçu un avis d'intention de cessation d'emploi un formulaire de *curriculum vitae*.

Le comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera si les enseignants permanents ou probatoires qui ont reçu un avis de cessation d'emploi en raison d'une réduction du personnel peuvent être placés à des postes disponibles au sein d'autres entités du système éducatif.

- a) Le comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera d'abord s'il existe des postes disponibles au sein d'une autre entité du système éducatif et l'entité du système éducatif en question sera alors désignée comme entité du système éducatif de destination conformément au processus qui suit :

- (i) Si, à la suite de la dotation pour l'année scolaire à venir conformément à la convention collective particulière en enseignants liés par un contrat à durée déterminée de cent pour cent (100 %) de deux (2) années ou par un contrat à durée déterminée globale de trois-cent-quatre-vingt-dix (390) jours, une entité du système éducatif détermine qu'il s'avère nécessaire d'embaucher un nouvel enseignant pour l'année scolaire à venir, elle en informera le comité provincial de la sécurité d'emploi. L'avis envoyé par l'entité du système éducatif à ce sujet comprendra toutes les informations pertinentes relatives au poste à pourvoir, à savoir 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 du système éducatif qui a soumis la demande les noms et *curriculum vitae* des enseignants restants, qui semblent, de l'avis du comité, d'après la nature de leurs antécédents, avoir les compétences et les qualités nécessaires pour pourvoir le poste vacant. L'avis du comité provincial indiquera clairement le statut de chaque enseignant par rapport à son contrat. Le choix des enseignants concernés en vertu de la présente disposition sera définitif et ne pourra pas faire l'objet d'un grief.
- b) Si l'enseignant ou les enseignants permanents visés par le paragraphe 21.08 ont, de l'avis de l'entité du système éducatif de destination, les qualités nécessaires pour pourvoir le poste vacant, ce dernier sera offert à l'enseignant ou aux enseignants en question. Une fois que le ou les enseignants permanents visés par le paragraphe 21.08 auront été placés, l'entité du système éducatif de destination prendra en compte l'enseignant ou les enseignants probatoires précisés au paragraphe 21.08. Lorsqu'il y a plus d'un (1) enseignant à placer, le comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera l'ordre dans lequel le poste sera offert.
 - c) Quand aucun poste ne sera disponible au sein des autres entités du système éducatif, le comité provincial de la sécurité d'emploi déterminera si une autre entité du système éducatif a procédé à des embauches avant le processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir, laquelle sera alors désignée comme entité du système éducatif de destination. Cette dernière déterminera ensuite si l'enseignant ou les enseignants permanents précisés au paragraphe 21.08 ont les qualités nécessaires 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 précisés au paragraphe 21.08 sont qualifiés, l'entité du système éducatif de destination assurera alors le placement de l'enseignant ou des enseignants, sous réserve des modalités de la convention entre l'entité du système éducatif et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse. Les options dont l'entité du système éducatif disposera pour mettre ces postes à la disposition des enseignants mentionnés au paragraphe 21.08 comprendront, entre autres, les options suivantes :
 - (i) offrir un régime d'encouragement à la retraite anticipée en vertu de la disposition concernant les « circonstances particulières » de l'appendice A. L'offre sera limitée à un nombre égal au nombre d'enseignants embauchés avant le début du processus de dotation en personnel pour l'année scolaire à venir et elle s'adressera à l'enseignant qui a le plus d'ancienneté dont le poste peut être pourvu par un ou des enseignants en surplus qualifiés, de l'avis de l'entité du système éducatif;
 - (ii) offrir un partage de poste;

- (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 du système éducatif où l'enseignant en surplus a reçu un avis de cessation d'emploi en raison d'une réduction du personnel, le poste sera alors offert dans l'ordre suivant : tout d'abord, aux enseignants permanents dans l'ordre inverse de celui dans lequel leurs contrats ont été résiliés; ensuite, aux enseignants probatoires qui en sont à la deuxième (2^e) année de leur contrat, dans l'ordre inverse de celui dans lequel leurs contrats ont été résiliés; et enfin, aux enseignants probatoires qui en sont à la première (1^{re}) année de leur contrat probatoire, 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 avoir été prêté à la nouvelle entité du système éducatif et sera considéré comme un employé de l'entité du système éducatif d'origine pour l'année scolaire à venir. Cela n'empêche pas l'entité du système éducatif de destination 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 du système éducatif de destination. Tous les avantages sociaux demeureront et resteront en vigueur. L'entité du système éducatif de destination remboursera à l'entité du système éducatif d'origine tous les frais relatifs à l'enseignant prêté.
- 21.11 Au titre du paragraphe 21.10, un enseignant probatoire à qui les paragraphes 32.13, 33.02, ou 33.05 s'appliquent sera réputé en être à la deuxième (2^e) année de son contrat d'enseignant probatoire.
- 21.12 Aux fins 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 du système éducatif de destination sera réputée être l'employeur.
- 21.13 Le prêt de l'enseignant cessera à la fin de l'année scolaire à venir.
- 21.14 Tous les coûts liés aux activités des personnes nommées au comité provincial de la sécurité d'emploi seront la responsabilité de l'organisme effectuant leur nomination.

ARTICLE 22 INDEMNITÉ DE DÉPART

- 22.01 Lorsqu'une entité du système éducatif 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) devra être conforme aux dispositions de l'entente conclue entre l'entité du système éducatif et le Syndicat.
- 22.02 Lorsque le contrat permanent d'un enseignant qui compte cinq (5) années ou plus de service ininterrompu à titre d'enseignant dans la province est résilié en vertu du sous-alinéa 20.05 (ii) b), l'enseignant aura droit, sur présentation d'une demande à l'employeur, à une indemnité de départ correspondant au total obtenu par la multiplication du nombre

d'années de service ininterrompu accumulées à titre d'enseignant dans la province par les deux pour cent (2 %) du montant de son salaire annuel durant l'année au cours de laquelle la cessation d'emploi survient, jusqu'à concurrence de quarante pour cent (40 %), à condition que l'indemnité de départ n'excède pas les cinquante pour cent (50 %) du taux salarial d'un CAP5/CAP1/CEPII, échelon 7.

- 22.03 Nonobstant le paragraphe 22.02, l'enseignant qui compte trente-cinq (35) années ou plus de service ouvrant droit à pension en vertu de la loi sur le régime de retraite des enseignants (*Teachers' Pension Act*) et dont la pension n'est pas assujettie à une réduction actuarielle n'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 sont payables par l'employeur le 1^{er} septembre lorsqu'on a la preuve que les services de l'enseignant n'ont pas été retenus pour l'année scolaire en cours. Les cinquante pour cent (50 %) qui restent sont payables par l'employeur le 15 octobre ou après, lorsqu'il peut être établi que l'enseignant ne peut enseigner ni cumuler cent-soixante-quinze (175) jours ou plus au cours de l'année scolaire.
- 22.06 Les états de service ininterrompus de l'enseignant ne seront pas réputés être 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 du système éducatif qui emploie l'enseignant.

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

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

ARTICLE 24 ACTIVITÉS PARASCOLAIRES

- 24.01 Les parties liées par la présente convention collective conviennent que lorsque la participation des enseignants à des activités parascolaires leur paraît souhaitable, toute forme d'engagement de l'enseignant aux activités parascolaires – participation, supervision, administration, orientation, encadrement – sera bénévole.

ARTICLE 25 ANNÉE SCOLAIRE

- 25.01 L'année scolaire débute le premier (1^{er}) août de chaque année et prend fin le trente-et-un (31) juillet suivant.
- 25.02 L'année scolaire comporte cent-quatre-vingt-quinze (195) jours d'école.
- 25.03 Dans le cadre des cent-quatre-vingt-quinze (195) jours d'école prévus au paragraphe 25.02 de la présente convention collective, l'entité du système éducatif peut réserver des journées pour la formation en cours d'emploi, l'organisation, le classement et l'évaluation des élèves.
- 25.04 Pour établir le nombre de jours pouvant être utilisés en vertu de l'alinéa 25.05 (iii), on multipliera le nombre d'enseignants employés par une entité du système éducatif par huit (8) jours, moins le nombre total de jours utilisés en vertu des alinéas 25.05 (i), (ii), et (iv), sous réserve des limites prévues à l'alinéa 25.05 (iii).
- 25.05 Avec l'approbation de l'entité du système éducatif et de l'agent régional d'éducation, les jours visés par le paragraphe 25.04 seront utilisés aux fins qui suivent :
- (i) jusqu'à deux (2) jours par enseignant et par année, à des fins d'organisation;
 - (ia) cent-vingt (120) minutes de la première journée utilisées à des fins d'organisation de l'année scolaire constitueront une période de temps ininterrompu réservée à des tâches professionnelles déterminées par l'enseignant.
 - (ii) jusqu'à trois (3) jours par enseignant et par année, à des fins de classement et d'évaluation des élèves, ainsi qu'à des fins administratives;
 - (iii) sous réserve d'une limite de cinq (5) jours multipliés par le nombre d'enseignants à l'emploi de l'entité du système éducatif, et à condition que les journées soient allouées aux enseignants en fonction de besoins établis, les jours qui restent seront réservés à des programmes de formation en cours d'emploi parrainés par l'entité du système éducatif ou par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, dont un (1) jour par enseignant et par année pourra être utilisé aux fins d'une activité de formation en cours d'emploi planifiée et élaborée par un enseignant ou par un groupe d'enseignants d'un système scolaire;
 - (iv) jusqu'à un (1) jour par enseignant et par année s'ajoutera aux jours prévus à l'alinéa (ii) pour la préparation de bulletins annotés des élèves.
- 25.06 Les écoles ouvriront leurs portes au plus tôt le premier (1^{er}) septembre et au plus tard le mercredi suivant la fête du Travail, et elles les fermeront au plus tard le trente (30) juin suivant.
- 25.07 Par « jour d'école » ou « journée d'école », on entend toute journée de l'année scolaire, à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés.
- 25.08 Les vacances de Noël débiteront au plus tôt et se termineront au plus tard aux dates fixées par l'employeur pour chaque année scolaire, et elles comprendront le jour de Noël et le jour de l'An, ainsi qu'au moins cinq (5) ou au plus dix (10) jours de semaine, à l'exclusion des samedis et des dimanches.

- 25.09 La relâche du printemps comportera cinq (5) jours de semaine consécutifs, à l'exclusion des samedis et des dimanches, en mars ou au cours d'un autre mois, aux dates déterminées par l'employeur.
- 25.10 Les congés scolaires comprendront la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, la Fête 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 cent-quatre-vingt-quinzième (195^e) jour d'école d'une année scolaire tombe un lundi, le conseil scolaire peut, nonobstant le paragraphe 25.07, déclarer que le cent-quatre-vingt-quinzième (195^e) jour d'école aura lieu le samedi précédant immédiatement le lundi.
- 25.12 Il est admis que le personnel de supervision pourrait avoir besoin de plus de temps que les cent quatre-vingt-quinze (195) jours dont ont besoin les autres enseignants pour s'acquitter des tâches nécessaires au bon fonctionnement de l'école, le nombre de jours en question étant déterminé par chacun des titulaires d'un poste de supervision, lesquels font appel, à cet égard, à leur jugement professionnel, en collaboration avec le directeur général régional/directeur général ou le directeur désigné.
- 25.13 Le personnel de supervision qui travaille plus de cent-quatre-vingt-quinze (195) jours en vertu du paragraphe 25.12 se verra accorder des congés à des moments convenant mutuellement à l'enseignant et à son supérieur immédiat, à raison de cinq (5) jours au maximum de compensation pour le temps de travail.
- 25.14 Les enseignants autres que ceux qui se voient attribuer des heures supplémentaires en vertu du paragraphe 25.12, à la demande par écrit du directeur général régional/directeur général ou du directeur désigné, et qui acceptent de travailler en dehors de l'année scolaire en vertu du paragraphe 25.02 de la présente convention collective se verront attribuer une période de congés, qu'ils pourront prendre avec l'approbation préalable de leur supérieur immédiat, à raison de cinq (5) jours au maximum de compensation pour le temps de travail.
- 25.15 Le calendrier opérationnel de chaque année scolaire est déterminé par l'employeur. L'employeur consultera le président du Syndicat au moins deux (2) 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 du système éducatif une certaine discrétion pour ce qui est de déterminer leur calendrier opérationnel pour l'année scolaire, les entités du système éducatif établiront leur calendrier opérationnel conjointement avec les représentants locaux du Syndicat. Chaque entité du système éducatif s'efforcera, dans la mesure du raisonnable, de fournir aux représentants locaux du Syndicat une copie du calendrier proposé pour l'année scolaire au moins trente (30) jours avant l'adoption du calendrier.

ARTICLE 26 CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

- 26.01 (i) L'enseignant blessé dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, lorsque ces dernières ont été approuvées par l'entité du système éducatif ou son représentant, bénéficiera, sur

présentation d'une demande à l'entité du système éducatif, d'un congé avec salaire intégral, jusqu'à ce qu'un médecin confirme qu'il est médicalement en mesure de continuer à enseigner.

- (ii) L'enseignant avisera son supérieur immédiat sans attendre à la suite d'un incident entraînant quelque blessure que ce soit dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. L'incident doit être signalé au plus tard quatorze (14) jours civils à la suite du moment où il est survenu, à moins que l'enseignant ne soit en état d'incapacité en raison de la blessure.
- (iii) Lorsqu'une blessure se manifeste au cours d'une certaine période, la date où l'incident est survenu à signaler correspondra au moment le plus hâtif 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 obtenu des soins médicaux pour des symptômes liés à la blessure et où un lien est documenté entre les symptômes et un ou plusieurs incidents au sein du lieu de travail.

26.02 Le congé ainsi accordé ne pourra se prolonger durant plus de deux (2) années à compter de la date de la blessure. Si l'enseignant est toujours incapable de reprendre les activités d'enseignement qui lui ont été confiées, il pourra utiliser ses congés de maladie.

26.03 Durant la période de deux (2) années prévue au paragraphe 26.02, on déduira du salaire versé en vertu du paragraphe 26.01 les sommes versées à l'enseignant dans le cadre de règlements d'assurance-invalidité ou d'assurance responsabilité dont l'entité du système éducatif paie les primes.

26.04 L'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu du paragraphe 26.01 et qui occupe un autre emploi rémunérateur, sans l'approbation écrite de l'entité du système éducatif, n'aura plus droit aux avantages salariaux prévus au présent article.

- 26.05 (i) En application du présent article, l'entité du système éducatif peut obliger l'enseignant à se faire examiner par un médecin praticien approuvé par le Syndicat et l'entité du système éducatif. Ledit médecin praticien peut demander une évaluation des capacités fonctionnelles de l'enseignant par un fournisseur de soins de santé qualifié ou tout autre mécanisme approprié d'évaluation afin de déterminer sa capacité de retourner au travail. Au moment de la demande, l'enseignant doit recevoir une copie de la correspondance ou des communications relatives à la demande.
- (ii) Le cout d'un tel examen sera assumé par l'entité du système éducatif.

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 (2) années prévues au paragraphe 26.02 se verra créditer la tranche 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 attestation 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 dispositif de santé et qu'il est démontré que le service, produit ou dispositif en question est justifié sur le plan médical pour la blessure, on pourra alors autoriser, durant un maximum de trois (3) ans suivant la date de la blessure, le remboursement des couts du service, du produit ou du dispositif qui dépassent le montant remboursé par Total Care.

L'employeur fournira un tel remboursement, quand il est autorisé, conformément aux dispositions ci-dessous :

- (i) Un comité composé du directeur général du Syndicat (ou d'un remplaçant 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 remplaçant désigné) sera créé.
- (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 dispositions 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 de l'Environnement et du Travail de nommer un arbitre.

26.08 Lorsqu'un enseignant reçoit un dédommagement ou des prestations de quelque source que ce soit (autre qu'une police d'assurance-invalidité à laquelle contribue seul l'enseignant ou les prestations d'invalidité du RPC) au titre des paragraphes 26.01, 26.02, 26.05, 26.06 ou 26.07, l'enseignant devra aussitôt verser à l'entité du système éducatif le montant desdits dédommagements ou prestations jusqu'à concurrence du montant reçu par l'enseignant de la part de l'entité du système éducatif.

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

27.01 Les enseignantes enceintes présenteront, au plus tard durant le cinquième (5^e) mois de leur grossesse, une demande écrite de congé au directeur des Ressources humaines.

27.02 À la réception d'une demande d'une enseignante soumise par l'intermédiaire du directeur des Ressources humaines, l'entité du système éducatif accordera à l'enseignante un congé, à compter de n'importe quel moment entre onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement et la date réelle de l'accouchement,

- (i) d'une durée de dix-sept (17) semaines consécutives;
- (ii) prenant fin six (6) semaines après la date réelle de l'accouchement
- (iii) d'une durée plus courte si l'enseignante en décide ainsi, à sauf que l'enseignante ne devra pas travailler et que l'entité du système éducatif ne pourra pas l'obliger à travailler ni lui permettre de le faire durant une période d'au moins six (6) semaines après la date de l'accouchement, à moins que de l'avis d'un médecin praticien reconnu par la loi et choisi par l'enseignante, une période plus courte 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 À la demande du directeur des Ressources humaines, l'enseignante produira 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 tranche 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 différée jusqu'au moment où l'enfant recevra son congé de l'hôpital, pour une période maximale de six (6) mois après la naissance.

Prestations de maternité

- 27.06 L'enseignante en congé de maternité aura droit aux prestations qui suivent :
- (i) soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire durant le délai de carence de deux (2) semaines prévu par le régime d'assurance-emploi;
 - (ii) lorsque l'enseignante a observé le délai de carence prévu en (i), ses prestations d'assurance-emploi hebdomadaires seront accrues aux quatre-vingt-treize pour cent de son salaire hebdomadaire durant une semaine supplémentaire.
 - (iii) Ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi seront accrues aux quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire pour cinq (5) semaines supplémentaires tout au plus;
 - (iv) les prestations de congé parental prévues au paragraphe 27.18 (ii), pour une période maximale de dix (10) semaines.
 - (v) Les semaines visées en (i), (ii) et (iii) ci-dessus sont consécutives, sauf en cas de report suivant l'article 27.08.
- 27.07 Le salaire hebdomadaire de l'enseignante sera déterminé selon les principes de la réglementation sur l'assurance-emploi applicable aux enseignants et en conformité avec ces principes.
- 27.08
- (i) Nonobstant le paragraphe 27.06, lorsqu'une enseignante probatoire ou permanente fait une demande de congé parental au moment de sa demande de congé de maternité et qu'elle reçoit des prestations de congé de maternité ou parental durant l'été, les prestations de maternité ou parentales à compter du premier jour du congé d'été seront reportées au premier jour de la période d'enseignement de l'année scolaire. Pour plus de clarté, l'enseignante ne peut bénéficier de plus de dix-sept (17) semaines de congé de maternité et de plus de soixante-et-une (61) semaines de congé parental, soit un maximum de soixante-dix-huit (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 du système éducatif 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 recevra le montant exigible 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 durant le mois d'août. Au moment de son retour au travail, elle retournera à

son salaire normal et recevra un paiement forfaitaire correspondant au montant qui n'a pas été payé en août.

- (iv) Lorsqu'une enseignante demande un congé de maternité ou parental en vertu du paragraphe 27.04 (i), et qu'en raison de circonstances exceptionnelles, elle désire retourner au travail à l'expiration de son congé de maternité, le conseil permettra à l'enseignante de retourner au travail si l'avis de retour est remis au moins six semaines avant l'expiration du congé de maternité.

27.09 Lorsque le congé de maternité prévu au paragraphe 27.02 (i) inclut le mois de juillet, le rapprochement des montants dus et impayés sera fait à la fin de juin. L'entité calculera le montant dû et impayé en multipliant la différence entre le salaire normal reçu par l'enseignante jusqu'au début du congé de maternité et le nombre de jours enseignés et revendiqués par le taux quotidien. L'entité 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 recevra alors en juillet seulement le montant dû et 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 recevra alors en juillet seulement les prestations prévues au paragraphe 27.06.

Congé parental et 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'une durée maximale de soixante-et-une (61) semaines. Si les deux parents sont enseignants, le congé maximal accordé correspondra à soixante-neuf (69) semaines et le congé de chaque parent devra consister en une période continue.

27.11 Nonobstant le paragraphe 27.01, l'enseignant qui adopte un enfant peut utiliser un congé ou une partie d'un congé d'un maximum d'une (1) journée rémunérée pour assister aux réunions requises dans le cadre de la procédure d'adoption. Les deux parents adoptifs, s'ils sont tous deux enseignants, pourront se prévaloir du présent avantage.

27.12 (i) La demande de congé parental soumise par un parent naturel devra être présentée par écrit au directeur des Ressources humaines au moins six (6) semaines avant le début du congé, à moins que la demande de l'enseignante concernée ne relève du paragraphe 27.18 (iv), auquel cas la demande sera faite au même moment que la demande de congé de maternité. La période de six (6) semaines sera annulée ou réduite dans des circonstances exceptionnelles.

- (ii) La demande de congé parental soumise par un parent adoptif devra être présentée par écrit au directeur des Ressources humaines à la réception de l'avis de la date d'adoption et être accompagnée d'une copie de l'avis. Le congé parental commencera à la date de prise en charge complète de l'enfant par l'enseignant ou six semaines après que l'entité du système éducatif en aura été avisée.

27.13 (i) Dans le cas de parents naturels, le congé parental peut être pris à n'importe quel moment pendant l'année qui suit l'arrivée de l'enfant au domicile.

- (ii) Les parents adoptifs peuvent prendre leur congé parental à n'importe quel moment au cours de la première année suivant la date de l'adoption.
- 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 Dans le cas où un enseignant demande un congé parental en vertu du paragraphe 27.12 et souhaite, en raison de circonstances exceptionnelles, retourner au travail avant la fin du congé accordé, l'entité du système éducatif tentera de permettre à l'enseignant de retourner au travail, à condition de recevoir un préavis d'un (1) mois.
- 27.17 Lorsqu'une entité du système éducatif a accordé un congé parental en vertu du paragraphe 27.10 à un enseignant lié par un contrat à durée déterminée ayant obtenu un contrat d'une durée déterminée correspondant au nombre minimal de jours requis dans la convention particulière de l'enseignant en question pour que la prestation de services ininterrompus soit reconnue au cours d'une année scolaire,
- (i) le congé parental n'interrompra pas les jours de services accumulés par l'enseignant;
 - (ii) les jours de service accumulés pour les journées où l'enseignant a enseigné durant l'année scolaire dans le cadre de son contrat à durée déterminée seront maintenus durant le congé parental;
 - (iii) les journées de congé parental dont a bénéficié l'enseignant pendant qu'il recevait des prestations parentales suivant les paragraphes 27.18 ou 27.19 seront considérés comme des journées qu'il a accumulées au titre des droits de rappel. Pour plus de précision, un enseignant lié par un congé à durée déterminée n'accumulera pas de jours de service au-delà de sa période d'emploi à durée déterminée ou de celle où il touche des prestations parentales, selon l'éventualité la plus hâtive.

Prestations parentales

- 27.18 L'enseignant qui est soit parent naturel, soit parent adoptif et se voit accorder un congé parental en vertu du paragraphe 27.10, aura droit aux prestations qui suivent :
- (i) soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire durant le délai de carence de deux (2) semaines prévu par le régime d'assurance-emploi;
 - (ii) jusqu'à concurrence de dix (10) semaines supplémentaires;
 - a) lorsque l'enseignant touche des prestations parentales d'assurance-emploi standards, les paiements équivaldront à la différence entre les prestations parentales d'assurance-emploi standards hebdomadaires que l'enseignant a le droit de toucher et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire;
 - b) lorsque l'enseignant touche des prestations parentales d'assurance-emploi prolongées, les paiements équivaldront à la différence entre les prestations parentales d'assurance-emploi standards hebdomadaires que l'enseignant aurait eu le droit de toucher et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire;

- (iii) nonobstant (ii), lorsque l'enseignant a observé le délai de carence prévu en (i), l'enseignant aura droit à une semaine supplémentaire de prestations en vertu de (ii).
- (iv) Les semaines visées en (i), (ii) et (iii) ci-dessus seront consécutives et seront comptées à partir du début du congé.
- (v) Nonobstant l'alinéa (iv), un enseignant permanent ou lié par un contrat à durée déterminée pourra reporter le congé parental avec prestations pendant l'été au même titre que l'enseignante qui fait une demande de congé parental au moment de sa demande de congé de maternité suivant le paragraphe 27.08.
- (vi) Si l'enseignant permanent ou probatoire ne réclame pas le report de cet avantage, le paragraphe 27.09 s'appliquera.

27.19 L'enseignant qui adopte un enfant sans pour cela avoir droit à des prestations d'assurance-emploi, a droit à un congé avec solde d'une durée maximale de cinq (5) jours à compter du jour où la prise en charge de l'enfant adoptif est entièrement confiée 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 salaire hebdomadaire de l'enseignant est déterminé selon les principes de la réglementation sur l'assurance-emploi qui s'appliquent aux enseignants et en conformité avec ces principes.

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

27.22 Dans le cadre du présent article,

- (i) « prestations d'assurance-emploi hebdomadaires » désigne les prestations d'assurance-emploi que l'enseignant a le droit de toucher avant toute réduction effectuée par l'Assurance-emploi en raison de « travail pendant une période de prestation de l'assurance-emploi »;
- (ii) « prestations parentales d'assurance-emploi standards » désigne les prestations d'assurance-emploi qu'un enseignant qui choisit de toucher des prestations parentales d'assurance-emploi durant trente-cinq (35) semaines a le droit de toucher;
- (iii) « prestations parentales d'assurance-emploi prolongées » désigne les prestations d'assurance-emploi qu'un enseignant qui choisit de toucher des prestations parentales d'assurance-emploi durant soixante-et-une (61) semaines a le 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 en blocs d'au moins deux semaines. Le droit audit congé sera déterminé suivant les dispositions relatives aux soins prodigués avec compassion de la *Loi sur l'assurance-emploi* et des règlements pertinents.

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 (2) jours d'enseignement avant son retour au travail.

- 28.04 S'il survient un décès du membre de la famille durant le congé de soignant, l'enseignant aura droit au congé spécial/congé de décès prévu en vertu de la convention collective particulière applicable à l'enseignant en congé. Si la présente convention collective entre en conflit avec les dispositions relatives au congé spécial/congé de deuil de la convention collective particulière, cette dernière 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 (2) jours.
- 29.02 Le congé pourra être réparti comme suit :
- (i) un (1) jour pendant la période d'accouchement;
 - (ii) le reste du congé devra être accordé dans les six (6) semaines suivant le jour où la mère reçoit son congé de l'hôpital.

ARTICLE 30 CONGÉ POUR LA PRÉSIDENTIE DU SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

- 30.01 Tout enseignant qui signifie son intention de poser sa candidature au poste de président du Syndicat doit informer le directeur général régional/directeur général ou son représentant désigné le plus rapidement possible après le dépôt de sa déclaration d'intention.
- 30.02 L'entité du système éducatif 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 (4) ans.
- 30.03 Nonobstant le paragraphe 30.02, un congé accordé pour un troisième (3^e) mandat et des mandats consécutifs subséquents doit être approuvé par l'entité du système éducatif.
- 30.04 L'enseignant qui occupe la présidence du Syndicat conserve tous ses avantages sociaux; à cette fin, il est réputé être au service de l'entité du système éducatif.
- 30.05 Nonobstant le paragraphe 30.04, le Syndicat déterminera le salaire brut que l'entité du système éducatif versera au président et le montant du salaire brut sera remboursé à l'entité du système éducatif par le syndicat.
- 30.06 L'enseignant concerné réintégrera le poste qu'il occupait immédiatement avant d'occuper la présidence du Syndicat ou un poste dont ont convenu d'un commun accord l'enseignant et l'entité du système éducatif.

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 pourrait exiger des enseignants qu'ils se présentent au travail à l'école ou dans un autre endroit. Dans les cas de fermeture d'école due aux intempéries, aucune perte de salaire ne sera imputée aux enseignants.
- (ii) Aucune perte de salaire ne sera imputée aux enseignants si l'on n'exige pas d'eux qu'ils se présentent au travail lors de la fermeture de l'école en raison
- a) d'une ordonnance du ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou de ses représentants;
 - b) d'une ordonnance de l'entité du système éducatif ou de son représentant, conjointement avec l'agent régional d'éducation. L'omission de l'entité du système éducatif de consulter l'agent régional d'éducation n'entraînera pas de perte de salaire ni d'avantages sociaux pour un enseignant;
 - c) d'une ordonnance émanant d'une autre autorité compétente.
- (iii) Malgré l'absence d'obligation des enseignants de se présenter au travail en cas de fermeture d'école due aux intempéries suivant le paragraphe 31.01(i), les enseignants occupant des postes de consultation qui travaillent normalement dans des bureaux centralisés pourraient être tenus de se présenter au travail, sauf en cas de fermeture des bureaux due aux intempéries.
- (iv) Aucune perte de salaire ne sera imputée à un enseignant s'il
- a) n'a pas pu, en dépit d'efforts raisonnables, se rendre au bureau centralisé en raison des conditions météo défavorables;
 - b) a reçu la permission de travailler à domicile.
- 31.02 L'enseignant ne subira aucune perte de salaire lorsqu'il s'absentera, avec l'approbation de l'entité du système éducatif
- (i) pour assister à des sessions d'étude intensives ou à des réunions convoquées par le ministre;
 - (ii) pour assister, durant deux (2) jours ou moins, à une conférence professionnelle, à une session d'étude intensive ou à une réunion non convoquée par le 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 fournit 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) pour représenter, à titre officiel ou non, le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse ou tout autre organisme provincial, national ou international d'enseignants, à condition que l'enseignant donne un préavis raisonnable – et lorsque les besoins opérationnels le permettent, une telle permission ne saura être refusée pour des motifs déraisonnables;
 - (v) parce qu'il passe des examens écrits ou défend une thèse en vue d'améliorer son statut professionnel d'enseignant;

- (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/sa conjointe ou pour ses enfants [un (1) jour par cérémonie];
- (viii) parce qu'il est appelé à témoigner devant un organisme quasi judiciaire, auquel cas l'entité du système éducatif ne saura refuser son approbation pour des motifs déraisonnables;
- (ix) L'enseignant appelé à témoigner en vertu d'une assignation à témoigner ou d'une sommation dans le cadre d'une action en justice, en conséquence directe de l'exercice de ses fonctions, a droit à un congé sans perte de rémunération pour le temps requis pour témoigner ainsi que pour le temps raisonnablement requis pour rencontrer un conseiller juridique en vue de se préparer à témoigner. Cette disposition se limite aux litiges dans le cas desquels l'enseignant est une tierce partie et n'englobe pas les conflits de travail ni les arbitrages visant le Syndicat;
- (x) parce que l'enseignant dirige des programmes de formation en cours d'emploi.

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

- (i) parce qu'il a été placé en quarantaine par un médecin fonctionnaire ou toute autre personne autorisée par la loi, ou dans les autres situations où un médecin praticien ou un médecin fonctionnaire lui conseille de sursoir à ses activités d'enseignement et que les dispositions concernant les congés de maladie ou d'autres congés ne s'appliquent pas – il est entendu que le ministre peut obliger l'enseignant à se faire examiner par un médecin ou un professionnel de la santé accepté par l'enseignant et par le ministre;
- (ii) parce qu'il est appelé, lors d'une élection municipale, provinciale ou fédérale, à voter dans une circonscription électorale autre que celle dans laquelle il enseigne, à condition que son nom soit inscrit sur la liste électorale pertinente et qu'il ne puisse raisonnablement pas aller voter après les heures d'école;
- (iii) parce qu'il a été appelé à témoigner devant un organisme judiciaire ou à agir comme juré;
- (iv) parce qu'il doit exercer des fonctions officielles de membre du conseil d'administration, du sénat ou du conseil des affaires universitaires d'une université ou d'un collège reconnu de la Nouvelle-Écosse.

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

31.05 (i) Les états de service de l'enseignant ne seront pas interrompus lorsque l'enseignant assistera et participera activement, avec le consentement de l'entité du système éducatif, à une compétition sportive nationale au Canada, à une compétition sportive au sein du Commonwealth britannique ou à une compétition sportive internationale, à condition qu'il ait été choisi par une fédération sportive dûment constituée et reconnue

- pour représenter la province de la Nouvelle-Écosse dans la compétition sportive, à titre de membre d'une délégation officielle.
- (ii) Les états de service de l'enseignant ne seront pas interrompus lorsque l'enseignant assistera et participera activement, avec le consentement de l'entité du système éducatif, à une manifestation artistique ou 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) Aux fins des congés accordés en vertu de l'alinéa 31.02 (iv), les couts salariaux des enseignants suppléants seront remboursés à l'entité du système éducatif lorsque les absences au cours d'une année scolaire
- a) excèdent, dans le cas d'une personne membre du conseil de direction provincial, l'équivalent de douze (12) jours pour l'exercice de fonctions liées au conseil de direction provincial;
 - b) excèdent l'équivalent de deux-cent-cinquante (250) jours pour l'exercice d'autres fonctions liées au Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse à l'échelle de la province. Le Syndicat informera le ministre avant le 30 aout de l'année scolaire de la répartition des deux-cent-cinquante (250) jours par année parmi chacune des entités du système éducatif, à condition que le nombre de jours alloués à une entité du système éducatif ne soit pas inférieur à vingt (20) jours ni supérieur à quatre-vingts (80) jours au cours de l'année scolaire concernée, à moins d'une autorisation du ministre;
 - c) ont trait à l'exercice de fonctions pour un organisme d'enseignants provincial, national ou international.
- (ii) Les couts engagés pour les enseignants substitués ne seront pas remboursés à l'entité du système éducatif lorsqu'un enseignant est absent
- a) pour assister à des réunions à la demande de l'entité du système éducatif 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 le ministre ou l'entité;
 - d) pour siéger au comité provincial du bien-être économique ou au comité provincial de négociation.
- 31.08 (i) L'enseignant ne subira pas de perte de salaire lorsqu'il est absent pour assister, en tant que représentant du Syndicat, à une rencontre organisée, avec l'accord de l'entité du système éducatif et du Syndicat, pendant une journée d'enseignement, aux fins de la négociation de conventions collectives particulières.
- (ii) Le Syndicat remboursera à l'entité du système éducatif les frais supplémentaires occasionnés lorsque l'entité du système éducatif doit fournir plus de cinquante (50) journées pour des enseignants suppléants.
- 31.09 L'entité du système éducatif présentera sa demande de remboursement pour les journées de suppléance assurées en vertu des paragraphes 31.07 (i) et 31.08 (ii) au plus tard le 31 décembre de l'année scolaire suivante.

ARTICLE 32 ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

32.01 Le terme « enseignant suppléant » désigne un enseignant ou une autre personne qualifiée embauchés pour remplacer, sur une base quotidienne, un enseignant régulier au service d'une entité.

A Taux de rémunération

32.02 A À compter du 1^{er} aout 2019, les enseignants suppléants seront rémunérés au taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D1 de la présente convention :

- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195).
- (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02A (i), un enseignant suppléant qui a travaillé durant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.

B À compter du 1^{er} aout 2020, les enseignants suppléants seront rémunérés au taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D4 de la présente convention :

- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195).
- (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02 B (i), un enseignant suppléant qui a travaillé durant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.

C À compter du 31 juillet 2021, les enseignants suppléants seront rémunérés au taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D5 de la présente convention:

- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195).
- (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02 C (i), un enseignant suppléant qui a travaillé durant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.

D À compter du 1^{er} aout 2021, les enseignants suppléants seront rémunérés au taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D6 de la présente convention:

- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195).
- (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02 D (i), un enseignant suppléant qui a travaillé durant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même

enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.

- E** À compter du 1^{er} aout 2022, les enseignants suppléants seront rémunérés au taux salarial quotidien suivant, basé sur l'annexe D7 de la présente convention:
- (i) soixante-sept pour cent (67 %) du montant de l'échelon 1 CAP1/CAP5 divisé par cent-quatre-vingt-quinze (195).
 - (ii) Nonobstant l'alinéa 32.02 E (i), un enseignant suppléant qui a travaillé durant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant régulier sera classifié comme enseignant régulier aux fins de sa rétribution pour tous les jours où il aura enseigné en sus de dix-huit (18) jours au cours de cette année scolaire.

Pour plus de précision, aucun enseignant suppléant ne touchera un salaire quotidien plus élevé que les taux prévus au présent paragraphe 32.02, selon le taux applicable, pour le nombre de journées de suppléance effectuées pour une entité du système éducatif, mais l'enseignant aura droit aux avantages prévus dans les autres dispositions de l'article 32.

B Conditions de service

- 32.03 L'enseignant ou une autre personne qualifiée qui a travaillé durant plus de dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs pour remplacer le même enseignant sera, aux fins des paragraphes 32.05, 32.06, 32.07 et 60.34, classifié à titre d'enseignant régulier pour le nombre total de jours ainsi travaillés.
- 32.04 Lorsqu'un enseignant suppléant remplace un enseignant à temps partiel, les jours d'enseignement seront comptabilisés à titre de jours entiers ou consécutifs aux fins des paragraphes 32.02 et 32.03
- (i) après dix-huit (18) journées partielles lorsque l'enseignant remplacé aurait normalement été employé à temps partiel;
 - (ii) après que dix-huit (18) jours d'enseignement consécutifs se seront écoulés depuis le 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 ne sera pas interrompu lorsque l'école n'accueille pas d'élèves en raison d'un programme de formation en cours d'emploi destiné aux enseignants, parce que l'école est fermée en vertu des alinéas 32.06(i), (ii) ou (iii), parce que l'enseignant suppléant agit comme juré ou parce que l'enseignant suppléant participe à des activités du Syndicat des enseignants provincial de la Nouvelle-Écosse conformément au paragraphe 31.07 (i) b).
- 32.06 Les enseignants suppléants classifiés à titre d'enseignants réguliers aux fins et en vertu des paragraphes 32.03 et 32.04 ne subiront pas de perte de salaire 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 du ministre ou de son représentant;
- (ii) une ordonnance de l'entité du système éducatif ou de son représentant, conjointement avec l'agent régional d'éducation. L'omission de l'entité de consulter l'agent régional d'éducation n'entraînera pas de perte de salaire ni d'avantages sociaux pour l'enseignant;
- (iii) une ordonnance émanant d'une autre autorité compétente, à condition que l'enseignant ait enseigné ou soit réputé avoir enseigné le jour d'école précédant immédiatement le ou les jours au cours desquels l'école a été fermée et qu'il a exécuté les fonctions exigées de l'enseignant régulier le jour où l'école a été fermée.

32.07 Lorsqu'un enseignant suppléant est classifié à titre d'enseignant régulier, il aura droit, aux fins et en vertu des paragraphes 32.03 et 32.04, à des congés de maladie dont le nombre est établi comme suit : un (1) jour par dix (10) jours d'enseignement ou, lorsqu'il remplace un enseignant à temps partiel, une (1) partie de journée par dix (10) parties de journées d'enseignement. Ces congés de maladie seront cumulatifs et demeureront au crédit de l'enseignant aussi longtemps qu'il travaillera de façon continue pour le compte de l'entité. De plus, l'utilisation de tels congés n'entraînera pas l'interruption du caractère consécutif des états de service de l'enseignant suppléant et ces jours seront comptabilisés comme des journées de travail consécutives aux fins 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 à 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 séances et aux programmes de formation en cours d'emploi auxquels auraient participé les enseignants qu'ils remplacent, et une telle participation sera considérée, aux fins du salaire et des avantages sociaux, comme de l'enseignement. Les séances et les programmes de formation en cours d'emploi devront, de l'avis de l'entité ou de la personne désignée par l'entité, se rapporter à l'affectation de l'enseignant suppléant.

32.10 Une entité du système éducatif ne peut rompre les états de service d'un enseignant suppléant de manière à en interrompre le caractère consécutif et à réduire le coût de la rémunération quotidienne 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 sera pas interrompu en raison d'absences dues à des congés spéciaux ou à des congés de décès. Les congés spéciaux ou de décès sont des journées reconnues dans les ententes entre le Syndicat et les entités du système éducatif. Pour plus de précision, des dispositions particulières s'appliqueront aux questions relatives au 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 à durée déterminée seront assimilés à un stage probatoire lorsque le nombre total de jours d'enseignement crédités pour une (1) année scolaire sera égal ou supérieur à cent-soixante-quinze (175) jours, à condition que les jours en question aient trait au même poste d'enseignement et que l'enseignant soit au service de la même entité du système éducatif, en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou permanent, immédiatement après 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, selon toute combinaison d'années consécutives, seront réputés tenir lieu de stage probatoire si l'enseignant est au service de la même entité du système éducatif, en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou permanent, pour la troisième année consécutive.
- 32.15 Lorsque le nombre total de jours d'enseignement crédités effectués par un enseignant suppléant au cours d'une année scolaire donnée est égal ou supérieur à cent-soixante-quinze (175) jours et que les jours en question ont trait à la même entité du système éducatif, 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 durant l'année scolaire en cours. Le remboursement s'effectuera conformément aux dispositions touchant le partage des coûts des primes d'assurance de Total Care et aux pratiques actuellement en vigueur en matière de remboursement des primes d'assurance.
- 32.16 Les enseignants suppléants qui sont classifiés à titre d'enseignants réguliers en vertu du paragraphe 32.03 et qui voient leurs états de service interrompus par le retour d'un enseignant qui, par la suite, s'absente dans les cinq (5) jours de travail suivants 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 ne pas avoir été interrompus.
- 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 (5) 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 soit 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 (5) jours en raison d'une maladie ou après avoir utilisé des congés de maladie accumulés au titre du paragraphe 32.07, selon le nombre de jours le plus élevé, ne verra pas s'interrompre le caractère consécutif de ses états du service.
- 32.18 Lorsqu'un poste occupé par un suppléant est un poste vacant ou non pourvu et que le suppléant en question devient le candidat retenu ou nommé audit poste, le contrat entrera en vigueur le premier jour auquel l'enseignant suppléant commencera à occuper ce poste. Cela n'empêche

pas, sous réserve des obligations contractuelles, l'entité du système éducatif de choisir le candidat qu'elle juge le mieux qualifié pour le poste à son avis.

32.19 L'enseignant suppléant qui se présente à l'école lors d'une journée où l'école est annulée une fois la journée commencée sera payé et crédité du temps où l'enseignant suppléant devait enseigner. Pour plus de précision, un enseignant suppléant ne touchera pas moins de cinquante (50 %) pour cent du taux d'une pleine journée.

32.20 Les enseignants suppléants 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 lors de toute absence d'un enseignant à moins que la présence d'un suppléant ne soit pas nécessaire au fonctionnement.

32.22 En application du paragraphe 32.21, le terme « pas nécessaire au fonctionnement » comprend ce qui suit :

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

32.23 Lorsque tous les efforts raisonnables ont été déployés et qu'aucun suppléant n'est disponible, l'obligation qu'a l'entité en vertu du paragraphe 32.20 est réputée avoir été respectée.

32.24 Chaque entité tiendra une banque de données sur tous les enseignants suppléants qui font une demande et qui sont acceptés comme suppléants. Ladite banque de données précisera la matière et le niveau de préférence de chaque postulant et elle sera mise à la disposition de tous les directeurs d'école relevant de chaque entité du système éducatif.

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 (*Frais de déplacement*) de la présente convention collective au même titre que l'enseignant itinérant ou mobile.

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

33.01 Les contrats à durée déterminée, définis à l'annexe C, laquelle est réputée faire partie de la présente convention collective, s'appliquent

- (i) à un enseignant qui travaille pour le compte d'une entité du système éducatif pour une période minimale de cent-soixante-quinze (175) jours
 - a) pour remplacer un enseignant régulier à qui l'entité a accordé un congé;
 - b) pour remplacer un enseignant régulier en affectation temporaire en vertu de l'article 47 (*Affectations temporaires*);
 - c) pour remplacer un enseignant permanent régulier qui participe à un programme de partage de poste;
 - d) pour remplacer un enseignant permanent régulier qui, en vertu du sous-alinéa 33.01 (ii) c), enseigne durant un (1) semestre au cours d'une année scolaire;
 - e) pour remplacer un enseignant prenant un congé sans solde à la suite d'une absence d'un minimum de deux années scolaires consécutives.

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

- (ii) à un enseignant qui travaille pour le compte d'une entité du système éducatif
 - a) pour partager un poste durant toute 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 à salaire différé d'une durée de six (6) mois;
 - e) pour remplacer un enseignant en affectation temporaire en vertu du paragraphe 47.12 durant plus de soixante (60) jours, mais moins de cent-soixante-quinze (175) jours
 - f) pour remplacer un enseignant en congé parental au-delà de quarante (40) jours au cours d'une année scolaire.

Les enseignants embauchés en vertu du sous-alinéa c) bénéficieront, et ce, sans porter préjudice aux modalités ni aux dispositions de l'entente conclue entre l'entité du système éducatif et le Syndicat, d'un droit de placement prioritaire pour les cours offerts durant le deuxième semestre de toute école offrant un programme semestriel, à condition de posséder les compétences requises. Sauf dans les cas prévus aux paragraphes 33.03, 33.04, et 33.05, le contrat visé par la présente disposition ne sera pas réputé équivaloir à un contrat d'enseignant probatoire ou permanent ni s'y substituer en vertu des dispositions de la *Loi sur l'éducation*, des règlements afférents et de l'article 20 (*Permanence*) de la présente convention collective;

- (iii) à un enseignant qui travaille pour le compte d'une entité du système éducatif après le vingtième (20^e) jour d'école:

- a) pour remplacer un enseignant contractuel probatoire ou permanent qui a quitté son emploi auprès de l'entité du système éducatif;
- b) pour occuper un poste nouvellement créé.
- c) Aux fins du sous-alinéa 33.01 (iii) a), le terme « a quitté son emploi » s'applique aussi lorsqu'un enseignant bénéficiant d'un congé sans solde de plus de quarante (40) jours ne réintègre pas son poste avant la fin de l'année scolaire.

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

- 33.02 Nonobstant l'alinéa 33.01 (i), les états de service d'enseignement cumulés au titre de l'alinéa 33.01 (i) seront réputés constituer un stage si l'enseignant est au service de la même entité du système éducatif en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou permanent immédiatement après l'année ou les années d'enseignement effectuées en vertu d'un contrat à durée déterminée.
- 33.03 Nonobstant l'alinéa 33.01 (ii), l'enseignant qui est employé en vertu d'un contrat à durée déterminée au sens de l'alinéa 33.01 (ii) et dont les états de service continus auprès de l'entité du système éducatif qui l'emploie ont débuté avant le 1^{er} août 1976 sera réputé bénéficier 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 qui a eu un contrat permanent et qui est lié à la même entité du système éducatif en vertu d'un contrat permanent au sens de l'alinéa 33.01 (ii) sera réputé bénéficier 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 Lorsque, nonobstant le sous-alinéa 33.01 (ii) e) ou l'alinéa 33.01 (iii), l'emploi d'un enseignant au sens du sous-alinéa 33.01 (ii) e) ou de l'alinéa 33.01 (iii) est à temps plein et débute entre le vingtième (20^e) jour d'école et prend fin le trente-et-un (31) décembre, les états de service seront réputés tenir lieu de stage probatoire lorsque l'enseignant est employé par la même entité du système éducatif en vertu d'un contrat d'enseignant probatoire ou permanent immédiatement après l'année ou les années de service effectuées en vertu d'un contrat à durée déterminée.
- 33.06 Les enseignants employés par des entités du système éducatif en vertu d'un contrat à durée déterminée établi aux termes de l'alinéa 33.01 (i) auront droit à tous les avantages sociaux d'un enseignant régulier et seront classifiés à titre d'enseignants réguliers bénéficiant d'un contrat à durée déterminée.
- 33.07 Les enseignants employés par des entités du système éducatif en vertu d'un contrat à durée déterminée établi aux termes des 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 nombre de jours d'enseignement crédités par rapport au

nombre de jours que compte l'année scolaire. Le total ainsi calculé sera arrondi au nombre entier près.

- 33.08 Lorsqu'un enseignant a été embauché pour deux (2) ou plusieurs contrats à durée déterminée durant la même année scolaire au sein de la même entité du système éducatif, que la durée de service accumulée est d'au moins cent-soixante-quinze (175) jours et que l'enseignant a reçu des évaluations satisfaisantes, l'enseignant sera alors réputé avoir été employé en vertu de l'alinéa 33.01 (i) (*Contrat à durée déterminée, avantages sociaux*) de la présente convention collective.

ARTICLE 34 ASSURANCES

- 34.01 À compter du 1^{er} aout 2000, l'employeur versera les cent pour cent (100 %) de la prime mensuelle de la police syndicale d'assurance-vie et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident existante, pour une couverture d'un montant de cinquante-mille dollars (50 000 \$), pour chaque enseignant employé dans la province et membre du Syndicat.
- 34.02 L'employeur versera cent pour cent (100 %) de la prime mensuelle de la police existante de Total Care du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse pour chaque enseignant qui est membre du Syndicat et détient une police unique ou familiale.
- 34.03
- (i) L'employeur accepte de verser soixante-cinq pour cent (65 %) de la prime mensuelle rattachée aux dispositions de la police de Total Care portant sur les GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES.
 - (ii) Les avantages ajoutés (appendice D) correspondront aux avantages approuvés en vertu des dispositions de la police de Total Care portant sur les GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES.
 - (iii) Les factures relatives aux GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES seront distinctes de toutes les autres factures de Total Care.
 - (iv) Les enseignants peuvent accepter ou refuser l'ajout des GARANTIES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES à leur police.
 - (v) En plus des primes mensuelles mentionnées à l'alinéa (i), le gouvernement provincial versera, à compter du mois de mai 2001, trois-mille dollars (3 000 \$) par mois pour couvrir le cout des services de prosthodontie qui ne font pas partie des « AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES – RÉGIME DE SOINS DENTAIRES » décrits à l'appendice D.
- 34.04 L'employeur versera au Syndicat les primes prévues au présent article le plus près possible du premier (1^{er}) jour du mois au cours duquel la prime est payable.
- 34.05 Le Syndicat assumera l'entière responsabilité du travail de bureau lié à toutes les garanties prévues au présent article et fournira à l'employeur les renseignements dont ce dernier pourrait avoir besoin le cas échéant.
- 34.06 Le Syndicat présentera à l'employeur des états financiers annuels audités de tous les reçus et sorties de fonds relatifs aux garanties prévues au 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 les modifications qui y ont été apportées. Pour plus de précision, le Syndicat et l'employeur conviennent notamment que les annexes « B », « C », et « D » de la convention collective cadre, ainsi que les modifications qui y ont été apportées, pour ce qui a trait aux accords relatifs, respectivement appelées Entente relative au déficit ou au surplus du régime de soins dentaires, Entente relative au déficit ou au surplus du régime-cadre d'assurance-vie et Entente relative au déficit ou au surplus du régime d'assurance-maladie, feront partie de la présente convention collective.
- 34.08 Les parties conviennent que les contributions de l'employeur relatives à la couverture sont versées aux fins des polices et des garanties prévues au présent article, y compris la prise en charge des dépenses admissibles pour la fourniture de la couverture prévue 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 tout fiduciaire nommé par l'employeur seront remboursées au fiduciaire de l'employeur au même titre que les dépenses engagées par un fiduciaire nommé par le Syndicat. Le fiduciaire nommé par l'employeur profitera des mêmes possibilités de participer à la conférence estivale de planification, aux conférences de la Fondation internationale et aux autres activités approuvées par les fiduciaires.

ARTICLE 35 POINTS À NÉGOCIER PAR LE SYNDICAT ET L'ENTITÉ DU SYSTÈME ÉDUCATIF

- 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 du système éducatif sont régies par les dispositions de la loi sur la négociation collective des enseignants (*Teachers' Collective Bargaining Act*).

ARTICLE 36 RÉDUCTION DE LA COTISATION D'ASSURANCE-EMPLOI

- 36.01 Chaque année, l'entité du système éducatif présentera une demande de réduction de la cotisation d'assurance-emploi et fera parvenir au Syndicat, dans un délai de sept (7) jours, une copie de ladite demande.
- 36.02 Lorsque la demande d'une entité du système éducatif ouvre droit à une réduction de cotisation, la tranche des fonds ainsi obtenus qui revient aux enseignants, déterminée suivant les dispositions du règlement d'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*, sera versée directement, sous réserve des dispositions du présent article, selon les directives données par les enseignants, par l'entremise du Syndicat.
- 36.03 La tranche 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 serviront à 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 décaissement.

36.05 La partie 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 le 28 février de l'année concernée.

ARTICLE 37 SOUTIEN DES ALCOOLIQUES ET DES TOXICOMANES

- 37.01 Sans oublier les droits et les obligations existants des parties reconnus dans les autres dispositions de la présente convention, l'employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour encourager les enseignants éprouvant des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie à suivre un programme visant leur réadaptation.
- 37.02 (i) Lorsque le rendement au travail de l'enseignant semble être négativement affecté par l'alcoolisme ou la toxicomanie, son supérieur immédiat peut le diriger vers les services de counseling du SENE et le service téléphonique d'aiguillage et de counseling d'urgence après les heures.
- (ii) Si le rendement au travail de l'enseignant ne s'améliore pas ou continue à afficher des signes de détérioration, son supérieur immédiat pourrait consulter les Ressources humaines, qui dirigeront l'enseignant vers les services de counseling du SENE ou le service téléphonique d'aiguillage et de counseling d'urgence après les heures. Le service est offert par l'employeur, mais la participation est volontaire. L'aiguillage doit être effectué par écrit et être transmis confidentiellement à l'enseignant.
- 37.03 Les préoccupations d'un employeur au sujet de l'alcoolisme ou de la toxicomanie d'un enseignant se limiteront à leurs effets sur le rendement au travail de l'enseignant.
- 37.04 L'enseignant a le droit d'être représenté par le SENE aux rencontres convoquées par l'employeur à de telles fins.

ARTICLE 38 PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT À LA RETRAITE ANTICIPÉE

- 38.01 Un programme d'encouragement à la retraite anticipée dont ont convenu l'employeur et le Syndicat (appendice A) sera mis en place.
- 38.02 L'employeur devra informer les entités du système éducatif 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 le consentement mutuel de l'employeur et du Syndicat.

ARTICLE 39 RÉGIME DE CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ

- 39.01 Un régime de congé à salaire différé dont ont convenu l'employeur et le Syndicat (appendice B) sera mis en place.
- 39.02 L'employeur devra informer les entités du système éducatif 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 le consentement 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 seront assujettis à l'approbation des entités du système éducatif participantes ou du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

40.03 Les questions liées à la participation d'une entité du système éducatif ou du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance au programme d'échange en vertu du paragraphe 40.01 et les décisions prises par les entités du système éducatif ou du 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 D'UN COMMUN ACCORD

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

ARTICLE 42 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

42.02 Les parties suivantes peuvent déposer un grief :

- a) un enseignant, en son propre nom ou en son nom et 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 le remplaçant désigné du ministre.

42.03 Les griefs seront traités de la façon ci-après :

- a) (i) Discussions informelles avec les enseignants
Dans un délai franc de trente (30) jours suivant la connaissance des faits donnant lieu à un présumé grief, l'enseignant discutera de la question avec l'agent régional d'éducation. L'agent répondra dans les dix (10) jours suivant les discussions. Lorsqu'une question ne pourra être réglée au moyen de cette procédure officielle, elle sera réputée constituer un « grief », et la procédure qui suit s'appliquera, à condition que l'enseignant concerné ait obtenu l'appui écrit du Syndicat ou soit représenté par celui-ci.
- (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 trente (30) jours suivant la connaissance des

faits qui ont donné lieu au présumé grief, pour discuter de la question. L'agent répondra dans les dix (10) 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 un, deux et trois s'appliquera.

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

Grief

Étape un

Dans un délai franc de dix (10) jours suivant la réception de la réponse fournie en vertu de l'alinéa a), le plaignant présentera le grief par écrit à l'un des directeurs administratifs de l'éducation (ou un remplaçant désigné), qui organisera une rencontre avec le plaignant ou avec son représentant dans un délai franc de dix (10) jours, à un moment acceptable pour le plaignant et le directeur administratif (ou son remplaçant désigné). Dans un délai franc de cinq (5) jours suivant ladite rencontre, le directeur administratif (ou son remplaçant désigné) fera parvenir la décision écrite au plaignant et au Syndicat. Si la décision écrite prise à l'étape un est acceptable au Syndicat, elle sera définitive et liera le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le Syndicat, les enseignants et, le cas échéant, l'entité ou les entités du système éducatif.

Étape deux

Si la décision prise à l'étape un (1) n'est pas acceptable, le Syndicat pourra, dans un délai franc de vingt (20) jours, présenter le grief au sous-ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou à son remplaçant désigné) et, dans un délai franc de dix (10) jours, organiser une rencontre avec le Syndicat, à un moment qui convient aux deux parties. Dans un délai franc de cinq (5) jours, le sous-ministre fera parvenir la décision écrite au Syndicat. Si la décision écrite prise à l'étape deux est acceptable au Syndicat, elle sera définitive et liera le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le Syndicat, les enseignants et, le cas échéant, l'entité ou les entités du système éducatif.

Étape trois

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

- b) L'employeur ou son remplaçant désigné

Étape un Le plaignant présentera le grief par écrit, dans un délai franc de trente (30) jours de la connaissance des faits qui donnent lieu au présumé grief, au directeur général du Syndicat, qui prendra des dispositions pour rencontrer le plaignant ou son représentant dans les dix (10) jours, à un moment qui convient au plaignant et au directeur général du Syndicat. Dans un délai franc de cinq (5) jours suivant ladite rencontre, le directeur général (ou son remplaçant désigné) fera parvenir la décision écrite au plaignant.

Étape deux Si la décision prise à l'étape un (1) n'est pas acceptable, le plaignant pourra, dans un délai franc de vingt (20) jours, présenter le grief par écrit au président du Syndicat (ou à son remplaçant désigné), qui organisera une rencontre avec le plaignant ou avec son représentant dans un délai franc de dix (10) jours, à un moment qui convient au plaignant et au président du Syndicat (ou à son remplaçant désigné). Dans un délai de cinq (5) jours suivant ladite rencontre, le président du Syndicat (ou son remplaçant désigné) fera parvenir la décision écrite au plaignant.

Étape trois Si la décision prise à l'étape deux (2) n'est pas acceptable, le ministre pourra, dans un délai franc de vingt (20) jours, saisir un arbitre de la question. L'arbitre sera choisi d'un commun accord par les parties. Si, dans un délai franc de cinq (5) jours, les parties sont incapables de s'entendre sur un arbitre, la nomination sera effectuée par le ministre responsable du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

c) Les griefs relatifs à la suspension, au congédiement ou à la cessation d'emploi d'un enseignant devront être traités de la manière ci-après :

Étape un Le plaignant devra, dans un délai franc de vingt (20) jours suivant la confirmation de la suspension, du congédiement ou de la cessation d'emploi, soumettre un grief par écrit au directeur général régional/directeur général, qui organisera une rencontre avec le plaignant ou avec son représentant dans un délai franc de dix (10) jours, à un moment acceptable pour le plaignant et le directeur général régional/directeur général. Le directeur général régional/directeur général fera parvenir, dans un délai franc de cinq (5) jours suivant ladite rencontre, sa décision écrite au plaignant et au Syndicat. Si la décision écrite rendue à la suite de l'étape un (1) est acceptable au Syndicat, elle sera définitive et liera le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le Syndicat ainsi que l'enseignant, et, le cas échéant, l'entité du système éducatif.

Étape deux Si la décision rendue à l'étape un n'est pas acceptable, le Syndicat pourra, dans un délai franc de vingt (20) jours, soumettre le différend à un arbitre. L'arbitre sera choisi d'un commun accord par les parties. Si les parties sont incapables de s'entendre dans un délai franc de cinq (5) 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 la décision dans un délai franc de quatorze (14) jours et fera parvenir une copie écrite de la décision aux 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 le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le Syndicat, les enseignants et, le cas échéant, les entités du système éducatif.
- 42.07 Si le plaignant ne se prévaut pas des dispositions du présent article dans les délais prescrits, le grief sera réputé avoir été abandonné. En l'absence de rencontre ou de réponse dans les délais prescrits, le plaignant pourra, en revanche, passer à l'étape suivante. Les délais prescrits pourront être prolongés d'un commun accord.
- 42.08 (i) Nonobstant la procédure décrite au paragraphe 42.03, on commencera à mettre en application toute décision jugée acceptable par le plaignant, à quelque stade de la procédure de règlement de grief que ce soit, dans un délai franc de trente (30) jours après que la décision a été prise, à moins que les parties ne conviennent d'une date de mise en application plus tardive.
- (ii) Si la mise en application ne progresse pas à sa satisfaction, le Syndicat pourra saisir directement un arbitre de la question.

ARTICLE 43 SALAIRE

- 43.01 A
- (i) Durant la période du 1^{er} aout 2019 au 31 juillet 2020, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D2 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour calculer le salaire annuel pour l'année scolaire ayant débuté le 1^{er} aout 2019, on divisera le salaire pertinent à l'annexe D2 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1^{er} aout 2019 et le 31 juillet 2020, inclusivement.
- 43.01 B
- (i) Le 31 juillet 2020, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D3 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour calculer le salaire du 31 juillet 2020, on divisera le salaire pertinent à l'annexe D3 par cent-quatre-vingt-quinze (195).
- 43.01 C
- (i) Durant la période du 1^{er} aout 2020 au 30 juillet 2021, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D4 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour calculer le salaire annuel pour l'année scolaire ayant débuté le 1^{er} aout 2020, on divisera le salaire pertinent à l'annexe D4 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on

multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1^{er} aout 2020 et le 30 juillet 2021, inclusivement.

43.01 D

- (i) Le 31 juillet 2021, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D5 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour calculer le salaire du 31 juillet 2021, on divisera le salaire pertinent à l'annexe D5 par cent-quatre-vingt-quinze (195).

43.01 E

- (i) Durant la période du 1^{er} aout 2021 au 31 juillet 2022, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D6 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour calculer le salaire annuel pour l'année scolaire ayant débuté le 1^{er} aout 2021, on divisera le salaire pertinent à l'annexe D6 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1^{er} aout 2021 et le 30 juillet 2022, inclusivement.

43.01 F

- (i) À compter du 1^{er} aout 2022, le salaire de tous les enseignants sera établi en fonction des barèmes des salaires qui figurent à l'annexe D7 ci-jointe, laquelle sera réputée faire partie de la présente convention collective.
- (ii) Pour calculer le salaire annuel pour l'année scolaire ayant débuté le 1^{er} aout 2022, on divisera le salaire pertinent à l'annexe D7 par cent-quatre-vingt-quinze (195) et on multipliera le quotient par le nombre de jours d'école enseignés et crédités entre le 1^{er} aout 2022 et le 30 juillet 2023, inclusivement.

43.02 Outre les salaires mentionnés au paragraphe 43.01, les personnes qui occupent un poste de supervision toucheront, pour les périodes du 1^{er} aout 2019 au 30 juillet 2020 ainsi que le 31 juillet 2020, du 1^{er} aout 2020 au 30 juillet 2021 ainsi que le 31 juillet 2021, et du 1^{er} aout 2021 au 31 juillet 2022 ainsi que le 1^{er} aout 2022, un salaire supplémentaire (allocation de supervision) conformément aux dispositions des annexes E1, E2, E3, E4, E5, E6 et E7 des présentes, lesquelles seront réputées faire partie de la présente convention collective. Le calcul de l'allocation de supervision s'effectuera comme précisé aux alinéas 43.01 A, B, C, D, E et F (i) et (ii), mais à l'aide des annexes E1, E2, E3, E4, E5, E6 et E7.

43.03 L'enseignant qui est tenu par l'entité du système éducatif d'assumer, à titre intérimaire, les fonctions de chef de département ou de titulaire d'un autre poste de surveillance ou d'administration recevra, après dix (10) jours consécutifs, une rémunération d'intérim, à compter de la date où débute l'affectation intérimaire de l'enseignant, comme si ce dernier avait été nommé au poste assorti d'une rémunération plus élevée pour la période visée par l'intérim.

43.04 Si, au cours d'une année scolaire, le calcul du nombre de jours d'enseignement crédités à un enseignant révèle au moment de son décès que ce dernier a touché une rémunération supérieure

à celle qui correspond au nombre de jours d'enseignement crédités, les droits de recouvrement d'un tel trop-payé seront annulés.

43.05 Les dispositions qui suivent s'appliqueront aux enseignants titulaires d'un permis ou d'un certificat d'enseignement professionnel et rémunérés à un tel titre.

- (i) Lorsqu'un enseignant est titulaire d'un permis d'enseignement professionnel de catégorie « A », l'employeur pourra classer le poste de l'enseignant à l'un ou l'autre échelon l'échelle applicable de la catégorie « A » du PEP. L'enseignant continuera de recevoir l'augmentation annuelle prévue jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de l'échelon.
- (ii) Lorsque la classification du titulaire d'un PEP de catégorie « A » sera modifiée, l'enseignant sera rémunéré selon les annexes D1, D2, D3, D4, D5, D6 et D7 à condition que le taux salarial annuel ne soit pas inférieur au taux salarial annuel auquel l'enseignant aurait eu droit si sa classification n'avait pas été modifiée.

43.06 Le salaire d'un enseignant détenteur d'un certificat d'aptitude pédagogique de transition sera inférieur d'un échelon au salaire qui s'applique à la catégorie de permis attribuée à l'enseignant une fois qu'il a suivi la formation préalable et a satisfait aux exigences du certificat d'aptitude pédagogique initial définies par l'employeur en vertu des règlements du gouverneur en conseil en application de la *Loi sur l'éducation* au moment où l'employeur attribue à l'enseignant le certificat d'aptitude pédagogique de transition.

- 43.07
- (i) Aux fins de la détermination du salaire supplémentaire versé aux personnes qui occupent un poste de supervision, conformément aux annexes E1, E2, E3, E4, E5, E6 et E7 de la présente convention collective, le nombre d'enseignants en affectation régulière sera établi selon l'alinéa (ii).
 - (ii) En application des annexes E1, E2, E3, E4, E5, E6 et E7, le terme « enseignant en affectation régulière » désignera
 - les enseignants à temps plein,
 - les titulaires d'un contrat à durée déterminée, dont le nombre est converti en équivalents à temps plein, à l'exclusion des enseignants qui sont en congé durant toute l'année scolaire.
 - (iii) Le nombre d'enseignants à inclure en application des annexes E1, E2, E3, E4, E5, E6 et E7, de la présente convention collective sera déterminé le dernier jour d'école de septembre de chaque année.

ARTICLE 44 POSTES DE SUPERVISION ET D'ADMINISTRATION

44.01 Dans le cadre de la présente convention collective et des conventions particulières, un poste de supervision ou d'administration désigne la classification de chef de département ou n'importe quelle nouvelle classification établie par l'employeur.

44.02 Lorsqu'une nomenclature ou une terminologie différente est employée, l'entité du système éducatif et le Syndicat peuvent mutuellement convenir que les nouveaux termes désignent un chef de département, sans quoi le Syndicat peut, à sa discrétion, invoquer l'article 44.04.

44.03 Avant le 31 janvier de chaque année, l'employeur mettra à la disposition du Syndicat les renseignements relatifs à la classification, à la terminologie et aux salaires des enseignants qui occupent des postes de supervision et d'administration, qui pourraient s'avérer nécessaires au Syndicat.

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

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

Si, dans un délai de trente (30) jours, l'employeur et le Syndicat sont incapables de s'entendre sur le salaire de superviseur applicable à la nouvelle classification, la question 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 du système éducatif une demande de mutation à un poste d'enseignement ou à un autre poste de supervision et que la demande est acceptée, l'enseignant touchera une rémunération correspondant au moins à celle qu'il aurait reçue en l'absence de mutation.
 - (ii) Avec l'approbation de l'entité du système éducatif, l'enseignant qui occupe un poste de supervision ou d'administration peut, sur présentation d'une demande, réintégrer le statut d'enseignant ou être muté à un poste d'administrateur différent pour une période maximale de deux (2) ans. Après cette période, l'enseignant réintègrera son poste initial, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Le poste de l'enseignant qui occupe le poste vacant sera protégé de la même façon. À supposer que 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 du système éducatif;
 - b) conformément aux dispositions relatives aux mutations d'une convention collective particulière dont se prévaut une entité du système éducatif, 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 toucher une rémunération inférieure à celle qu'elles auraient touchée si elles ne l'avaient pas été. De telles dispositions salariales s'appliqueront durant une période d'un (1) an.

44.06 L'enseignant qui occupe un poste de supervision et qui est affecté, pour des motifs autres que ceux qui figurent à l'alinéa 44.05 (iii), à un poste d'enseignement ou de supervision rétribué à un taux entraînant une perte de salaire

- (i) pourra déposer un grief en vertu des dispositions de la convention collective particulière;

- (ii) obligera l'employeur ou l'entité du système éducatif à fournir des raisons valables pour justifier le placement.

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

- (i) réintégrer un enseignant à son poste, lorsque l'employeur en l'absence de démonstration de motif valable;
- (ii) octroyer d'autres mesures de redressement reconnues par la loi.

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

ARTICLE 45 ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

45.01 Chaque entité du système éducatif se dotera d'un système d'évaluation fonctionnel.

45.02 Les politiques d'évaluation des enseignants seront conformes aux principes qui suivent.

- (i) L'évaluation a pour but de favoriser l'apprentissage par la mise en place d'un mécanisme formatif et d'un mécanisme sommatif.
- (ii) Le mécanisme formatif est conçu de façon à améliorer l'enseignement en proposant des moyens de modifier les stratégies, les cadres ou les comportements relatifs à l'enseignement.
- (iii) Le mécanisme sommatif est conçu de façon à fournir des renseignements qui permettront la modification des affectations, par exemple des mutations vers d'autres postes, des promotions ou des renvois.
- (iv) Le mécanisme d'évaluation est axé sur la coopération et la consultation, et s'articule autour de buts communs.
- (v) Le mécanisme d'évaluation respecte les droits professionnels des enseignants, y compris le droit
 - a) à une sécurité d'emploi raisonnable;
 - b) à un degré raisonnable de discrétion professionnelle dans l'exercice de leurs fonctions;
 - c) à une participation raisonnable aux décisions concernant les aspects de leur poste relatifs à leur carrière et à leur emploi;
 - d) à des décisions fondées sur des preuves;
 - e) d'être évalués en vertu de critères pertinents;
 - f) de ne pas être évalués sur la foi de oui-dire, de rumeurs ou de plaintes non fondées;
 - g) d'être évalués en vertu de normes compréhensibles;
 - h) d'être avisés du moment d'une évaluation;
 - i) de connaître les résultats de leur évaluation;
 - j) de réagir de façon significative aux résultats de leur évaluation;
 - k) à une justification des mesures prises à leur endroit;
 - (l) de faire appel des décisions défavorables et d'exprimer leur point de vue auprès d'une autorité compétente et impartiale;
 - m) à une évaluation ordonnée et opportune;

- n) à une procédure d'évaluation compatissante;
 - o) au caractère privé et confidentiel de l'évaluation;
 - p) à une procédure d'évaluation qui n'entrave pas inutilement leurs activités professionnelles;
 - q) à une évaluation dans le cadre de laquelle leur vie privée est considérée comme non pertinente;
 - r) à une évaluation qui n'est pas utilisée de façon coercitive à des fins autres que les fins légitimes de l'évaluation;
 - s) à des critères et une procédure non discriminatoires;
 - t) 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.
- (vi) L'évaluation respectera les droits de l'employeur, sous réserve des dispositions de toute entente professionnelle entre le Syndicat et une entité du système éducatif, notamment :
- a) assurer une supervision et prendre des décisions visant le personnel qui ont pour but d'améliorer la qualité de l'éducation fournie;
 - b) colliger des informations pertinentes, compte tenu de leurs fonctions de supervision et d'évaluation;
 - c) prendre des mesures, à partir de renseignements pertinents, dans l'intérêt supérieur des élèves;
 - d) obtenir la coopération du personnel enseignant dans la mise en oeuvre et l'utilisation d'un système d'évaluation juste et efficace.

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

ARTICLE 46 PLANS DE PROGRAMME INDIVIDUALISÉS

- 46.01 Aux fins du présent article, les parties liées par la présente convention collective reconnaissent les principes directeurs qui figurent dans la *Politique en matière d'éducation spéciale* de 2008 du ministère de l'Éducation.
- 46.02 Les parties liées par la présente convention collective conviennent également que, conformément à la *Loi sur l'éducation*, les entités du système éducatif ont la responsabilité d'établir une politique conforme à la *Politique en matière d'éducation spéciale* du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.
- 46.03 Les parties liées par la présente convention collective reconnaissent qu'il est nécessaire de disposer de ressources et de structures de soutien pour la mise en application de la *Politique en matière d'éducation spéciale* du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.
- 46.04 (i) La planification de programmes pour élèves qui ont des difficultés d'apprentissage se fera conformément à la politique en matière d'éducation spéciale de l'entité du système éducatif. Lorsque l'équipe de planification des programmes décide qu'un élève a

besoin d'un plan de programme individualisé, le travail de planification et de consultation nécessaire devra être effectué dans les plus brefs délais.

- (ii) L'équipe de planification des programmes pourra formuler dans le plan de programme individualisé des recommandations sur les aspects suivants:
 - a) les méthodes pédagogiques;
 - b) le matériel ou l'équipement spécial;
 - c) les ressources humaines.

46.05 Lorsqu'un enseignant est membre d'une équipe chargée de la planification d'un programme,

- (i) la signature de l'enseignant sur le plan de programme individualisé dénotera que ce dernier est d'accord avec
 - a) les résultats annuels individualisés;
 - b) les résultats spécifiques individualisés;
 - c) les services recommandés;
 - d) les secteurs de responsabilité;
 - e) les dates d'examen.
- (ii) l'enseignant peut demander un examen du plan de programme individualisé en présentant une demande au directeur et un tel examen sera effectué de concert avec les membres de l'équipe de planification des programmes individualisés. Si les préoccupations de l'enseignant ne sont pas apaisées, l'équipe, y compris le superviseur concerné, procèdera à un nouvel examen.
- (iii) si l'enseignant a toujours des préoccupations concernant le plan de programme individualisé, il pourra demander et se verra accorder une rencontre avec le directeur général régional/directeur général ou son remplaçant désigné pour trouver une solution au problème et la rencontre se déroulera avec ou sans un représentant du Syndicat, à la discrétion de l'enseignant.

- 46.06
- (i) Durant l'année scolaire 2013-2014 et chacune des années scolaires qui suivront, l'employeur attribuera aux entités du système éducatif un montant total de sept-cent-cinquante-mille dollars (750 000 \$) afin de leur permettre de libérer et remplacer les enseignants pour les réunions se rapportant au travail de l'équipe de planification des programmes qui ont lieu durant la journée d'école ainsi que pour élaborer et préparer la documentation nécessaire aux plans de programme individualisés, selon ce qu'aura déterminé l'entité du système éducatif. Les entités du système éducatif devront rendre compte tous les ans aux parties signataires de la présente convention collective de l'utilisation qui aura été faite de ces fonds.
 - (ii) L'entité du système éducatif précisera au Syndicat les jours alloués à l'entité évoqués à l'alinéa 46.06 (i) au plus tard le 30 avril de l'année scolaire en question.
 - (iii) À la suite de l'exercice financier 2003-2004, tout excédent des fonds alloués au paragraphe 46.06 (i) sera reporté à l'exercice suivant.
 - (iv) Nonobstant le paragraphe 46.01 (i), après l'exercice financier 2006-2007, lorsque l'excédent total accumulé en vertu du paragraphe 46.06 (ii) sera égal ou supérieur à vingt-cinq pour cent (25 %), l'allocation prévue au paragraphe 46.06 (i) sera réduite de sorte que la somme de l'allocation et de l'excédent accumulé soit égale à sept-cent-cinquante-mille dollars (750 000 \$).

ARTICLE 47 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 47.01 En application du présent article, le terme « affectation temporaire » désigne un poste créé par et pour l'entité du système éducatif, à des fins définies et précises, et pour une période déterminée.
- 47.02 (i) La durée de l'affectation temporaire ne pourra dépasser trois-cent-quatre-vingt-dix (390) jours consécutifs (deux années).
(ii) Nonobstant l'alinéa (i), le Syndicat peut accepter que la durée de l'affectation soit prolongée pour une période totale maximale de cinq-cent-quatre-vingt-cinq (585) jours consécutifs (trois années). Une telle acceptation sera fournie soit à l'avance, soit pendant la période d'affectation et elle ne saura être refusée pour des motifs déraisonnables.
(iii) Nonobstant les alinéas (i) et (ii), le Syndicat peut accepter dans des circonstances exceptionnelles liées à une affectation temporaire que sa durée soit prolongée pour une période totale maximale de sept-cent-quatre-vingts (780) jours consécutifs (quatre années). Une telle acceptation pourra être donnée soit à l'avance, soit pendant la période d'affectation temporaire et elle ne saura être refusée pour des motifs déraisonnables.
- 47.03 (i) Lorsque l'affectation temporaire dure plus de soixante (60) jours, le poste sera annoncé au moyen d'un avis à l'intention de 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 du système éducatif.
(ii) Une affectation temporaire d'une durée de soixante (60) jours ne pourra pas être prolongée.
(iii) Une affectation temporaire de moins de soixante (60) jours ne pourra pas être prolongée sans que le Syndicat soit informé par écrit des motifs de la prolongation. Une telle prolongation ne pourra s'étendre au-delà de la limite de soixante (60) jours.
- 47.04 Le terme « enseignant admissible » s'entend d'un enseignant permanent ou probatoire employé par l'entité du système éducatif.
- 47.05 Lorsqu'un enseignant admissible ne fait pas de demande d'affectation temporaire, le poste pourra être pourvu par un enseignant lié par un contrat à durée déterminée ou par un enseignant suppléant conformément à ce qui suit :
- (i) s'il s'agit d'une affectation temporaire pour une période supérieure à soixante (60) jours et inférieure à cent-soixante-quinze (175) jours, le poste pourra être pourvu par un contrat à durée déterminée aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à un contrat à durée déterminée en vertu du sous-alinéa 33.01 (ii) e);
(ii) s'il s'agit d'une affectation temporaire de cent-soixante-quinze (175) jours ou plus, le poste pourra être pourvu par un contrat à durée déterminée aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à un contrat à durée déterminée en vertu du sous-alinéa 33.01 (i) b).
- 47.06 Une affectation temporaire de dix (10) jours ou moins pourra être pourvue par un enseignant suppléant, tandis qu'une affectation temporaire de plus de dix (10) jours et de moins de

soixante-et-un (61) jours pourra être pourvue par un enseignant lié par un contrat à durée déterminée ou par un enseignant suppléant dont le taux salarial est équivalent à celui d'un enseignant lié par un contrat à durée déterminée.

- 47.07 La rémunération d'un enseignant en affectation temporaire sera déterminée en vertu des annexes E1, E2, E3, E4 et E5 de la présente convention collective, au prorata du nombre de jours durant lequel l'enseignant sera en affectation temporaire.
- 47.08 Les alinéas 44.05 (ii) et (iii) ne s'appliqueront pas au salaire 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 temporaire.
- 47.10 L'entité du système éducatif conservera à titre de poste non pourvu le poste qu'occupait l'enseignant avant son affectation temporaire. Un poste non pourvu est un poste pour lequel il existe un titulaire.
- 47.11 Le placement d'un enseignant à un poste non pourvu sera considéré comme un placement temporaire.
- 47.12 L'entité du système éducatif respectera la procédure prévue dans la convention collective particulière applicable pour pourvoir un poste non pourvu.
- 47.13 (i) Si le poste non pourvu n'est pas pourvu par un enseignant permanent ou probatoire, il sera pourvu par un enseignant titulaire d'un contrat à durée déterminée.
(ii) Lorsqu'un poste devient vacant du fait qu'un enseignant permanent ou probatoire assume un poste non pourvu, le poste devenu vacant sera pourvu par un enseignant lié par un contrat à durée déterminée.
- 47.14 Nonobstant le paragraphe 47.12, dans les cas où une affectation temporaire aura une durée de dix (10) jours ou moins, l'entité du système éducatif pourra décider que le poste non pourvu soit pourvu par un enseignant suppléant.
- 47.15 Cependant, si l'affectation temporaire a une durée variant entre onze (11) et soixante (60) jours, l'entité du système éducatif pourra choisir de pourvoir le poste non pourvu au moyen d'un contrat à durée déterminée ou d'un enseignant suppléant dont le taux salarial sera réputé être celui d'un enseignant titulaire d'un contrat à durée déterminée.
- 47.16 Lorsqu'un enseignant sera détaché auprès d'un employeur autre que l'entité du système éducatif, l'entité fournira au Syndicat le nom de l'enseignant et le nom de l'employeur de l'extérieur.

ARTICLE 48 RENSEIGNEMENTS AU SUJET DES ENSEIGNANTS

48.01 Chaque entité du système éducatif convient de fournir au Syndicat ou à son remplaçant désigné les renseignements suivants sur support électronique à compter de l'année scolaire débutant le 1^{er} août 1998 :

- (i) une liste de tous les enseignants titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat probatoire 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 à durée déterminée, des enseignants probatoires ou des enseignants permanents employés le 5 février de l'année scolaire courante – la liste en question devra être fournie au plus tard le 28 février.
- (iii) Lesdites listes indiqueront le lieu de travail des enseignants et leur numéro professionnel.

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

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

48.03 Le présent article n'aura pas pour effet de limiter le droit d'accès aux renseignements concernant l'embauche au niveau de l'entité du système éducatif.

48.04 Lorsque le Syndicat lancera un programme d'intervention préventive dans une entité du système éducatif, l'entité fournira, sur demande, les noms, numéros de téléphone et adresses domiciliaires des intéressés, à condition que la fourniture de ces renseignements n'enfreigne aucune exigence règlementaire en matière de protection de la vie privée. Le Syndicat fournira chaque année à l'entité du système éducatif concernée des 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 ÉCHELONNÉ

49.01 Il est reconnu que pour préparer pleinement les élèves à l'avenir, tous les élèves doivent avoir accès à des possibilités d'apprentissage échelonné tout au long de leur fréquentation du système d'éducation publique.

49.02 L'apprentissage échelonné 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 de 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 échelonné offerts par une entité du système éducatif le seront par des enseignants certifiés, employés par contrat par une entité du système éducatif conformément à la présente convention collective.

49.04 La participation d'un enseignant à un cours d'apprentissage échelonné fera partie de son affectation normale et n'empiètera ni sur son temps de correction ou de préparation, ni sur ses heures de repas, ni sur les journées au sens du paragraphe 25.05 ni sur l'année scolaire ni sur les autres périodes réservées aux enseignants à l'école.

49.05 L'entité du système éducatif veillera à ce que toute école qui participe à un programme d'apprentissage échelonné dispose d'un plan de supervision des élèves. Le plan précisera les noms de l'enseignant ou des enseignants qui doivent veiller à la supervision des élèves de la classe d'apprentissage échelonné pendant qu'ils se trouvent à l'école.

49.06 Chaque établissement hôte désignera un enseignant chargé de la coordination de l'apprentissage échelonné 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 demeurera entendu qu'il incombera à l'enseignant chargé de l'apprentissage échelonné d'évaluer les élèves;
- (iii) coordonner le tutorat offert aux élèves en fonction des besoins;
- (iv) veiller à ce que les évaluations et les devoirs des élèves soient acheminés au lieu de transmission et distribués aux élèves à leur retour, lorsqu'il y a lieu;
- (v) communiquer régulièrement avec l'enseignant qui offre l'apprentissage échelonné;
- (vi) tenir à jour des dossiers d'inscription précis sur les élèves suivant le programme d'apprentissage échelonné;
- (vii) coordonner les calendriers d'évaluation sous la direction de l'enseignant de l'apprentissage échelonné;
- (viii) répondre aux préoccupations et aux demandes de renseignements des parents.

L'affectation fera partie des 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 les 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 d'un remplaçant désigné par le bureau du centre/Conseil avant de suivre le cours d'apprentissage échelonné.

49.08 Le nombre maximal d'élèves autorisés dans un cours d'apprentissage échelonné sera de vingt-cinq (25).

- 49.09 Les enseignants qui participent à des programmes d'apprentissage échelonné auront accès à des cours de perfectionnement professionnel continu dans le domaine. Il faudra songer à offrir un tel perfectionnement professionnel dans le cadre des journées de formation en cours d'emploi prévues à l'article 25 de la présente convention collective. L'entité du système éducatif assumera les coûts des activités de perfectionnement professionnel qu'elle a approuvées. Le remboursement de ces coûts pourra être réclamé sous réserve des 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 échelonné, 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 échelonné.
- (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 échelonné 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 échelonné 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 échelonné pourront demander d'être affectés à un tel programme.
- (ii) Les avis d'affectation relatifs à l'apprentissage échelonné seront assujettis aux dispositions pertinentes de la convention collective particulière.
- 49.12 On établira un comité permanent de l'apprentissage échelonné composé de deux (2) représentants du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, de deux (2) représentants des entités du système éducatif et de quatre (4) représentants du Syndicat. Le comité, qui sera chargé de régler les problèmes que pose l'apprentissage échelonné, 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 sujets 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 échelonné;
- le perfectionnement professionnel;
- les changements technologiques.

ARTICLE 50 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 50.01 Les enseignants qui doivent se déplacer dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités ordinaires (y compris les tâches particulières qui leur sont attribuées par leur entité du système éducatif, les réunions convoquées par l'entité du système éducatif ou une formation en cours d'emploi demandée par l'entité du système éducatif) se verront rembourser des frais de déplacement au taux de trente-quatre cents (0,34 \$) le kilomètre ou au taux en vigueur établi

par le gouvernement provincial pour les déplacements en sus du trajet aller-retour entre le domicile de l'enseignant et l'établissement où il enseigne la plupart de son temps, selon le plus élevé des deux taux. Si l'enseignant enseigne durant des périodes de durée égale dans plus d'un (1) établissement, on utilisera alors, pour calculer les frais de déplacement, l'établissement qui est le plus proche du domicile ordinaire de l'enseignant.

- 50.02 Les parties liées par 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 en cours d'emploi, lorsque les circonstances le permettent.

ARTICLE 51 ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE

- 51.01 Chaque entité du système éducatif se procurera une police générale d'assurance responsabilité civile privée fournissant une protection spécifique à chaque enseignant dans son travail au nom de l'entité du système éducatif et dans le cadre de ses responsabilités.
- 51.02 La police d'assurance responsabilité civile privée payée par chaque entité du système éducatif aura une valeur nominale de cinq-millions de dollars (5 000 000 \$).
- 51.03 La couverture offerte en vertu de ladite police sera conforme aux modalités de la police et la police d'assurance sera le premier payeur parmi les polices dont l'enseignant est titulaire ou adoptées au nom de l'enseignant.
- 51.04 Il est interdit aux enseignants de transporter volontairement des élèves dans le cadre d'une activité éducative dans son propre véhicule sans avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite de l'entité du système éducatif.
- 51.05 Pour obtenir l'autorisation de transporter des élèves, chaque enseignant devra remplir un formulaire « J » de l'entité du système éducatif et déposer le formulaire dûment rempli, conformément aux règlements établis en application de la loi sur les véhicules à moteur (*Motor Carrier Act*), et il devra être détenteur du permis de conduire qui convient et de la police d'assurance nécessaire en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels, du montant fixé par la Commission des services publics et d'examen de la Nouvelle-Écosse, pourvu que ce montant ne se chiffre pas au-dessous d'un million de dollars (1 000 000,00 \$).
- 51.06 Chaque entité du système éducatif se procurera une police d'assurance d'un montant de dix-millions de dollars (10 000 000 \$) en ce qui a trait aux enseignants qui utilisent leur propre 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 du système éducatif établie en vertu du paragraphe 51.06 constituera le second payeur en ce qui a trait à la police d'assurance en matière de responsabilité civile et de protection contre les dommages matériels dont est titulaire l'enseignant.

ARTICLE 52 RETENUES

- 52.01 En plus des retenues exigées par la loi et par la présente convention collective, l'entité du système éducatif prélèvera, après réception de l'autorisation d'un enseignant, sur son salaire les montants suivants :
- (i) les primes d'assurance du régime d'assurance collective du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
 - (ii) les versements dus à la caisse populaire Teachers Plus Credit Union;
 - (iii) les montants liés aux Obligations d'épargne du Canada;
 - (iv) les autres retenues au sujet desquelles peuvent s'entendre l'entité du système éducatif et le Syndicat le cas échéant.
- 52.02 L'entité du système éducatif signalera toutes les retenues effectuées sur le salaire de chaque enseignant en détaillant les montants de chacune de ces retenues sur le relevé de paie ordinaire de l'enseignant.
- 52.03 Les facturations de l'administrateur des régimes d'assurance du Syndicat et de l'administrateur de la caisse populaire du Syndicat seront considérées comme des autorisations de prélèvement de la part de l'enseignant au titre du paragraphe 52.01 et les retenues seront effectuées conformément à ces facturations. Les corrections des erreurs dans les facturations constitueront la responsabilité du Syndicat.
- 52.04 L'entité du système éducatif versera les montants prélevés à l'organisme concerné dans les vingt (20) jours suivant la date du prélèvement. Nonobstant ce qui précède, les retenues autorisées pour la caisse populaire Teachers Plus Credit Union et pour le régime d'assurance collective du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse seront transmises au plus tard six (6) jours ouvrables après la deuxième période de rémunération du mois auquel correspondent les retenues.
- 52.05 L'entité du système éducatif prélèvera les cotisations annuelles au Syndicat de chaque enseignant qu'elle emploie, sous la forme de montants égaux prélevés à partir du premier versement de la rémunération du mois d'aout et le nombre de ces retenues sera déterminé par le Syndicat.
- 52.06 L'entité du système éducatif signalera sur le formulaire d'impôt T4 de chaque enseignant le montant d'argent prélevé à titre de cotisation au Syndicat.
- 52.07 Le Syndicat indemniserà l'entité du système éducatif par rapport à toutes les réclamations, demandes ou obligations liées à toute action, quelle qu'elle soit, entamée par le Syndicat en guise de respect des dispositions du paragraphe 52.05.

ARTICLE 53 AIDE À UN EMPLOYÉ FAUSSEMENT ACCUSÉ

- 53.01 L'employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il est possible qu'un enseignant soit faussement accusé de comportements importuns vis-à-vis d'un élève, d'un collègue enseignant ou d'un autre employé, en vertu des politiques de l'entité du système éducatif ou de plaintes déposées en vertu de la loi sur les services aux enfants et à la famille (*Children and Family Services Act*)

ou du *Code criminel* du Canada. Dans les cas où on aura déterminé avec un degré raisonnable de certitude qu'il s'agit d'une fausse accusation, on renverra la question au directeur général régional/directeur général ou à leur remplaçant désigné et l'intéressé aidera l'enseignant à réintégrer son emploi, notamment en explorant d'autres affectations possibles au sein du système d'éducation.

53.02 Lorsqu'un enseignant a été faussement accusé, peu importe qu'il ait été suspendu ou réprimandé ou non, l'entité du système éducatif aidera l'enseignant à réintégrer le domaine d'enseignement qui relève de sa responsabilité ou à trouver une autre affectation sur laquelle l'entité et l'enseignant se mettront d'accord.

53.03 L'entité du système éducatif pourra

- a) accorder à l'enseignant un congé avec solde;
- b) donner la priorité à l'enseignant dans ses réaffectations ou mutations à un poste pour lequel il est qualifié et apte, si l'enseignant le demande;
- c) explorer d'autres solutions possibles pour l'affectation à un poste d'enseignement ou à un autre type de poste sur lesquels l'entité et l'enseignant se mettront d'accord;
- d) aider l'enseignant et sa famille en leur fournissant des services d'aide psychologique ou médicale;
- e) fournir, à la demande de l'enseignant, les renseignements factuels disponibles aux parents des élèves et aux élèves.

ARTICLE 54 IMMOBILISATIONS

54.01 Lorsque le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance prévoit la construction d'une nouvelle école ou des rénovations majeures dans une école existante et qu'il souhaite obtenir des suggestions de l'entité du système éducatif, l'entité invitera les enseignants, comme il y aura lieu, à fournir des suggestions concernant la conception du nouvel établissement ou les rénovations majeures envisagées.

ARTICLE 55 ACCOMMODEMENTS

55.01 Lorsqu'il s'avère nécessaire d'effectuer une mutation au sein d'une entité du système éducatif 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 du système éducatif et le Syndicat effectueront des consultations en vue de trouver un accommodement approprié. La mutation pourra être effectuée nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective ou toute autre disposition d'une entente professionnelle avec une entité du système éducatif.

55.02 Lorsqu'il s'avère nécessaire d'effectuer une mutation au sein d'une entité du système éducatif en vue de répondre aux besoins spéciaux d'un enseignant, l'entité du système éducatif et le Syndicat effectueront des consultations en vue de trouver un accommodement approprié pour l'enseignant. Une fois que le Syndicat et l'entité du système éducatif se seront mis d'accord sur un accommodement, la mutation pourra être effectuée nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective ou toute autre disposition d'une entente professionnelle avec une entité du système éducatif.

55.03 Lorsqu'il y a entente entre une entité du système éducatif 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 du système éducatif.

ARTICLE 56 SOUS-TRAITANCE

56.01 Aucune fonction d'enseignement ne pourra faire l'objet de sous-traitance aussi longtemps que des enseignants seront qualifiés selon la *Loi sur l'éducation* et qu'ils auront les compétences voulues pour assumer la fonction en question.

56.02 Il ne faut pas interpréter le présent article comme un obstacle à la signature par l'entité du système éducatif d'ententes sur les droits de scolarité en vertu de l'alinéa 64(3) c) de la *Loi sur l'éducation* et des directives établies par le ministre de l'Éducation le 20 août 1997 relativement aux droits de scolarité des élèves qui ont des besoins spéciaux.

ARTICLE 57 ACTIVITÉS ÉDUCATIVES

57.01 Les enseignants ont le droit, avec l'autorisation d'une entité du système éducatif ou d'un supérieur désigné, d'accompagner des équipes, des comités ou des groupes d'élèves approuvés pendant les heures de cours sans perte de salaire.

ARTICLE 58 ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

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

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

58.03 Il est de la responsabilité de l'enseignant d'obtenir les polices pertinentes.

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

58.05 Les fiduciaires nommés par l'employeur quant à l'assurance dentaire, à la police Total Care, à l'assurance-vie et à l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident seront réputés être des fiduciaires en ce qui a trait à l'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 aux autres documents modificatifs, devront être effectuées dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention.

ARTICLE 59 TEMPS POUR LA PRÉPARATION ET LA CORRECTION

59.01 Le temps accordé aux enseignants pour la préparation et pour la correction sera régi par les dispositions contenues dans un accord entre une entité du système éducatif et le Syndicat en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective, lesquelles dispositions se trouvent à l'appendice E (*Temps pour la préparation et la correction*).

Les articles 59.02 et 59.03 existants sont supprimés et remplacés par ce qui suit à compter du 1^{er} août 2021.

59.02 *Nonobstant le paragraphe 59.01, les dispositions qui suivent s'appliqueront et remplaceront l'appendice E, lorsqu'il y aura lieu.*

- *Un minimum de douze pour cent et demi (12,5 %) du temps d'enseignement sera fourni à chaque enseignant pour la préparation et la correction sur une base moyenne à l'échelle de l'année scolaire.*

59.02 Nonobstant le paragraphe 59.01, les dispositions qui suivent s'appliqueront et remplaceront l'appendice E, lorsqu'il y a lieu, dans le cas des enseignants employés par des entités du système éducatif autres que le centre régional pour l'éducation Halifax :

- (i) Un cycle de temps correspondant à un calendrier semestriel est considéré comme un semestre.
- (ii) À compter du 1^{er} août 2014, chaque enseignant pourra consacrer au moins dix pour cent (10 %) du temps d'enseignement à la préparation et à la correction, aux moments stipulés à l'appendice E.
- (iii) Lorsque la taille de l'école rend opérationnellement impossible l'inclusion de dix pour cent (10 %) du temps à l'intérieur du cycle de temps raisonnable utilisé au sein de l'entité du système éducatif visée, l'entité pourra prévoir l'utilisation de temps équivalent au cours d'un cycle de temps plus long. L'enseignant ne se verra accorder en aucun cas moins de dix pour cent (10 %) du temps d'enseignement pour la préparation et la correction au cours d'un semestre donné.

59.03 Nonobstant le paragraphe 59.02, le cycle de temps fixé à l'article 39.01 dans le Centre régional pour l'éducation Halifax, à l'article 39 (*Temps pour la préparation et la correction*) en vertu de l'Appendice E (*Temps pour la préparation et la correction*), demeurera inchangé.

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

59.05 Lorsque le directeur exige qu'un enseignant en remplace un autre au lieu d'embaucher un suppléant en vertu de l'article 32.23 (*Enseignants suppléants*) de la présente convention, l'enseignant verra son temps de préparation et de correction perdu reporté au cours des dix (10) journées scolaires suivantes.

ARTICLE 60 FONDS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 60.01 (i) À compter de l'exercice financier 2019–2020, le ministre attribuera chaque année à chaque entité du système éducatif des subventions pour un fonds de perfectionnement professionnel se chiffrant aux montants suivants :
- a) Centre régional pour l'éducation Annapolis Valley – 778 332 \$
 - b) Centre régional pour l'éducation Cape Breton-Victoria – 908 001 \$
 - c) Centre régional pour l'éducation Chignecto-Central – 1 100 605 \$
 - d) Conseil scolaire acadien provincial – 384 994 \$
 - e) Centre régional pour l'éducation Halifax – 2 075 444 \$
 - f) Centre régional pour l'éducation South Shore – 499 460 \$
 - g) Centre régional pour l'éducation Strait – 521 950 \$
 - h) Centre régional pour l'éducation Tri-County – 473 482 \$
- (ii) À compter de l'exercice financier 2020-2021, 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 à l'ensemble du Fonds entre décembre 2018 et décembre 2019, de même que chaque année subséquente, sera pertinemment attribuée au Conseil scolaire acadien provincial jusqu'à ce que les fonds alloués au Conseil atteignent 500 000 \$.
- b) Nonobstant le paragraphe 60.01 (ii), à compter de l'exercice 2020-2021, les montants de l'exercice cités 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 subséquente, moins la tranche prévue à l'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 de perfectionnement professionnel à la fin d'un exercice sera reporté à l'exercice suivant.
- 60.03 Le fonds sera géré au sein de chaque entité du système éducatif par un comité du Fonds de perfectionnement professionnel (CFPP), composé d'au moins six (6) et d'au plus huit (8) membres. Le CFPP comportera une représentation égale de chaque groupe : la moitié des représentants seront nommés par le directeur général régional/directeur régional et l'autre moitié, par le Syndicat.
- 60.04 Le CFPP nommera un président parmi les membres qui le composent. Le mandat du président sera de six (6) mois et la présidence sera assurée en alternance par un représentant de l'entité du système éducatif et par un représentant du Syndicat. Le président du CFPP aura 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 CFPP, et de fournir aux membres du CFPP les procès-verbaux des réunions. Le président aura droit de vote au cours des délibérations du CFPP.

- 60.05 (i) Le CFPP nommera chaque année un arbitre et un remplaçant de l'arbitre chargés de régler les conflits dans les cas où les membres du CFPP ne seraient pas en mesure de parvenir à un accord concernant l'une quelconque des responsabilités du comité.
- (ii) Les honoraires de l'arbitre nommé en vertu du paragraphe 60.05(i) seront assumés à parts égales par l'entité et le Syndicat.
- 60.06 Si le CFPP est incapable de s'entendre sur le choix d'un arbitre, il demandera au ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de nommer un arbitre dans les trente (30) jours suivant sa demande.
- 60.07 (i) Le Syndicat et l'entité du système éducatif s'informeront réciproquement avant le 15 mars de chaque année de l'identité des personnes qu'ils ont nommées pour faire partie du CFPP.
- (ii) L'entité du système éducatif fournira au CFPP avant le mois de septembre de chaque année un rapport provisoire sur les dépenses relatives aux congés de perfectionnement.
- (iii) L'entité du système éducatif fournira au CFPP avant le 15 juin de chaque année les états financiers relatifs aux dépenses de l'exercice financier précédent au sein de toutes les catégories du Fonds.
- (iv) L'entité du système éducatif fournira au CFPP des mises à jour trimestrielles sur les dépenses engagées au sein de toutes les catégories du Fonds.
- 60.08 Le Fonds de perfectionnement professionnel comportera les catégories suivantes :
- (i) congés de perfectionnement d'une durée pouvant atteindre jusqu'à une (1) 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 approuvées conformément au paragraphe 60.13.
- 60.09 (i) Chaque entité du système éducatif fournira au CFPP avant 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 (4) mois ou plus. Le CFPP pourra ajouter les autres critères qu'il considérera comme appropriés.
- (ii) Lorsqu'une entité du système éducatif ne fait pas part de ses priorités pour l'année scolaire suivante avant le 15 décembre, les priorités de l'entité établies pour l'année scolaire précédente seront utilisées pour les besoins du paragraphe 60.09 (i).
- 60.10 Le CFPP
- (i) sélectionnera les enseignants auxquels on accordera un congé de perfectionnement suivant les priorités et les critères établis en vertu du paragraphe 60.09;
- (ii) sélectionnera les enseignants auxquels on accordera des congés de perfectionnement d'une durée de moins de quatre (4) mois, des subventions pour assister à des conférences, des subventions de perfectionnement professionnel et un remboursement des frais associés à une formation en cours d'emploi demandée par l'enseignant ou par l'école;

- (iii) établira et distribuera aux enseignants les directives et les formulaires de demande pertinents;
- (iv) préparera un budget pour l'affectation du montant total du Fonds de perfectionnement professionnel aux différentes catégories et portera ce budget à la connaissance du personnel enseignant au plus tard le 30 avril de chaque année;
- (v) reverra, lorsque cela est considéré comme nécessaire, la répartition des fonds au sein du budget pendant l'année scolaire;
- (vi) établira les taux ou les allocations versées pour les dépenses au sein de chaque catégorie et portera ces taux et ces montants à la connaissance du personnel enseignant au plus tard le 30 avril de chaque année;
- (vii) établira les dates des réunions selon les besoins;
- (viii) fournira chaque année au ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, à l'entité du système éducatif et au Syndicat des états financiers des montants reçus et des décaissements avant le 30 juin;
- (ix) constituera, sous réserve des exigences du présent article, la seule instance autorisée à régir la répartition du Fonds de perfectionnement professionnel;
- (x) approuvera les dépenses administratives prévues au paragraphe 60.13.

60.11 Lorsqu'un enseignant fait une demande visant l'une des catégories et que le CFPP approuve la demande, s'il est nécessaire de faire appel aux services d'un enseignant suppléant, le Fonds de perfectionnement professionnel ne sera utilisé que pour le coût du salaire et des avantages sociaux de l'enseignant suppléant. Pour plus de précision, le salaire et les avantages sociaux de l'enseignant bénéficiant d'un congé ou d'une subvention pour assister à une conférence ne seront pas à la charge du Fonds.

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

60.12 L'entité du système éducatif a pour responsabilité

- (i) de verser les fonds provenant du Fonds pour le paiement des dépenses approuvées par le CFPP;
- (ii) d'assurer l'administration et la comptabilité du Fonds de perfectionnement professionnel.

60.13 À compter de l'exercice financier 2006/2007, les entités du système éducatif pourront utiliser un maximum de deux pour cent (2 %) de l'allocation annuelle du Fonds de perfectionnement professionnel pour payer les dépenses administratives approuvées, lesquelles engloberont 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 CFPP).

Congés de perfectionnement d'une année

- 60.14 Des congés de perfectionnement d'une durée pouvant atteindre une (1) année seront accessibles aux enseignants satisfaisant aux priorités et aux critères établis au paragraphe 60.09.
- 60.15 Les demandes de congé pour perfectionnement professionnel devront être soumises par écrit avant le 15 février de chaque année au directeur général régional/directeur régional (cette tâche pourra aussi être déléguée au directeur des Ressources humaines) de l'entité du système éducatif. Le directeur général régional/directeur général soumettra chaque demande au CFPP au plus tard vingt (20) jours après l'avoir reçue. Lorsque le directeur général régional/directeur général (ou le directeur des Ressources humaines) refusera de transmettre la demande au CFPP, il fournira les raisons du refus à l'enseignant ayant soumis la demande par écrit avant le 15 mars. Seules les raisons se rapportant à des questions de personnel ou de fonctionnement du système d'éducation pourront justifier le refus d'une demande par le directeur général régional/directeur général.
- 60.16 L'enseignant doit avoir un contrat permanent avec l'entité du système éducatif et avoir au moins trois (3) années d'expérience d'enseignement au sein de l'entité du système éducatif.
- 60.17 Tous les candidats seront informés de la décision prise par le CFPP à l'égard de leur demande avant le 31 mars de l'année civile au cours de laquelle le congé est censé être accordé.
- 60.18 Lorsqu'un congé de perfectionnement d'une durée d'une (1) année sera accordé pour permettre à l'enseignant de poursuivre des études, les états de service de l'enseignant au sein de l'entité du système éducatif seront réputés être continus et les avantages comme les augmentations de salaire, les journées de congé de maladie accumulées, les états de service et l'ancienneté continueront de s'accumuler durant la période de congé de perfectionnement d'une (1) année.
- 60.19 Lorsqu'un enseignant se verra accorder un congé de perfectionnement d'une durée d'une (1) année, il sera rémunéré durant la période du congé à raison de cent pour cent (100 %) du salaire et des avantages sociaux qui lui auraient normalement été accordés s'il n'avait pas pris un congé de perfectionnement.
- 60.20 Lorsqu'un enseignant se verra accorder un congé de perfectionnement d'une durée d'une (1) année, il devra retourner à son entité du système éducatif pour l'année scolaire qui suit immédiatement son année de congé et devra rester à l'emploi de l'entité du système éducatif durant au moins deux (2) ans.
- 60.21 À son retour d'un congé de perfectionnement, l'enseignant sera affecté au même poste d'enseignement ou de supervision, à moins d'un accord mutuel autre. Si les inscriptions des élèves sont en baisse ou que les fonctions administratives sont en train de changer, l'affectation de l'enseignant sera régie par les modalités pertinentes de la convention collective particulière.
- 60.22 (i) Si l'enseignant en congé ne retourne pas à son poste au sein de l'entité du système éducatif à la fin de son congé de perfectionnement en raison d'une cessation d'emploi en vertu de l'article 20, d'une mutation involontaire de son conjoint ou de sa conjointe, d'une maladie, d'un décès ou d'une invalidité, l'entité du système éducatif ne

demandera pas de remboursement pour l'année de congé de perfectionnement. Dans les cas de mutation involontaire, on pourrait exiger de l'enseignant qu'il fournisse des documents justifiant la mutation.

- (ii) Dans toutes les autres situations, l'entité du système éducatif exigera de l'enseignant qu'il rembourse son salaire, ses avantages sociaux et les autres frais d'éducation de son année de congé de perfectionnement. L'entité du système éducatif exigera de l'enseignant qu'il signe un contrat permettant à l'entité de recouvrer son salaire, ses avantages sociaux et les autres couts de son congé de perfectionnement.

60.23 Lorsqu'un enseignant retourne au travail, mais ne peut satisfaire aux exigences du paragraphe 60.20, l'entité du système éducatif exigera de l'enseignant qu'il rembourse son salaire, ses avantages sociaux et les autres frais d'éducation de son année de congé de perfectionnement à raison d'une somme calculée au prorata du montant reçu par l'enseignant pendant son congé de perfectionnement.

60.23A Lorsqu'un enseignant est incapable de poursuivre le congé de perfectionnement approuvé, il devra en informer le CFPP dans les plus brefs délais et lui en fournir les raisons.

Congés de perfectionnement de moins d'un an

60.24 Des congés de perfectionnement d'une durée de moins d'un (1) an pourront être accordés par le CFPP suivant les priorités et les critères définis au paragraphe 60.09.

60.25 Lorsqu'un enseignant souhaitera obtenir un congé de perfectionnement de moins d'un (1) an, il fera sa demande par écrit auprès du directeur général régional/directeur général (cette tâche peut aussi être déléguée au directeur des Ressources humaines) de l'entité du système éducatif. Le directeur général régional/directeur général soumettra chaque demande au CFPP au plus tard dix (10) jours après l'avoir reçue. Lorsque le directeur général régional/directeur général (ou le directeur des Ressources humaines) refusera de transmettre la demande au CFPP, il fournira les raisons du refus à l'enseignant qui a fait la demande par écrit au plus tard dans les dix (10) jours suivant la réception de la demande. Seules les raisons se rapportant à des questions de personnel ou de fonctionnement du système d'éducation pourront justifier le refus d'une demande par le directeur général régional/directeur général.

60.26 La décision du CFPP sera communiquée dans les cinq (5) jours qui suivent le moment où elle aura été prise. Cette décision sera définitive et liera les parties concernées.

60.27 L'entité du système éducatif versera à l'enseignant à qui le CFPP a accordé un congé de perfectionnement d'une durée de moins d'un (1) an cent pour cent (100 %) de son salaire et de ses avantages durant la période du congé.

60.28 Lorsque le congé de perfectionnement aura une durée de moins d'un (1) an et sera accordé pour permettre à l'enseignant de poursuivre des études, les états de service de l'enseignant auprès de l'entité du système éducatif seront réputés être continus, et les avantages comme les augmentations de salaire, les journées cumulées de congé de maladie, les états de service et l'ancienneté continueront de s'accumuler durant la période de congé de perfectionnement de moins d'un (1) an.

- 60.29 Lorsqu'un enseignant se verra accorder un congé de perfectionnement, l'entité du système éducatif exigera de lui qu'il reste à son emploi durant une période égale à deux (2) fois la durée de son congé rémunéré et qu'il se conforme aux dispositions des paragraphes 60.22 et 60.23.
- 60.29A Lorsqu'un enseignant sera incapable de poursuivre le congé de perfectionnement approuvé, il devra aviser le CFPP dans les plus brefs délais et lui en fournir les raisons.

Subventions pour assister à des conférences

- 60.30 Avant de chercher à obtenir des fonds du CFPP, l'enseignant obtiendra l'approbation du congé nécessaire auprès du directeur général régional/directeur général ou de leur remplaçant désigné de l'entité du système éducatif. Une telle approbation ne pourra être refusée pour des motifs déraisonnables. Le candidat sera informé de la décision prise dans les dix (10) jours suivant la prise d'une décision par l'entité du système éducatif.
- 60.31 À la suite de l'approbation du directeur général régional/directeur général ou de leur remplaçant désigné par l'entité du système éducatif, le CFPP délibérera et, lorsque les priorités et les critères définis au paragraphe 60.09 auront été respectés, il informera le candidat de sa décision dans les cinq (5) jours suivant la réunion du CFPP.
- 60.32 Les dépenses relatives à la conférence seront remboursées aux taux établis par le CFPP. Les dépenses peuvent comprendre des frais de déplacement si de tels frais ont été approuvés par le CFPP.
- 60.33 Toutes les dépenses, à l'exclusion du kilométrage et des allocations de repas approuvées, devront être justifiées par des reçus.
- 60.34 Nonobstant les paragraphes 60.30 et 60.31, le CFPP établira une procédure en vue de fournir aux enseignants des subventions leur permettant d'assister
- (i) aux conférences annuelles provinciales de l'association professionnelle du SENE et
 - (ii) à la conférence de perfectionnement professionnel provinciale des associations expressément affiliées au moment de la signature de la présente convention, à condition que l'association y demeure affiliée.

Subventions de perfectionnement professionnel

- 60.35 Sous réserve du budget établi, le CFPP remboursera les dépenses raisonnables engagées par les enseignants qui suivent des cours en vue d'améliorer leurs compétences professionnelles ou d'améliorer l'exercice de leur profession.
- 60.36 Chaque subvention sera déterminée en fonction du taux établi par le CFPP.
- 60.37 Pour que le remboursement puisse se faire, l'enseignant soumettra au préalable les droits de scolarité ou d'inscription aux cours et les documents attestant sa réussite aux cours concernés.
- 60.38 Le CFPP déterminera la date limite de demande des 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 du système éducatif aux dates de début et de fin du cours en question.
- 60.40 Les enseignants qui sont en congé de perfectionnement 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 CFPP peut autoriser le paiement en tout ou en partie des dépenses de formation en cours d'emploi des enseignants demandé par l'enseignant ou par l'école et ayant été approuvé au préalable.
- 60.42 Le CFPP déterminera la date limite de demande de subventions de formation en cours d'emploi et informera le personnel enseignant des dates en question. Les demandes de subventions de formation en cours d'emploi devront être soumises à l'aide d'un formulaire approuvé. Toutes les demandes exigeant que l'enseignant puisse utiliser son temps d'enseignement devront avoir reçu l'approbation préalable de l'entité du système éducatif.

Circonstances particulières

- 60.43 Le CFPP sera informé lorsque le directeur général régional/directeur général (ou le directeur des Ressources humaines) recommande qu'un enseignant assiste à une conférence, à un atelier, à un séminaire ou à un cours pratique en raison d'un aspect précis de son rendement mis en évidence. L'ensemble des dépenses liées à la proposition sera à la charge du Fonds de perfectionnement professionnel.

ARTICLE 61 RÉCOMPENSE POUR ÉTATS DE SERVICE / PRESTATION DE DÉCÈS

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

Si l'enseignant a été embauché avant le 1^{er} aout 2002

- 61.02 (i) a) Les enseignants employés par un conseil scolaire avant le 1^{er} aout 2002 auront droit à une récompense pour états de service ou à une prestation de décès conformément aux dispositions s'appliquant à eux dans leur conseil scolaire au 31 juillet 2002. Ces dispositions sont décrites dans un protocole d'entente du 17 janvier 2003 qui fait partie de la présente convention collective.
- b) Lorsqu'un enseignant obtient une récompense pour états de service / prestation de décès en vertu de l'alinéa a) et quitte par la suite l'entité du système éducatif pour devenir employé d'une autre entité du système éducatif de la Nouvelle-Écosse, la récompense / prestation obtenue en vertu de l'alinéa a) sera créditée à l'enseignant au niveau auquel elle a alors été accordée. Lorsque l'enseignant prendra sa retraite au sein de la nouvelle entité du système éducatif, il recevra les avantages sociaux qui lui auront été crédités en vertu d'a) ainsi que toute récompense pour états de service obtenue au sein de la nouvelle entité. Aucun enseignant ne recevra de récompense pour états de service d'un niveau dépassant le montant le plus élevé offert par l'une ou l'autre des entités du système éducatif par qui l'enseignant a été employé.

- c) Lorsqu'un enseignant n'a pas obtenu de récompense pour états de service/prestation de décès en vertu de l'alinéa a) et qu'il quitte par la suite l'entité du système éducatif pour devenir employé d'une autre entité en Nouvelle-Écosse, il recevra une récompense pour états de service/prestation de décès basée sur le total de ses années de service d'enseignement en continu 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 fournissent aux enseignants un avantage d'un montant plus élevé, 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 du système éducatif, quels qu'ils soient, après le 31 juillet 2002.
- (ii) Nonobstant l'article 61.02 (i), 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. Cependant, pour plus de certitude, le salaire 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 pédagogique et son expérience, y compris toute allocation administrative, au dernier jour d'emploi de l'enseignant.

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

- 61.03 Les enseignants embauchés par un conseil scolaire ou une entité du système éducatif après le 31 juillet 2002 qui accumulent dix (10) années complètes ou plus de service d'enseignement dans n'importe quelle entité du système éducatif 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 du système éducatif de la Nouvelle-Écosse.
- 61.04 En application du paragraphe 61.03, l'enseignant accumule une année complète de service lorsqu'il enseigne ou revendique cent-soixante-quinze (175) journées ou plus au cours d'une même année scolaire au sein d'une entité du système éducatif dans le cadre d'un contrat permanent ou probatoire, y compris les remplacements et les contrats à durée déterminée suivant les paragraphes 32.13 et 33.05 de la présente convention collective. Lorsqu'un enseignant lié par un contrat permanent ou probatoire enseigne ou revendique moins de cent-soixante-quinze (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 cent-quatre-vingt-quinze (195).
- 61.05 La récompense pour états de service / prestation de décès sera calculée à un taux d'un pour cent (1,00 %) par année de service, pour un maximum de trente (30) années de service, et le taux obtenu sera multiplié par le taux de salaire annuel qui s'applique à l'enseignant concerné d'après son certificat d'aptitude pédagogique et son expérience, y compris toute allocation administrative, au dernier jour d'emploi de l'enseignant.

61.06 En application du présent article, il n'y aura pas d'interruption des états de service consécutifs de l'enseignant aussi longtemps qu'il reste à l'emploi d'une l'entité du système éducatif.

Généralités

61.07 La récompense pour états de service sera versée en un (1) seul montant ou en deux (2) versements égaux, selon les instructions de l'enseignant et conformément aux limites imposées par la loi.

61.08 Nonobstant le paragraphe 61.07, l'employeur mettra en place une procédure permettant d'avancer le versement de tout ou 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. Une telle procédure sera communiquée au Syndicat et aux entités du système éducatif dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'adoption de la convention collective.

61.09 Si l'enseignant décède alors qu'il est à l'emploi d'une entité du système éducatif 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 JOURNÉE D'ÉCOLE DES ENSEIGNANTS

62.01 Les enseignants ne sont pas tenus de se présenter à leur lieu de travail plus de vingt (20) minutes avant le début de la journée d'enseignement ni de rester à leur lieu de travail plus de vingt (20) minutes après la fin de la journée d'enseignement.

62.02 Le paragraphe 62.01 n'empêche pas l'entité du système éducatif d'exiger, par l'intermédiaire du directeur d'école ou d'autres représentants autorisés du directeur général régional/directeur général, d'assister plus de vingt (20) minutes après la fin d'une journée d'enseignement, moyennant un préavis suffisant, à

- (i) des réunions du personnel,
- (ii) des rencontres entre parents et enseignant,
- (iii) des rencontres entre élèves et enseignant,
- (iv) des programmes de formation en cours d'emploi en vertu de l'alinéa 25.05 (iii),
- (v) d'autres activités et réunions portant sur les programmes et les services aux élèves du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

62.03 (i) Au début de l'année scolaire et après avoir consulté les enseignants, le directeur d'école fixera un horaire des réunions du personnel. Ces réunions se limiteront normalement à deux (2) réunions par mois et prendront fin au plus tard quatre-vingt-dix (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 discuter à l'ordre du jour. Les réunions du personnel pourraient ne pas se limiter au perfectionnement professionnel des enseignants.

- 62.04 Les enseignants sont tenus d'assister à un nombre raisonnable de réunions visées au paragraphe 62.02 (v), à condition que
- (i) les réunions aient lieu vers la fin d'une journée d'enseignement et prennent fin au plus tard 90 minutes après la journée d'enseignement;
 - (ii) les enseignants puissent 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.

ARTICLE 63 CLIMAT DE LA SALLE DE CLASSE

- 63.01 Les parties liées par 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 mener à bien leurs tâches en vertu de la Convention collective provinciale des enseignants.
- 63.02 Tout enseignant qui est d'avis que le climat dans sa salle de classe n'est pas conforme au paragraphe 63.01 peut faire rapport par écrit des faits relatifs à la situation au directeur, qui fera enquête, prendra les mesures nécessaires et remettra, dans les quinze (15) jours, à l'enseignant un rapport écrit sur les mesures prises.
- 63.03 Si le directeur n'est pas en mesure de résoudre les préoccupations de l'enseignant, l'enseignant 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/directeur général et un représentant nommé par le Syndicat.
- 63.04 L'équipe rencontrera le directeur et l'enseignant dans les dix (10) jours qui suivent pour passer en revue les préoccupations de l'enseignant. L'enseignant pourra être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 63.05 L'étude de l'équipe inclura, sans toutefois s'y limiter, ce qui suit :
- (i) les limites physiques du lieu d'enseignement;
 - (ii) les ressources à la disposition de la salle de 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 étudiera toutes les options disponibles à l'intérieur de l'entité et elle formulera des recommandations dans les dix (10) 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 remises à un directeur nommé par le directeur général régional/directeur général, avec copies 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 (10) jours pour préciser quelles recommandations seront mises en application, s'il y a lieu, et livrer des mises à jour lorsque les recommandations retenues

auront été mises en application. La décision du directeur quant à la mise en application 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 en conséquence que le processus doit demeurer confidentiel.

ARTICLE 64 COLLECTE DE FONDS

- 64.01 Les enseignants n'assumeront pas la responsabilité de la perte de fonds recueillis à des fins scolaires, mais l'enseignant devra pouvoir 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 une partie de la présente convention, l'entité du système éducatif assurera sa défense, à condition que l'enseignant coopère pleinement avec la défense fournie. Si l'enseignant retient son propre conseiller juridique, l'entité se trouvera 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, durant leur emploi au sein d'une entité du système éducatif.

ARTICLE 66 MODE DE PAIEMENT

- 66.01 L'entité du système éducatif 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 salaire annuel de l'enseignant en vertu de l'article 43 (*Salaires*) de la présente convention, divisé par le nombre de périodes de paie à la quinzaine entre le 1^{er} août et le 31 juillet, moins les retenues autorisées. L'enseignant recevra un relevé de virement automatique détaillant les retenues effectuées. La date de la première paie au cours de l'année scolaire sera le premier jeudi d'août correspondant au cycle de paie existant.
- 66.02 La dernière paie de l'année scolaire équivalra à la différence entre le salaire annuel applicable et le salaire réel reçu au moyen des versements réguliers moins les retenues autorisées.
- 66.03 L'entité du système éducatif fournira aux employés un système de libre-service leur permettant de visualiser en ligne et d'imprimer leur avis de paiement électronique à compter de la date où est effectué le dépôt.
- 66.04 Nonobstant le paragraphe 66.01, les nouveaux enseignants au sein du système recevront leurs versements salariaux du mois d'août le premier jour de paie en septembre.
- 66.05 Les enseignants suppléants recevront leur virement automatique pour les journées travaillées au plus tard le deuxième jour de paie régulier après avoir commencé à travailler pour l'entité, puis chaque jour de paie régulier subséquent à condition d'avoir travaillé pendant la période de paie pertinente.

- 66.06 (i) Les paiements salariaux en trop ou les retenues insuffisantes pour les avantages sociaux dus à une erreur équivalant à deux-mille-six-cents dollars (2 600 \$) ou moins pourront être récupérés par l'entité du système éducatif. Cette dernière pourra retenir le montant du paiement en trop effectué de la paie due à un enseignant jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50 \$) par paie, ou au cours d'une période moindre correspondant à la durée du contrat de l'enseignant avec l'entité ou à une période convenue par écrit entre l'entité et l'enseignant.
- (ii) Si le montant dû dépasse deux-mille-six-cents dollars (2 600 \$), l'entité pourra récupérer le montant en question en retenant le montant du paiement en trop au moyen de retenues égales s'échelonnant sur une période de vingt-quatre (24) mois ou pendant une période moindre correspondant à la durée du contrat de l'enseignant avec l'entité ou à une période convenue par écrit entre l'entité et l'enseignant.
- (iii) L'entité du système éducatif 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 du système éducatif doit fournir aux enseignants à son service une notification officielle de retenue en cas de paiement salarial en trop. La notification en question devra être fournie au moins deux (2) périodes de paie avant le début des retenues.
- (v) Nonobstant les alinéas 66.06 (i) et (ii), l'enseignant aura seulement à rembourser le montant net des paiements en trop calculé suivant la réglementation fédérale.
- 66.07 Si un grief est déposé relativement à une erreur, la période de recouvrement visée par le paragraphe 66.06 débutera seulement une fois que le grief aura dument été traité et seulement si une décision est rendue en faveur de l'entité du système éducatif.
- 66.08 Si le calcul du nombre de jours enseignés et revendiqués révèle qu'un enseignant a, au moment de son décès, reçu un salaire supérieur à celui qui lui était dû selon le relevé des jours enseignés et revendiqués, l'entité du système éducatif conviendra de renoncer à toute réclamation visant le recouvrement d'un tel paiement en trop.
- 66.09 En cas de décès d'un enseignant, tout moins-payé sera versé dans le compte de l'enseignant ou si le compte de l'enseignant n'est désormais plus actif, il sera payé à la succession de l'enseignant.
- 66.10 Si un enseignant doit un montant salarial à une entité du système éducatif après l'expiration d'un congé parental,
- (i) l'enseignant permanent, probatoire ou titulaire d'un contrat à durée déterminée pourra prendre des arrangements avec l'entité 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 salaire;
- (ii) l'enseignant permanent ou probatoire pourra prendre des arrangements pour rembourser le montant suivant les dispositions du paragraphe 66.06.
- 66.11 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les rajustements salariaux effectués en raison d'une modification de la classification seront payés vingt-et-un (21) jours à partir de la date où l'entité du système éducatif recevra une copie de l'avis de changement de

classification du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou de l'enseignant.

- 66.12 Les retenues relatives à des jours non payés seront effectuées au cours des deux (2) périodes de paie possibles suivant immédiatement la réception par le ministère des Finances d'une notification de ces omissions.

ARTICLE 67 SÉMINAIRES SUR LA RETRAITE

- 67.01 On devra fournir aux enseignants, moins de cinq (5) ans avant leur retraite, à leur demande, deux jours de congé, sans perte de salaire 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 désigné, et la préférence sera accordée en premier lieu aux enseignants les plus proches de la retraite.
- 67.03 Le Syndicat transmettra les noms des enseignants participants à un séminaire dans les quatorze (14) jours du séminaire au directeur des Ressources humaines.

ARTICLE 68 BIENS DES ENSEIGNANTS – PERTE OU DOMMAGES

- 68.01 Les enseignants seront indemnisés pour les pertes dues au vol ou aux dommages causés aux biens personnels utilisés à des fins pédagogiques à l'intérieur de l'école ou au cours des activités parascolaires parrainées par l'entité du système éducatif/l'école où l'enseignant est employé.
- 68.02 Lorsque des biens personnels d'un enseignant sont perdus ou endommagés, l'enseignant pourra soumettre une réclamation par écrit aux conditions ci-après :
- a. L'enseignant aura pris les mesures qui conviennent pour protéger les biens de leur perte ou de dommages.
 - b. L'enseignant aura obtenu une autorisation par écrit de l'administration de l'école avant d'utiliser les biens en question.
 - c. L'enseignant sera muni d'une police d'assurance de propriétaire occupant protégeant ses biens personnels et les biens réclamés ne seront pas couverts par la police en question. La réclamation devra être soumise dans les trois (3) jours ouvrables suivant la constatation effective du vol ou des dommages.
 - d. La demande d'indemnisation sera limitée
 - (i) au cout de remplacement de l'article;
 - (ii) à un paiement maximal par l'entité du système éducatif d'un montant de mille-deux-cents dollars (1 200 \$) par rapport à chaque réclamation ou, si l'article est couvert par la police d'assurance de propriétaire occupant de l'enseignant, au montant de la franchise de la police d'assurance de l'enseignant.

- (iii) Les réclamations de moins de cinquante dollars (50 \$) ne seront pas considérées.

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

ARTICLE 69 ÉVALUATION

69.01 Lorsqu'un enseignant doit effectuer des évaluations d'élèves imposées par les autorités provinciales ou par l'entité du système éducatif nécessitant des périodes prolongées d'entretiens personnels entre élèves 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'entité 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 du ministre et des entités du système éducatif, 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 quinze (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/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 (10) 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 du système éducatif et formulera des recommandations dans les quinze (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 du système éducatif. La ou les recommandations de l'équipe d'examen des conditions de travail seront communiquées à un cadre supérieur de l'entité par le directeur général régional/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 désigné examinera et évaluera la ou les recommandations de l'équipe d'examen et communiquera à nouveau dans les dix (10) jours avec l'équipe d'examen pour préciser quelles recommandations seront mises en application, le cas échéant, et il lui livrera des mises à jour lorsque les recommandations acceptées auront été mises en application. La décision du cadre supérieur au sujet de la mise en application ou non des recommandations sera sans appel.
- 70.07 Si le cadre supérieur 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 Syndicat considèrera qu'il s'agit d'une question de nature institutionnelle, le directeur général du Syndicat pourra la question au comité professionnel.

ARTICLE 71 DURÉE ET RÉSILIATION

- 71.01 La présente convention collective entrera en vigueur le 1^{er} août 2019 et le demeurera jusqu'au 31 juillet 2023, 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*).
- 71.02 Dans les cinq (5) mois précédant l'expiration ou la résiliation de la présente convention collective, une partie peut, sur présentation d'un avis écrit, obliger l'autre partie à amorcer des négociations collectives.

LETTRE D'ENTENTE

INITIATIVES DE PROMOTION DE L'ÉQUITÉ ET DE LA DIVERSITÉ (1)

- .01 Les parties conviennent de mettre en valeur l'équité en matière d'emploi et la diversité au sein du système scolaire.
- .02 Le terme « initiatives de promotion de l'équité et de la diversité » désigne les politiques, les pratiques et les procédures encourageant 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 en matière de recrutement et de conservation du personnel,
 - (ii) la diversification des rôles.
- .03 Les initiatives de promotion de l'équité et de la diversité visent à favoriser l'équité par rapport aux possibilités, les mesures raisonnables d'adaptation et la diversité au travail.
- .04 Pour assurer la mise en oeuvre des initiatives de promotion de l'équité et de la diversité décrites ci-dessus, on convient d'établir un comité de coordination composé des personnes suivantes :
- (i) une personne nommée par le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance;
 - (ii) une personne nommée par le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
 - (iii) une personne mutuellement retenue par les membres nommés en (i) et (ii) qui présidera le comité;
 - (iv) toute autre personne-ressource que les personnes nommées aux alinéas (i), (ii) et (iii) conviennent à l'unanimité d'engager.
 - (v) Lesdites personnes-ressources ne seront pas des membres votants du comité.
- .05 Le mandat du comité de coordination doit prévoir, sans toutefois s'y limiter, les tâches suivantes :
- (i) Collaborer avec les intervenants, notamment les membres de groupes sous-représentés, à la détermination et au soutien d'initiatives menées à cette fin.
 - (ii) Assurer un leadership auprès des comités de gestion des enseignants au sein de chaque entité du système éducatif pour aborder les obstacles existants et créer des possibilités en matière d'équité et de diversité.
 - (iii) Encourager les comités de gestion des enseignants au sein de chaque entité du système éducatif à définir, établir et mettre en oeuvre des initiatives de promotion de l'équité et de la diversité pour corriger la sous-représentation des groupes souhaitant une équité.
 - (iv) Recevoir chaque année un rapport sommaire du comité de gestion des enseignants de chaque entité du système éducatif mentionnant les initiatives de promotion de l'équité et de la diversité menées par l'entité du système éducatif au cours de l'exercice précédent.
 - (v) Analyser les rapports reçus de la part les entités du système éducatif qui contiennent les prévisions concernant les besoins en personnel au cours des cinq (5) années allant de 2020-2021 à 2025-2026 et préparer un rapport global annuel à l'intention du ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse indiquant les progrès réalisés dans le domaine de l'équité et de la diversité.

.06 Le comité de coordination se réunira au moins trois (3) fois par an afin de s'acquitter de son mandat.

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

LETTRE D'ENTENTE

ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS (taux de rémunération) (2)

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

- .01 L'enseignant suppléant ne touchera pas moins de cinquante pour cent (50 %) du plein taux de rémunération quotidien pour chaque journée de service.
- .02 Si l'enseignant est engagé pour plus de cinquante pour cent (50 %) de la journée d'enseignement, il touchera le pourcentage du plein taux de rémunération quotidien correspondant au pourcentage de la journée d'enseignement pour lequel il est engagé.
- .03 Le taux de rémunération quotidien sera déterminé conformément au principe des journées d'enseignement consécutives exposé à l'article 32 de la présente convention collective.
- .04 La présente interprétation ne s'applique pas aux cas où un enseignant suppléant est classifié comme enseignant régulier à des fins salariales conformément au 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 les intempéries sera régie par les procédures qui suivent.

- .01 Le jour même où l'école est fermée, les enseignants ne sont pas tenus de rester au travail ou de s'y présenter.
- .02 Le deuxième jour où l'école est fermée durant deux journées consécutives, l'entité du système éducatif scolaire peut demander aux enseignants de se présenter au travail (selon les tâches qui leur sont attribuées).
- .03 Lorsque l'on sait à l'avance que l'école sera fermée, les enseignants pourraient devoir se présenter au travail lorsque l'entité du système éducatif leur demande de se présenter le premier jour et les jours suivants.
- .04 Les enseignants disposeront des installations et des ressources nécessaires pour accomplir un travail efficace.

LETTRE D'ENTENTE

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR (4)

Les parties conviennent que, dans la présente convention collective,

- a) les clauses qui n'ont pas changé par rapport à celles figurant dans la Convention provinciale des enseignants du 14 mai 2013 demeurent en vigueur à compter du 1^{er} août 2015;
- b) les clauses qui stipulent une date d'entrée en vigueur sont en vigueur à la date indiquée;
- c) toutes les autres clauses de la présente convention collective sont en vigueur à la date de signature de la présente 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 d'accident de travail aux conditions ci-après pendant la durée de la présente convention.

1. Un enseignant suppléant qui subit un accident dans le cadre de l'exercice de ses fonctions peut soumettre à l'entité du système éducatif 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 du système éducatif 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 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 qui suivent :
 - a) les périodes de travail antérieures de l'enseignant suppléant;
 - b) les titres, qualités et préférences de l'enseignant suppléant;
 - c) compte tenu des points a et b, les possibilités de suppléance perdues par l'enseignant suppléant après l'accident de travail;
 - d) les périodes de travail d'autres enseignants se trouvant dans une situation similaire après l'accident du demandeur;
 - e) les autres facteurs pertinents.
4. Le Comité des accidents de travail considèrera les demandes
 - a) de produits ou de dispositifs de santé prescrits par un médecin convenant à la blessure sur le plan médical;
 - b) de remboursement des jours d'enseignement raisonnablement anticipés ayant été perdus à la suite de l'accident;
 - c) des frais de déplacement connexes.
5. L'engagement au sein d'autres emplois rétribués pendant le congé payé sans l'approbation écrite de l'entité du système éducatif 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 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 fournisseur de soins de santé qualifié ou au moyen d'un autre outil d'évaluation pertinent en vue d'évaluer la capacité de retour au travail de l'enseignant suppléant. Des copies

de la correspondance ou de la communication relative à la demande seront transmises à l'enseignant suppléant au moment de la demande. L'entité assumera le cout d'un tel examen.

7. Chaque demande de service, produit ou dispositif de santé soumise doit être accompagnée d'un reçu et d'une note ou ordonnance d'un médecin.
8. Le Comité des accidents de travail pourrait exiger que l'enseignant suppléant s'inscrive ou maintienne son inscription au régime d'assurance collective Total Care du SENE et, le cas échéant, fournir une couverture des primes du participant particulier visé. Lorsqu'un suppléant est inscrit à un régime d'assurance collective, il devra accéder au régime en question avant de soumettre une demande au Comité des accidents de travail.
9. Les journées pour lesquelles un remboursement est accordé seront considérées comme des jours d'enseignement suivant l'alinéa 19.01 (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 appropriées payables en vertu de la convention.

LETTRE D'ENTENTE

COLLECTE DE FONDS (6)

1. Les parties conviennent qu'il serait souhaitable de réduire la fréquence des occasions où les enseignants recueillent des fonds à des fins scolaires ainsi que la quantité de temps qu'ils y consacrent.
2. L'employeur convient d'explorer la faisabilité de l'adoption d'un système ou de systèmes de collecte électronique de fonds ou d'autres méthodes pour appliquer la mesure prévue en 1.

LETTRE D'ENTENTE

SÉCURITÉ D'EMPLOI (7)

- .01 Les parties conviennent de créer un groupe de travail composé de deux (2) représentants nommés par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et de deux (2) représentants nommés par le SENE. Le groupe de travail aura pour mandat d'examiner l'article 21 relatif à la sécurité d'emploi et de formuler des recommandations à son sujet.
- .02 Le groupe de travail soumettra ses recommandations aux parties six mois avant l'expiration de la présente convention collective.

ANNEXE A

CONTRAT PERMANENT

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

PROTOCOLE D'ENTENTE rédigé en deux (2) exemplaires et conclu le _____ 20 ____

ENTRE :

_____ de

Numéro professionnel _____

(ci-après appelé « l'Enseignant »)

D'UNE PART

- et -

le _____

(ci-après appelé « l'Entité du système éducatif »)

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

ARTICLE DEUX

Rémunération de l'Enseignant

- 2.01 L'Entité du système éducatif convient de verser à l'Enseignant une rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention provinciale des enseignants et à ses modifications, le cas échéant, applicables à la catégorie du certificat ou du permis de l'Enseignant, à son expérience et au poste qu'il détient et correspondant au nombre de jours où l'enseignant a enseigné ou est réputé avoir enseigné par rapport au nombre total de jours d'enseignement que comporte l'année scolaire.
- 2.02 Aux fins de la détermination de la rémunération ou du salaire d'un Enseignant, le terme « jours où l'enseignant a enseigné » désigne :
- a) les jours reconnus comme des jours où il y a eu enseignement selon les règlements établis en vertu de la *Loi sur l'éducation*;
 - b) les jours considérés comme des jours où il y a eu enseignement en vertu d'une entente intervenue entre le ministre ou l'Entité du système éducatif et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
 - c) les autres jours considérés par l'Entité comme des journées où il y a eu enseignement.

ARTICLE TROIS

Résiliation du contrat, suspension et congédiement

- 3.01 Le présent contrat peut être résilié à n'importe quel moment, sous réserve que les parties liées par la présente convention y consentent d'un commun accord.
- 3.02 L'Enseignant peut, au moyen d'un avis écrit signifié à l'Entité du système éducatif 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 du système éducatif peut, au moyen d'un avis signifié par écrit à l'Enseignant au plus tard le quinzième jour de mai, résilier le présent contrat conformément aux dispositions de la *Loi sur l'éducation* et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications, le cas échéant.
- 3.04 L'Entité du système éducatif peut, par l'envoi d'un avis écrit, suspendre ou congédier l'Enseignant n'importe quand durant l'année scolaire sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'éducation* et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications, le cas échéant.

ARTICLE QUATRE

Divers

- 4.01 L'Entité du système éducatif et l'Enseignant conviennent d'un commun accord 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, le cas échéant.

4.02 L'Entité du système éducatif et l'Enseignant conviennent d'un commun accord 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 du système éducatif

ANNEXE B

CONTRAT D'ENSEIGNANT PROBATOIRE

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

PROTOCOLE D'ENTENTE rédigé en deux (2) exemplaires et conclu le ____ 20__

ENTRE :

_____ de

Numéro professionnel _____

(ci-après appelé « l'Enseignant »)

D'UNE PART

- et -

le _____

(ci-après appelé « l'Entité du système éducatif »)

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

ARTICLE DEUX

Rémunération de l'Enseignant

- 2.01 L'Entité convient de verser à l'Enseignant une rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention provinciale des enseignants et à ses modifications, le cas échéant, applicables à la catégorie du certificat ou du permis de l'Enseignant, à son expérience et au poste qu'il détient, correspondant au nombre de jours où l'Enseignant a enseigné ou est réputé avoir enseigné par rapport au nombre total de jours d'enseignement que comporte l'année scolaire.
- 2.02 Aux fins de la détermination de la rémunération ou du salaire d'un Enseignant, le terme « jours où l'enseignant a enseigné » désigne
- a) les jours reconnus comme des jours où il y a eu enseignement selon les règlements établis en vertu de la *Loi sur l'éducation*;
 - b) les jours considérés comme des jours où il y a eu enseignement en vertu d'une entente intervenue entre le ministre ou l'Entité du système éducatif et le Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse;
 - c) les autres jours considérés par l'Entité comme des 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 la présente convention y consentent d'un commun accord.
- 3.02 L'Enseignant peut, au moyen d'un avis écrit signifié à l'Entité du système éducatif 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 du système éducatif peut, au moyen d'un avis signifié par écrit à l'Enseignant au plus tard le quinzième jour de mai, résilier le présent contrat conformément aux dispositions de la *Loi sur l'éducation* et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications, le cas échéant.
- 3.04 L'Entité du système éducatif peut, par l'envoi d'un avis écrit, suspendre ou congédier l'Enseignant n'importe quand durant l'année scolaire sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'éducation* et de la convention provinciale des enseignants et de ses modifications, le cas échéant.

ARTICLE QUATRE

Divers

- 4.01 L'Entité du système éducatif et l'Enseignant conviennent d'un commun accord 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, le cas échéant.
- 4.02 L'Entité du système éducatif et l'Enseignant conviennent d'un commun accord 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 du système éducatif

ANNEXE C

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

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

PROTOCOLE D'ENTENTE rédigé en deux (2) exemplaires et conclu le ____ 20__

ENTRE :

_____ de

Numéro professionnel _____
(ci-après appelé « l'Enseignant »)

D'UNE PART

- et -

le _____

(ci-après appelé « l'Entité du système éducatif »)

D'AUTRE PART.

Les parties conviennent de ce qui suit en vertu du présent contrat.

ARTICLE UN

Accord sur l'enseignement

- 1.01 L'Enseignant convient avec l'Entité du système éducatif d'effectuer des activités d'enseignement, de supervision et d'administration dans une école publique administrée par l'Entité durant une période de ____ jours pendant la durée du présent contrat. La répartition de ces jours au sein du calendrier sera déterminée par le directeur général régional/directeur général, la personne responsable du système scolaire.
- 1.02 Le présent contrat s'étendra sur toute l'année scolaire, à compter du premier jour d'août 20__, et se terminera le 31 juillet 20__, à moins d'être résilié avant le trente-et-unième jour de juillet 20__, d'un commun accord entre les parties liées par le présent contrat et de la manière prescrite à l'article trois (3) du présent contrat.

1.03 L'Enseignant (cocher la réponse qui s'applique) :

- (i) remplace _____, qui est en congé durant l'année scolaire 20__-20__.
- (ii) remplace _____, qui est en affectation temporaire à un autre poste durant l'année scolaire 20__-20__.
- (iii) remplace un enseignant qui occupe un poste régulier et permanent à temps partagé.
- (iv) remplace _____, qui enseigne durant un semestre de l'année scolaire 20__-20__.
- (v) remplace _____ en congé sans solde à la suite d'une absence minimale de deux (2) années scolaires consécutives.
- (vi) travaille à temps partagé durant toute l'année scolaire.
- (vii) travaille à temps partiel durant toute l'année scolaire, durant le reste d'un semestre ou durant le reste de l'année scolaire.
- (viii) est employé pour enseigner durant un semestre.
- (vix) remplace _____, qui est en congé à salaire différé durant une période de six (6) mois.
- x) remplace _____, qui est en affectation temporaire à un autre poste durant ___ jours [moins de cent-soixante-quinze (175) jours].
- (xi) remplace _____, qui a quitté son poste au sein de l'Entité du système éducatif 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 durant plus de quarante (40) jours et ne reviendra pas travailler pendant le reste de l'année scolaire.
- (xiv) remplace _____, qui est en congé parental durant plus de quarante (40) jours au cours de l'année scolaire.
- (xv) assume une affectation temporaire durant ___ jours.

ARTICLE DEUX

Rémunération

- 2.01 L'Entité du système éducatif convient de verser à l'Enseignant une proportion de la rémunération annuelle conforme aux dispositions de la convention provinciale des enseignants et à ses modifications, le cas échéant, applicables à la catégorie du certificat ou du permis de l'Enseignant, à son expérience et au poste qu'il détient, correspondant au nombre de jours où l'Enseignant a enseigné ou est réputé avoir enseigné par rapport au nombre total de jours d'enseignement que comporte l'année scolaire.

ARTICLE TROIS

Suspension et congédiement

- 3.01 L'Entité du système éducatif peut, sur signification d'un avis écrit, suspendre ou congédier l'Enseignant à n'importe quel moment durant l'année scolaire, conformément aux dispositions des articles 33, 34, 35 et 36 de la *Loi sur l'éducation*, de la convention provinciale des enseignants et des modifications pertinentes, le cas échéant.

ARTICLE QUATRE

Divers

- 4.01 L'Entité du système éducatif et l'Enseignant conviennent d'un commun accord 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, le cas échéant.
- 4.02 L'Entité du système éducatif et l'Enseignant conviennent d'un commun accord que le présent contrat est valable sous réserve du fait que l'Enseignant soit titulaire d'un certificat ou d'un permis d'enseignement en vigueur 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 du système éducatif

Annexe D1
31 juillet 2019

Position à l'échelle	PEP A	Année(s) d'ensei- gnement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPII CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3	
1	47514	1	48342	48342	47515	53276	59583	64846	69836	
2	49752	2		48342	49753	56122	62740	68000	72991	
3	51987	3		48342	51988	58966	65895	71156	76148	
4	54223	4		48342	54224	61813	69050	74311	79303	
5	56460	5		48342	56461	64659	72205	77466	82458	
6	58695	6		52544 4834	2	58697	67504	75360	80623	85613
		7		52544	60933	70348	78517	83777	88770	
		8				73193	81671	86933	91925	
		9				76038	84827	90087	95080	

Annexe D2
1^{er} aout 2019 au 30 juin 2020

Position à l'échelle	PEP A	Année(s) d'ensei- gnement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPII CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	48227	1	49067	49067	48228	54075	60477	65819	70884
2	50498	2		49067	50499	56964	63681	69020	74086
3	52767	3		49067	52768	59850	66883	72223	77290
4	55036	4		49067	55037	62740	70086	75426	80493
5	57307	5		49067	57308	65629	73288	78628	83695
6	59575	6		53332 49067	59577	68517	76490	81832	86897
		7		53332	61847	71403	79695	85034	90102
		8				74291	82896	88237	93304
		9				77179	86099	91438	96506

Annexe D3
31 juillet 2020

Position à l'échelle	PEP A	Année(s) d'ensei- gnement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPII CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	48468	1	49312	49312	48469	54345	60779	66148	71238
2	50750	2		49312	50751	57249	63999	69365	74456
3	53031	3		49312	53032	60149	67217	72584	77676
4	55311	4		49312	55312	63054	70436	75803	80895
5	57594	5		49312	57595	65957	73654	79021	84113
6	59873	6		53599 49312	59875	68860	76872	82241	87331
		7		53599	62156	71760	80093	85459	90553
		8				74662	83310	88678	93771
		9				77565	86529	91895	96989

Annexe D4
1^{er} aout 2020 au 30 juillet 2021

Position à l'échelle	PEP A	Année(s) d'ensei- gnement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPII CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	49195	1	50052	50052	49196	55160	61691	67140	72307
2	51511	2		50052	51512	58108	64959	70405	75573
3	53826	3		50052	53827	61051	68225	73673	78841
4	56141	4		50052	56142	64000	71493	76940	82108
5	58458	5		50052	58459	66946	74759	80206	85375
6	60771	6		54403 50052	60773	69893	78025	83475	88641
		7		54403	63088	72836	81294	86741	91911
		8				75782	84560	90008	95178
		9				78728	87827	93273	98444

Annexe D5
31 juillet 2021

Position à l'échelle	PEP A	Année(s) d'ensei- gnement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPII CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	49441	1	50302	50302	49442	55436	61999	67476	72669
2	51769	2		50302	51770	58399	65284	70757	75951
3	54095	3		50302	54096	61356	68566	74041	79235
4	56422	4		50302	56423	64320	71850	77325	82519
5	58750	5		50302	58751	67281	75133	80607	85802
6	61075	6		54675 50302	61077	70242	78415	83892	89084
		7		54675	63403	73200	81700	87175	92371
		8				76161	84983	90458	95654
		9				79122	88266	93739	98936

Annexe D6
1^{er} aout 2021 au 31 juillet 2022

Position à l'échelle	PEP A	Année(s) d'ensei- gnement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPII CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	50183	1	51057	51057	50184	56268	62929	68488	73759
2	52546	2		51057	52547	59275	66263	71818	77090
3	54906	3		51057	54907	62276	69594	75152	80424
4	57268	4		51057	57269	65285	72928	78485	83757
5	59631	5		51057	59632	68290	76260	81816	87089
6	61991	6		55495 51057	61993	71296	79591	85150	90420
		7		55495	64354	74298	82926	88483	93757
		8				77303	86258	91815	97089
		9				80309	89590	95145	100420

Annexe D7
1^{er} aout 2022

Position à l'échelle	PEP A	Année(s) d'ensei- gnement	CAPM CAP1 CAP2	CAP3	CEPII CAP4	CEPII CAP5 CAP1	CEPIII CAP6 ATC1	CEPIV CAP7 ATC2	CAP8 ATC3
1	50936	1	51823	51823	50937	57112	63873	69515	74865
2	53334	2		51823	53335	60164	67257	72895	78246
3	55730	3		51823	55731	63210	70638	76279	81630
4	58127	4		51823	58128	66264	74022	79662	85013
5	60525	5		51823	60526	69314	77404	83043	88395
6	62921	6		56327 51823	62923	72365	80785	86427	91776
		7		56327	65319	75412	84170	89810	95163
		8				78463	87552	93192	98545
		9				81514	90934	96572	101926

ANNEXE E1
31 juillet 2019

Chef de département ou consultant en systèmes

581 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5 810 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.

ANNEXE E2
1^{er} août 2019 au 30 juillet 2020

Chef de département ou consultant en systèmes

590 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5 897 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.

ANNEXE E3
31 juillet 2020

Chef de département ou consultant en systèmes

593 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 5 930 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.

ANNEXE E4
1^{er} août 2020 au 30 juillet 2021

Chef de département ou consultant en systèmes

602 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 6 018 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.

ANNEXE E5
31 juillet 2021

Chef de département ou
consultant en systèmes

605 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 6 050 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.

ANNEXE E6
1^{er} aout 2021 au 31 juillet 2022

Chef de département ou
consultant en systèmes

614 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 6 141 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (50 %) de son temps au sein du département.

ANNEXE E7
1^{er} aout 2022 au 31 juillet 2023

Chef de département ou
consultant en systèmes

623 \$ par enseignant à temps plein rattaché au département, y compris le chef du département, jusqu'à concurrence de 6 232 \$. Pour la détermination du nombre équivalent d'enseignants à temps plein, l'enseignant doit enseigner plus de cinquante pour cent (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 prise d'une retraite anticipée.

Admissibilité

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

Présentation d'une demande

- .03 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/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/directeur général au moins trois (3) mois avant la date prévue de sa retraite.
- .05 L'approbation de chaque demande de participation au programme se fait à la discrétion de l'entité du système éducatif, sous réserve de l'approbation de l'employeur, et tout refus d'une entité du système éducatif d'approuver une demande est sans appel et ne peut donner lieu à un grief.
- .06 Un avis confirmant l'acceptation ou le refus de la demande présentée par l'enseignant, accompagné d'une explication dans le cas d'un refus, est envoyé à l'enseignant dans les deux (2) mois qui suivent la date limite de présentation d'une demande.

Conditions

- .07 Au cours de chaque année où il participe au Programme d'encouragement à la retraite anticipée, l'enseignant devra convenir de travailler pour l'entité du système éducatif, dans le cadre d'une affectation mutuellement convenue par l'enseignant et l'entité du système éducatif, durant une période minimale de vingt-et-un (21) jours, lesquels ne seront pas nécessairement consécutifs. L'enseignant sera disponible pour le travail, à moins de

circonstances atténuantes. Si l'enseignant n'est pas disponible pour le travail, la période de vingt-et-un (21) jours prévue sera réduite en conséquence.

- .08 Les enseignants peuvent participer au Programme d'encouragement à la retraite anticipée durant au maximum cinq (5) ans.
- .09 L'enseignant qui participe au programme est payé conformément aux dispositions salariales de la Convention collective provinciale des enseignants et le calcul du taux journalier est fondé sur un taux de cent-quatre-vingt-quinze (195).
- .10 Le Programme d'encouragement à la retraite anticipée n'est 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 du système éducatif et le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ou son remplaçant désigné) doivent signer conjointement le contrat approuvé avant que l'il soit considéré que la permission de participer au programme est accordée.

Durée

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

Renseignements

- .14 À compter de l'année scolaire commençant le 1^{er} août 1999, le ministre fournira au Syndicat ou à une instance désignée par le Syndicat les renseignements suivants :
 - (i) le nombre de demandes faites en vertu de .03 par l'entité du système éducatif;
 - (ii) les noms des enseignants dont la demande a été approuvée par l'entité du système éducatif au plus tard le 31 juillet de l'année scolaire.

Circonstances particulières

- .15 Lorsqu'on décidera d'offrir un plan d'encouragement à la retraite anticipée en vertu de l'article 21, les dispositions de cet article s'appliqueront, à l'exception des cas notés ci-dessous.
- .16 Nonobstant le paragraphe .07, on garantira à l'enseignant une période de soixante-neuf journées et demie (69,5) de suppléance ou d'un autre type de travail, selon ce que déterminera l'entité du système éducatif, et cette période n'aura pas besoin d'être consécutive. L'enseignant sera disponible pour le travail, à moins de circonstances atténuantes. Si l'enseignant n'est pas disponible pour le travail, la période de soixante-neuf journées et demie (69,5) prévue sera réduite en conséquence.

- .17 L'enseignant peut se prévaloir de la disposition des circonstances particulières pour une période maximale de cinq (5) ans.
- .18 Le nombre de participants susceptibles de se prévaloir de la disposition des circonstances particulières est limité par les dispositions de l'article 21.

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

ARTICLE I

Après avoir pris connaissance des modalités du Programme d'encouragement à la retraite anticipée liées à l'article 38 de la Convention collective provinciale des enseignants, je déclare par les présentes que je souhaite participer au programme et que si ma participation est approuvée par l'entité du système éducatif et le ministre, je démissionnerai du poste d'enseignant que j'occupe actuellement à compter du _____ 20____.

SIGNATURE _____

TÉMOIN _____

DATE _____

ARTICLE II

Conformément aux modalités 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 durant une période de _____ années commençant le ____ _____ 20____ et se terminant le ____ _____ 20____.

SIGNATURE _____
Au nom de l'entité du système éducatif

TÉMOIN _____

DATE _____

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

TÉMOIN _____

DATE _____

APPENDICE B

RÉGIME DE CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ

Objet

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

Admissibilité

- .02 Tout enseignant qui a conclu un contrat permanent avec l'entité du système éducatif peut participer au régime.

Présentation d'une demande

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

Formule de paiement et congé

- .06 Le paiement des salaires et des avantages sociaux, ainsi que le moment du début du congé d'un (1) an ou de six (6) mois, seront déterminés comme suit.
- (i) Au cours de chaque année du régime précédant l'année du congé, l'enseignant touchera un pourcentage réduit de son salaire annuel applicable. Le pourcentage restant de son salaire annuel sera différé et l'entité du système éducatif accumulera ce montant et les intérêts au nom de l'enseignant pour financer le congé.
 - (ii) Le pourcentage de salaire annuel différé pour une (1) année ne saura être inférieur à cinq pour cent (5 %).
 - (iii) Le calcul des intérêts en vertu des modalités du régime se fera sur une base quotidienne et les intérêts seront payés chaque mois (et non pas à l'avance).

Le taux est déterminé le dernier jour de chaque mois à l'aide 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 selon la moyenne des taux proposés par la Teachers Plus Credit Union, la Banque Royale, la Banque Scotia, la Banque CIBC, la Banque TD Canada Trust et la Banque de Montréal.

L'intérêt sera calculé comme précisé 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 échelon salarial seront structurés en fonction du salaire qu'il aurait touché s'il ne s'était pas inscrit au régime.
- .08 Les avantages sociaux dont bénéficie l'enseignant seront maintenus durant son congé; l'enseignant devra cependant continuer de verser les cotisations rattachées à tous ses avantages durant cette période.
- .09
 - (i) Pendant la durée du congé, les avantages liés à l'échelon salarial seront structurés en fonction du salaire qu'aurait touché l'enseignant durant l'année précédant son congé s'il ne s'était pas inscrit au régime.
 - (ii) S'il s'agit d'un congé de six (6) mois au cours d'une même année scolaire, les avantages sociaux liés à l'échelon salarial seront structurés en fonction du salaire que l'enseignant aurait touché au cours de l'année scolaire en cours.
- .10 Les crédits de congé de maladie ne s'accumulent pas et ne peuvent être utilisés au cours du congé.
- .11 Les retenues pour le régime de retraite se poursuivront durant le congé. La période de congé sera considérée comme une période où il y a eu enseignement et qui ouvre droit à pension.
- .12 Les retenues pour le régime de retraite seront basées sur le salaire qu'aurait touché l'enseignant s'il n'avait pas adhéré au régime ou n'avait pas pris un congé.
- .13 Lorsque l'enseignant reviendra de son congé, il sera affecté, sauf s'il en est décidé autrement d'un commun accord, au même poste d'enseignement ou de supervision, ou, 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 énoncées dans la convention collective.

Retrait du régime

- .14 L'enseignant peut se retirer du régime à n'importe quel moment avant le 1^{er} 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 du système éducatif. Le remboursement se fera suivant les modalités énoncées à l'article .16.
- .15 Nonobstant l'article .14, les enseignants qui s'inscrivent au régime le ou après le 1^{er} aout 1990 pourront, en raison d'une situation exceptionnelle, comme une maladie grave, un décès, une démission ou une retraite anticipée, s'en retirer à n'importe quel moment au cours de l'année ou des années visées par le report du salaire, à condition que l'entité du système éducatif approuve le retrait. Une telle autorisation ne saura être indument refusée. Le remboursement se fera suivant l'article .16.

- .16 Si un enseignant se retire du régime, il recevra un montant forfaitaire équivalant à toutes les sommes retenues, plus les intérêts accumulés. Le remboursement sera effectué dans les plus brefs délais dans les soixante (60) jours qui suivent le retrait de l'enseignant du régime
- .17 Si l'enseignant décède pendant qu'il participe au régime, toutes les sommes accumulées, auxquelles seront ajoutés les intérêts accumulés 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 du système éducatif et le Syndicat pendant qu'ils participent au régime devront s'en retirer et on leur versera un montant forfaitaire équivalant au salaire accumulé jusqu'à la date du retrait, plus les intérêts accumulés. Le remboursement sera effectué dans les plus brefs délais dans les soixante (60) jours qui suivent le retrait du régime.

Contrat

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

CONTRAT DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ CONGÉ D'UN AN

Entité du système éducatif

Je confirme avoir lu les modalités du Régime de congé à salaire différé décrites à l'appendice B de la Convention collective provinciale des enseignants et j'accepte par les présentes de m'inscrire au régime en vertu des modalités qui suivent.

1. DATE D'INSCRIPTION

Je souhaite m'inscrire au Régime de congé à salaire différé pour un (1) an à compter du _____.

2. ANNÉE DU CONGÉ

Je souhaite prendre mon congé du _____
au _____.

3. DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Le financement de ma participation au Régime de congé à salaire différé se fera selon le calendrier qui suit.

(i) À compter du 1^{er} aout 20____, je souhaite reporter un pourcentage de chacune de mes paies des ____ prochaines années, selon le calendrier suivant :

1 ^{re} année	____%	4 ^e année	____%
2 ^e année	____%	5 ^e année	____%
3 ^e année	____%	6 ^e année	____%

(Remplir les espaces des années souhaitées du pourcentage à reporter.)

À noter : Le montant maximum qui peut être reporté au cours d'une année civile donnée est de trente-trois virgule trente-trois pour cent (33,33 %) du salaire annuel et le nombre maximum d'années pour lesquelles l'enseignant peut reporter son salaire est de six (6).

Chaque année, l'entité du système éducatif me remettra un relevé faisant état des sommes versées à mon compte (montant dans le compte y compris les intérêts accumulés).

Au moins soixante (60) jours avant le début de mon congé, j'aviserais l'entité du système éducatif des montants de toutes les cotisations que je souhaite que l'on retienne de mon salaire durant ma période de congé. L'entité du système éducatif effectuera les retenues voulues.

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

Les intérêts touchés sur le salaire différé durant l'année de congé seront versés en deux (2) paiements : l'un en janvier de l'année de congé et l'autre en août après l'année de congé.

École actuelle de l'enseignant

Signature de l'enseignant

Poste actuel

Témoin

Date

CONTRAT DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ CONGÉ DE SIX MOIS

Entité du système éducatif

Je confirme avoir lu les modalités du Régime de congé à salaire différé décrites à l'appendice B de la Convention collective provinciale des enseignants et j'accepte par les présentes de m'inscrire au régime en vertu des modalités qui suivent.

1. DATE D'INSCRIPTION

Je souhaite m'inscrire au Régime de congé à salaire différé pour six (6) mois an à compter _____.

2. ANNÉE DE CONGÉ

Je souhaite prendre mon congé du _____ au _____.

À NOTER : Il faut inclure soit le mois de juillet, soit le mois d'août dans votre période de congé.

3. DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Le financement de ma participation au Régime de congé à salaire différé se fera selon le calendrier qui suit.

À compter du 1^{er} août 20____, je souhaite reporter un pourcentage de chacune de mes paies des ____ prochaines années, selon le calendrier suivant :

1 ^{re} année ____%	4 ^e année ____%
2 ^e année ____%	5 ^e année ____%
3 ^e année ____%	6 ^e année ____%

(Remplir les espaces des années souhaitées du pourcentage à reporter.)

À noter : Le montant maximum qui peut être reporté au cours d'une année donnée du calendrier est de trente-trois virgule trente-trois pour cent (33,33 %) du salaire annuel et le nombre maximum d'années pour lesquelles l'enseignant peut reporter le versement de son salaire est de six (6). Les enseignants qui prennent un congé de février à août devront verser une contribution d'au moins cinq pour cent (5 %) des montants différés pour la période d'août à février.

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

Au moins soixante (60) jours avant le début de mon congé, j'aviserais l'entité du système éducatif du montant des cotisations que je souhaite que l'on retienne de mon salaire durant ma période de congé. L'entité du système éducatif effectuera les retenues voulues.

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

Les intérêts touchés sur le salaire différé durant l'année de congé seront imposables au cours de l'année pendant laquelle ils auront été touchés et ils me seront versés à la fin du congé.

École actuelle de l'enseignant

Signature de l'enseignant

Poste actuel

Témoin

Date

APPENDICE C

PROGRAMME INTRAPROVINCIAL D'ÉCHANGE D'ENSEIGNANTS

Préambule : Pour faciliter la mobilité des enseignants, on devrait offrir aux enseignants de la Nouvelle-Écosse des possibilités d'échanger leur poste avec un autre enseignant durant une période d'une (1) année.

Objet

Offrir

- .01 la possibilité de nouvelles expériences professionnelles profitables à l'enseignant, à l'entité du système éducatif qui l'emploie actuellement et à l'entité du système éducatif pour laquelle travaille l'autre enseignant qui participe à l'échange;
- .02 une nouvelle expérience éducative;
- .03 la possibilité de tirer profit des idées, des ressources et des programmes d'une autre entité du système éducatif;
- .04 la possibilité pour les enseignants de mettre en commun leurs connaissances, leurs idées et leur expertise avec d'autres élèves, enseignants, parents et dirigeants de l'entité du système éducatif.

Principes de l'entente

- .01 Les parties conviennent de mettre en oeuvre un programme intraprovincial d'échange d'enseignants. Les enseignants peuvent soumettre une demande d'échange avec un homologue éventuel ou avec un partenaire d'échange proposé.
- .02 La date limite pour présenter 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 sont assujettis à l'approbation des entités du système éducatif participantes.
- .04 La période d'échange sera d'une (1) année. Toute prolongation au-delà de cette période ne se fera qu'avec l'approbation des entités du système éducatif participantes.
- .05 L'échange peut devenir permanent sous réserve de l'approbation des deux (2) enseignants et du consentement des entités du système éducatif participantes.
- .06 Si l'échange devient permanent, l'enseignant qui arrive
 - a) aura une ancienneté équivalant à celle qu'il avait au sein de l'entité du système éducatif qui l'employait précédemment ou à celle de l'enseignant qui quitte sa nouvelle entité du système éducatif, si elle est inférieure;

b) recevra des crédits, qu'il pourra utiliser, pour les congés de maladie accumulés au sein de l'entité du système éducatif qui l'employait précédemment, jusqu'à concurrence de cent-quatre-vingt-quinze (195) jours.

.07 Les possibilités d'échange ne seront offertes qu'aux enseignants qui ont un contrat permanent.

.08 Une fois le programme d'échange terminé, l'enseignant devra revenir à son poste initial, sous réserve des dispositions de sa convention collective particulière.

.09 Durant l'année de l'échange, les années de service d'enseignement seront considérées comme des années de service continu au sein de l'entité du système éducatif où l'enseignant est présentement employé aux fins du calcul

- de son ancienneté,
- de ses congés de maladie,
- de la retraite et des primes de service.

.10 Au cours de l'année de l'échange, l'entité du système éducatif à laquelle est rattaché l'enseignant continuera de lui verser son salaire.

.11 Les demandes de participation au programme intraprovincial d'échange d'enseignants devront être envoyées à un bureau central qui sera situé dans les locaux du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse.

.12 Un comité de surveillance formé d'un (1) représentant du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, d'un (1) représentant du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et d'une (1) personne mutuellement désignée 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 du système éducatif et continueront de toucher leur salaire tout au long de l'échange. Ils demeureront par conséquent assujettis aux prélèvements normaux de leurs impôts et cotisations aux régimes de retraite et des avantages sociaux, et les enseignants concernés conserveront leurs droits et leurs privilèges à titre d'employés de leur entité du système éducatif.

.02 Nonobstant la condition .01 ci-dessus, les participants à l'échange devront prendre connaissance des conditions d'emploi de l'autre entité du système éducatif hôte 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 surveillance.

.03 L'enseignant qui présente une demande devra être véritablement intéressé par l'échange et avoir tout à fait l'intention d'y participer si un échange convenable lui est offert. Il devra aussi 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 au cours de l'échange.

- .04 Les enseignants qui participent à l'échange seront encouragés à échanger leurs logements réciproques, mais toutes les dispositions et tous les frais relatifs aux déplacements et au logement seront à leur charge.
- .05 Le demandeur devra convenir de retourner à l'entité du système éducatif d'où il provient après une année complète de service au sein de l'autre entité du système éducatif.
- .06 La durée de l'échange sera d'une (1) année.
- .07 Les échanges seront organisés par jumelage de postes et aucun échange ne pourra se produire sans l'approbation des deux (2) entités du système éducatif concernées.
- .08 À son retour au sein de son entité du système éducatif, le participant à l'échange pourra reprendre le poste qu'il occupait avant son départ, sous réserve des dispositions de la convention collective particulière concernée.
- .09 Les enseignants qui participent aux échanges devront être titulaires d'un certificat d'enseignement valide.

Échanges avec des enseignants employés par le 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 poste avec un enseignant employé au sein d'une entité du système éducatif.
- 02. À moins d'indication contraire, les mêmes conditions applicables aux échanges s'appliqueront aux échanges avec le Ministère.
- 03. Les échanges entre le Ministère et une entité du système éducatif s'effectueront en vertu d'un détachement.
- 04. Les échanges avec le Ministère seront effectués pour une année scolaire et pourront être renouvelés pour un maximum de deux (2) années scolaires consécutives. Les échanges avec un enseignant du Ministère ne sauront devenir des arrangements permanents.
- 05. Les échanges demeureront assujettis à l'approbation des employeurs concernés.

b) Certificat d'enseignement détenu _____

IV. EXPÉRIENCE

Nombre d'années d'enseignement : _____

De	à	Employeur/ Entité du système éducatif	Type d'école (primaire, Ministère, direction, etc.)
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

V. POSTE

a) Affectation actuelle

b) Je suis prêt à accepter des affectations correspondant à ce qui suit :

Niveau(x)/matière(s) : _____

Affectation du MEDPE : _____

Autre : _____

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

Niveau(x)/matière(s) _____

Affectation du MEDPE : _____

Autre : _____

VI. FORMATION ET EXPÉRIENCE SUPPLÉMENTAIRES

- a) Veuillez préciser si vous possédez une formation spéciale en matière de sports scolaires, de musique, de théâtre, etc., ou si vous vous y intéressez.

- b) Expérience professionnelle qui pourrait être pertinente selon vous :

VII. PERSONNES À AVISER EN CAS D'URGENCE?

Nom	Adresse	Numéro de téléphone
-----	---------	---------------------

_____	_____	_____
_____	_____	_____

VIII. ÉCHANGE PROPOSÉ : INSCRIRE, PAR ORDRE DE PRÉFÉRENCE, L'EMPLOYEUR AUPRÈS DUQUEL VOUS VOUDRIEZ ÊTRE ÉCHANGÉ :

PREMIER CHOIX Entité du système éducatif/MEDPE _____

DEUXIÈME CHOIX Entité du système éducatif/MEDPE _____

TROISIÈME CHOIX Entité du système éducatif/MEDPE _____

VEUILLEZ ANNEXER UN *CURRICULUM VITAE* À JOUR

IX. OBSERVATIONS (INSCRIRE ICI TOUT RENSEIGNEMENT SUPPLÉMENTAIRE QUI POURRAIT 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 leurs salaires tout au long de l'échange. On continuera par conséquent de prélever comme à l'habitude les impôts, ainsi que les cotisations aux régimes de retraite et des avantages sociaux, et les enseignants concernés conserveront leurs droits et leurs privilèges à titre d'employés de leur employeur.
2. Nonobstant la condition .01 ci-dessus, les participants à l'échange devront prendre connaissance des conditions d'emploi de l'employeur hôte 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 surveillance.
3. L'enseignant qui présente une demande doit être véritablement intéressé par l'échange et avoir tout à fait l'intention d'y participer si un échange convenable lui est offert; il doit aussi être capable de s'adapter aux conditions de son nouveau milieu. L'enseignant doit pouvoir produire un certificat médical attestant qu'il est en bonne santé et qu'il ne souffre d'aucune affection susceptible de nuire à ses capacités physiques ou mentales au cours de l'échange.
4. Les enseignants qui participent à l'échange seront encouragés à échanger leurs logements réciproques, mais tous les frais relatifs aux déplacements et au logement seront à leur charge.
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. La durée de l'échange sera d'une (1) année.
7. Les échanges seront organisés par jumelage de postes et aucun échange ne pourra se produire sans l'approbation des deux (2) employeurs concernés.
8. À son retour auprès de son employeur, le participant à l'échange pourra reprendre le poste qu'il occupait avant son départ, sous réserve des dispositions de la convention collective particulière concernée.
9. Les enseignants qui participent aux échanges devront être titulaires d'un certificat d'enseignement valide.

J'atteste avoir lu et compris les présentes conditions.

Signature du demandeur : _____

Date : _____

Suggestions

- Consulter le document *The Teacher* pour déterminer des partenaires possibles d'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 sélection de services de restauration majeure.

Description des services

Remboursement de quatre-vingts pour cent (80 %) des services suivants, selon le moins élevé de ces deux montants : le tarif habituel facturé par le dentiste ou le 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 douze (12) mois].

Services de prévention : Nettoyage et polissage, traitement au fluorure [une fois tous les douze (12) mois], résine pour scellement des puits et fissures, mainteneurs d'espace, appareils de protection pour sportifs [une fois tous les vingt-quatre (24) mois pour les enfants, jusqu'à l'âge de seize (16) ans, une fois pour le reste de la vie après l'âge de seize (16) ans].

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

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

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) : Réparation de la prothèse, rebasage et regarnissage de la prothèse [une fois tous les 24 mois] et conditionnement des tissus.

Services chirurgicaux : Extraction des dents.

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

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

Services de restauration majeure : Restauration de la couronne, restauration des incrustations internes et externes, et obturations avec de l'or si la dent ne peut être restaurée au moyen d'un autre type de matériau. Ce service ne comprend pas les ponts fixes, les prothèses ou les couronnes, ni les incrustations internes ou externes 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 sont ajoutés à la police existante Total Care aux termes de l'article 34 :

- (i) couverture de 80 % des systèmes de surveillance de glucose en continu (SGC);
- (ii) couverture accrue pour le maintien d'appareils de prothèses et d'autres appareils jusqu'à concurrence de 200 \$ au cours d'une période de 12 mois consécutifs;
- (iii) accroissement de la prestation pour prothèses auditives à 750 \$ par période de 36 mois consécutifs;
- (iv) couverture de 80 % pour les améliorations, pièces et accessoires des implants cochléaires.

APPENDICE E

TEMPS POUR LA PRÉPARATION ET LA CORRECTION

CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION ANNAPOLIS VALLEY

ARTICLE 43 PRÉPARATION ET CORRECTION

- 43.1 L'entité du système éducatif 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 du système éducatif représente au moins en moyenne au cours d'un cycle de temps raisonnable dix pour cent (10 %) du temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 43.2 Le temps réservé à la préparation et à la correction ne pourra empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :
- a) récréation ou surveillance de la récréation;
 - b) pause du repas de midi;
 - c) inscription dans la classe 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 préparation et à la correction sera prévu dans le « temps d'enseignement », lequel comprendra :
- a) toutes les périodes d'enseignement direct en classe;
 - b) les activités parallèles au programme d'études qui constituent une exigence officielle du programme et requises pour l'obtention des crédits d'un cours (exemple : chorale dans le cadre d'un cours de musique à crédits);
 - c) les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
 - d) les activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
 - e) les responsabilités administratives attribuées formellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
 - f) la surveillance des activités de suspension au sein de l'école;
 - g) la surveillance de la récréation des élèves de la maternelle à la 6^e année.
- 43.4 Les parties conviennent que toutes les questions ou préoccupations relatives à « l'emploi du temps ou à la mise en place 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 collective.

CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION CAPE BRETON-VICTORIA

ARTICLE 18 CHARGE DE TRAVAIL

- 18.01 Lorsque l'entité du système éducatif demande à un enseignant d'assister à un cours ou un programme de perfectionnement professionnel et que l'enseignant accepte, l'entité du système éducatif rajustera la charge de travail de l'enseignant afin de compenser le temps consacré au perfectionnement professionnel.
- 18.02 L'entité du système éducatif peut prévoir dans l'emploi du temps de la journée d'école les activités qu'elle juge appropriées pour chaque enseignant, pourvu que le temps réservé à la préparation et à la correction dans les emplois du temps définis par l'entité du système éducatif représente au moins en moyenne sur un cycle de temps raisonnable dix pour cent (10 %) du temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.
- 18.03 Le temps réservé à la préparation et à la correction ne pourra empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :
- a) récréation ou surveillance de la récréation;
 - b) pause du repas de midi;
 - c) inscription dans la classe 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 « l'emploi du temps ou à la mise en place 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 collective.
- 18.05 L'entité du système éducatif mettra tout en œuvre pour établir des cycles de temps raisonnables réduisant les inconvénients pour chacun des enseignants.

CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION CHIGNECTO CENTRAL

ARTICLE 38 PRÉPARATION ET CORRECTION

- 38.01 L'entité du système éducatif peut prévoir dans l'emploi du temps de la journée d'école les activités qu'elle juge appropriées pour chaque enseignant, pourvu que le temps prévu pour la préparation et la correction dans les emplois du temps définis par l'entité du système éducatif représente au moins en moyenne sur un cycle de temps raisonnable dix pour cent (10 %) de temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.

- 38.02 L'entité du système éducatif scolaire et le Syndicat établiront un comité mixte de la préparation et de la correction comprenant deux (2) représentants de chaque partie et dont le mandat sera d'assurer le respect des dispositions du présent article. Le comité de la préparation et de la correction nommera son président parmi ses membres en alternant entre les deux parties.
- 38.03 Le temps réservé à la préparation et à la correction ne pourra empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :
- a. récréation ou surveillance de la récréation;
 - b. pause du repas de midi;
 - c. inscription dans la classe 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 préparation et à la correction sera prévu dans le « temps d'enseignement », lequel comprendra :
- a. toutes les périodes d'enseignement direct en classe;
 - b. les activités parallèles au programme d'études qui constituent une exigence officielle du programme et requises pour l'obtention des crédits d'un cours (exemple : chorale dans le cadre d'un cours de musique à crédits);
 - c. les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
 - d. les activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
 - e. les responsabilités administratives attribuées officiellement à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
 - f. la surveillance des activités de suspension au sein de l'école;
 - g. la surveillance de la récréation pour les élèves de la maternelle à la 6^e année.

CONSEIL SCOLAIRE ACADIEN PROVINCIAL

ARTICLE 24 TEMPS DE PRÉPARATION ET DE CORRECTION

- 24.01 Pendant la journée scolaire, le Conseil pourra prévoir les activités qu'il juge appropriées pour chaque enseignant pourvu que le temps alloué pour la préparation et la correction dans l'horaire déterminé par le Conseil représente au moins en moyenne sur un cycle de temps raisonnable dix pour cent (10 %) du temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant consacrés à l'enseignement ou à des tâches connexes.
- 24.02 Le temps de préparation et de correction ne pourra empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :
- (i) récréation ou surveillance de la récréation;
 - (ii) pause du repas de midi;
 - (iii) inscription dans la classe 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 de préparation et de préparation sera prévu dans le temps d'enseignement, lequel comprendra :

- (i) tout l'enseignement proprement dit en classe;
- (ii) les activités reliées au programme qui constituent une exigence officielle d'un programme et requises pour l'obtention des crédits d'un cours (exemple : chorale dans le cadre d'un cours de musique à crédits);
- (iii) les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
- (iv) les activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
- (v) les responsabilités administratives officiellement attribuées à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
- (vi) la surveillance des activités de suspension interne;
- (vii) la surveillance des récréations de la maternelle à la 6^e année.

24.04 Les parties conviennent que toutes les questions ou préoccupations relatives à « l'emploi du temps ou à la mise en place 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 collective.

CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION HALIFAX

ARTICLE 39 TEMPS POUR LA PRÉPARATION ET LA CORRECTION

39.01 Chaque enseignant aura droit à l'équivalent de trente (30) minutes par jour pour la préparation et la correction dans le cadre du cycle de temps de l'école. Le *cycle de temps* s'entend de la période pendant laquelle l'emploi du temps de l'école se répète [c'est-à-dire cycle de cinq (5) jours, cycle de six [6] jours, etc.].

39.02 Toute période de préparation et de correction prise par l'enseignant en vertu du présent article sera prise pendant la journée d'école.

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

ARTICLE 44 TEMPS POUR LA PRÉPARATION ET LA CORRECTION

44.01 Les entités du système éducatif de district pourront prévoir dans l'emploi du temps de la journée d'école les activités qu'elles jugent appropriées pour chaque enseignant, pourvu que le temps réservé à la préparation et à la correction dans les emplois du temps définis par les entités du système éducatif de district représente au moins en moyenne sur un cycle de temps raisonnable

dix pour cent (10 %) du temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.

44.02 Le temps réservé à la préparation et à la correction ne pourra empiéter sur les plages de temps suivantes de l'enseignant :

- (i) récréation ou surveillance de la récréation;
- (ii) pause du repas de midi;
- (iii) inscription dans la classe 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 préparation et à la correction sera prévu dans le « temps d'enseignement », lequel comprendra :

- (i) tout l'enseignement proprement dit en classe;
- (ii) les activités reliées au programme qui constituent une exigence officielle d'un programme et requises pour l'obtention des crédits d'un cours (exemple : la chorale dans le cadre d'un cours de musique à crédits);
- (iii) les études et l'orientation supervisées en bibliothèque;
- (iv) les activités centrées sur l'élève à l'aide de ressources;
- (v) les responsabilités administratives officiellement attribuées à l'enseignant (organisation de l'emploi du temps de la classe, par exemple);
- (vi) la surveillance des activités de suspension interne.

44.04 Les parties conviennent que toutes les questions ou préoccupations relatives à « l'emploi du temps ou à la mise en place 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 collective.

CENTRE RÉGIONAL POUR L'ÉDUCATION STRAIT

ARTICLE 45 TEMPS POUR LA PRÉPARATION ET LA CORRECTION

45.1 Le temps réservé à la préparation et à la correction dans les emplois du temps définis par l'entité du système éducatif représentera au moins en moyenne sur un cycle de temps raisonnable dix pour cent (10 %) du temps, les quatre-vingt-dix pour cent (90 %) restants étant réservés à l'enseignement ou aux tâches qui s'y rapportent.

45.2 Le temps réservé à la préparation et à la correction de même que le temps réservé à l'enseignement seront reconnus comme faisant partie de la période de la journée scolaire de l'enseignant où les élèves sont officiellement en classe. Cette période de la journée commence lors de l'appel des élèves au début de la matinée et au début de l'après-midi, et elle prend fin lorsque les élèves sont libérés pour la pause du repas de midi et à la fin des cours.

- 45.3 Les périodes de récréation ne doivent pas être incluses dans le calcul du temps réservé à la préparation et à la correction. La période où les élèves prennent leur pause de repas de midi ne doit pas être incluse dans le calcul du temps réservé à la préparation et à la correction.
- 45.4 Les parties conviennent de s'efforcer d'établir en coopération dans chaque école des « cycles de temps raisonnables » réduisant les inconvénients pour chacun des enseignants.