

CONVENTION COLLECTIVE

entre

le Conseil scolaire acadien provincial

(« l'employeur »)

- et -

**le *Nova Scotia Government and General Employees*
Union (Section locale 72)**

(« le syndicat »)

2024-2028

(Date d'expiration : le 31 mars 2028)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE	1
ARTICLE 2 – DROITS DE L'ADMINISTRATION.....	4
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE.....	5
ARTICLE 4 – LANGUE	5
ARTICLE 5 – NON-DISCRIMINATION.....	6
ARTICLE 6 – NOUVEAUX MEMBRES.....	6
ARTICLE 7 – MEMBRES PROBATOIRES.....	6
ARTICLE 8 – DOSSIER DU PERSONNEL.....	8
ARTICLE 9 – COMITÉ MEMBRES/EMPLOYEUR.....	9
ARTICLE 10 – REPRÉSENTATION SYNDICALE	10
ARTICLE 11 – COTISATIONS SYNDICALES.....	12
ARTICLE 12 – PROCÉDURE POUR L'ENVOI DES AVIS	12
ARTICLE 13 – DISCIPLINE, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT	13
ARTICLE 14 – PROCÉDURE DE GRIEF	13
ARTICLE 15 – ARBITRAGE.....	15
ARTICLE 16 – HEURES ET JOURS DE TRAVAIL	16
ARTICLE 17 – PAUSES.....	20
ARTICLE 18 – HEURES ADDITIONNELLES ET SUPPLÉMENTAIRES.....	20
ARTICLE 19 – CONGÉS	22
ARTICLE 20 – VACANCES.....	24
ARTICLE 21 – CONGÉ DE MALADIE	25
ARTICLE 22 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL.....	26
ARTICLE 23 – AUTRES CONGÉS.....	32
ARTICLE 24 – ANNULATIONS ET FERMETURES.....	37
ARTICLE 25 – ANCIENNETÉ	37
ARTICLE 26 – POSTES À COMBLER	39
ARTICLE 27 – MISE À PIED ET RAPPEL.....	41
ARTICLE 28 – MUTATIONS.....	44
ARTICLE 29 – AVIS D'AFFECTATION	44
ARTICLE 30 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	45
ARTICLE 31 – HARCÈLEMENT	45
ARTICLE 32 – PARTAGE D'EMPLOI	46
ARTICLE 33 – PAIEMENT DU SALAIRE ET DES ALLOCATIONS	48
ARTICLE 34 – FORMATION.....	49
ARTICLE 35 – FIN D'EMPLOI.....	50
ARTICLE 36 – CONDITIONS GÉNÉRALES.....	50
ARTICLE 37 – PAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT	51
ARTICLE 38 – DURÉE DE LA CONVENTION	51
ARTICLE 39 – COPIES DE LA CONVENTION.....	52
ANNEXE A – TAUX SALARIAUX.....	53
ANNEXE B – CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS.....	54

LETTRE D'ENTENTE 1 – Cuisinier(-ère)s en chef et aides-cuisinier(-ère)s	56
LETTRE D'ENTENTE 2 – Aides-enseignant(e)s – Niveau 2	58
LETTRE D'ENTENTE 3 – Formation postsecondaire pour les	60
aides-enseignant(e)s.....	60
LETTRE D'ENTENTE 4 – Formation postsecondaire pour les	62
éducateur(-trice)s	62
LETTRE D'ENTENTE 5 – La violence en milieu de travail.....	64

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

1.1 Les deux parties à cette convention ont comme objectif :

- (a) De promouvoir le moral et le bien-être de tous les membres de l'unité syndicale, d'assurer des installations éducatives appropriées aux élèves du Conseil scolaire acadien provincial et d'offrir une méthode formelle de règlement de conflit entre les parties;
- (b) De conserver et d'améliorer les relations harmonieuses et de fixer les conditions d'emploi entre l'employeur et le syndicat;
- (c) De reconnaître les bénéfices mutuels des discussions communes et des négociations pour toutes les affaires liées aux conditions de travail, à l'emploi, aux services, etc. et,
- (d) D'encourager l'efficacité dans le fonctionnement.

1.2 Dans cette convention :

- (a) L'écriture inclusive sera utilisée, préconisant un langage neutre ou épïcène lorsque possible;
- (b) « Affectation temporaire » est lorsqu'un membre de l'unité syndicale est affecté temporairement à un autre poste à l'intérieur du CSAP. Si cet autre poste fait partie de l'unité syndicale, le statut du membre ne change pas, et le taux de rémunération sera selon les modalités de l'article 26 - Postes à combler. Si cet autre poste ne fait pas partie de l'unité syndicale, les modalités d'emploi seront telles que prescrites par la convention collective ou les conditions d'emploi du groupe auquel appartient le poste.
- (c) « Ancienneté » se définit comme la durée du service du membre auprès de l'employeur, depuis la date la plus récente de l'embauche du membre comme employé permanent dans sa classification selon l'unité syndicale moins les périodes pour lesquelles l'ancienneté ne s'accumule pas conformément à cette convention collective;
- (d) « Année » veut dire l'année scolaire, soit la période commençant à 00 h 01 le 1er août et se terminant à 23 h 59 le 31 juillet;
- (e) « Congé » signifie la période de vingt-quatre (24) heures débutant à 00 h 01 lors d'une journée désignée comme un congé dans cette convention;
- (f) « Conseil » signifie le Conseil scolaire acadien provincial;

- (g) « Convention » signifie cette convention collective entre l'employeur et le syndicat;
- (h) « Date d'embauche » signifie le premier jour travaillé en tant que membre à temps plein ou à temps partiel et doit inclure la période probatoire;
- (i) « Employeur » signifie le Conseil scolaire acadien provincial;
- (j) « Jour » signifie une journée travaillée à moins d'avis contraire stipulé dans cette convention;
- (k) « Jour de travail » signifie les journées autres que les samedis, les dimanches et les congés;
- (l) « Membre » signifie un(e) employé(e) membre de l'unité syndicale;
- (m) « Mutation » signifie le transfert permanent à l'interne d'un membre de l'unité syndicale à partir d'un poste de l'unité syndicale vers un autre poste de l'unité syndicale;
- (n) « Regroupement » signifie les regroupements de régions tels que définis par l'employeur aux fins d'emploi :
 - i. Regroupement Nord : Truro, Pomquet, Richmond, Sydney, Chéticamp, Torbé
 - ii. Regroupement Sud : Clare, Argyle, Rive-Sud, Greenwood
 - iii. Regroupement Métro : Municipalité régionale d'Halifax
- (o) « Salaire ou avantages dotés d'un cercle rouge » signifie qu'un membre continue à percevoir les avantages qu'il avait à partir de la date précisée dans l'article en question, même si cet avantage est supérieur à celui des autres membres, que ce soit au niveau du taux des avantages ou de l'accumulation maximale de ces avantages;
- (p) « Section locale » signifie la Section locale 72 du *Nova Scotia Government and General Employees Union*;
- (q) « Service de vacances » commence à la date où le membre commence à travailler pour l'employeur et n'est interrompu que par les congés de maladie non rémunérés d'une durée de plus de 150 jours et seulement la période excédant les 150 jours, et les congés sans solde de plus de 31 jours, et seulement la période excédant les 31 jours. Le service dans ces cas n'est pas perdu, mais la période d'absence n'est pas considérée comme étant du service continu ou gagné. Le service cumulé est utilisé dans le calcul de vacances;

- (r) « Statut de l'employé(e) » définit la relation d'emploi entre l'employé(e) ou le membre et l'employeur. Le statut est soit occasionnel, probatoire, permanent, ou terme, selon les définitions prescrites dans cet article et les modalités de cette convention collective. Le statut de l'employé(e) n'est pas nécessairement le même que le statut du poste;
- i. « Employé(e) occasionnel(le) » est un(e) employé(e) qui travaille de façon occasionnelle et non sur une base régulière. Les employé(e)s occasionnel(le)s travaillent normalement lorsque les membres à temps plein ou les membres permanents à temps partiel sont absents du travail pour des raisons de maladie, de vacances, de travail syndical, de deuil, de congés fériés ou en cas d'urgences ou autres circonstances imprévues. Un(e) employé(e) occasionnel(le) ne peut pas travailler avec un horaire régulier durant plus de soixante (60) jours de travail réel au même poste. Un(e) employé(e) occasionnel(le) n'est pas membre de l'unité syndicale;
 - ii. « Employé(e) probatoire » signifie un membre qui n'a pas complété sa période probatoire de 5 mois (minimum de 75 jours de travail réel depuis sa date d'embauche comme membre à temps plein ou à temps partiel);
 - iii. « Employé(e) permanent(e) » est un membre qui est titulaire d'un poste permanent et qui a complété avec succès sa période probatoire, telle que définie à l'article 7;
 - iv. « Employé(e) à terme » signifie un membre qui travaille sur une base temporaire durant plus de soixante (60) jours de travail réel afin de combler un poste disponible de façon temporaire de l'absence d'un membre permanent ou en raison d'un besoin temporaire. Les membres à terme sont membres de l'unité syndicale mais n'ont pas de droits de rappel et n'accumulent pas d'ancienneté. Le membre à terme qui remplace un membre qui a choisi de conserver les avantages sociaux (soins de santé et soins dentaires) n'aura pas accès à ces avantages;
- (s) « Statut du poste » signifie le type de poste. Le statut du poste est soit permanent ou à terme, selon les définitions prescrites dans cet article et les modalités de cette convention collective. Le statut du poste n'est pas nécessairement le même que le statut de l'employé(e);
- i. « Poste permanent » est un poste sans date de fin prescrite et pouvant mener vers le statut de permanence pour le membre;
 - ii. « Poste à terme » est un poste ayant une date de fin prescrite, soit parce que la durée du travail est limitée ou parce qu'il y a un(e) titulaire qui a temporairement libéré le poste en question.
- (t) « Syndicat » signifie le *Nova Scotia Government and General Employees Union*.

ARTICLE 2 – DROITS DE L'ADMINISTRATION

- 2.1 Le syndicat reconnaît et admet que l'employeur a le droit exclusif de gérer son système et toutes les tâches de l'employé(e). Sans limiter la portée générale de ce qui précède, l'employeur a le droit de :
- (a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - (b) Embaucher, déterminer les compétences, assigner les tâches, accorder une promotion, rétrograder (comme mesure non disciplinaire), transférer, mettre à pied, discipliner ou congédier pour juste cause toute employé(e) couvert(e) par cette convention;
 - (c) Déterminer la nature du travail à accomplir, les normes et la qualité du service fourni, les horaires de travail, ainsi que les méthodes et les procédures qui seront utilisées; et
 - (d) D'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes ou de nouvelles installations (ou d'apporter des améliorations à ce qui est en place), de prolonger, de réduire, de restreindre ou d'arrêter les opérations, en tout ou en partie, d'accorder des contrats à l'externe pour le travail ou le service, et autres affaires concernant le fonctionnement des services de l'employeur qui ne seraient pas précisément restreintes par cette convention.
- 2.2 Tous les membres peuvent être affectés, de temps à autre, à une école ou à un édifice où leurs services sont requis.
- 2.3 L'employeur accepte de mettre, sur le site web, à la disponibilité des membres de la Section 72 de l'unité syndicale pour leurs besoins, les politiques et les mises à jour tels qu'elles surviendront.
- 2.4 Quant aux contrats à l'externe :
- (a) L'employeur ne peut accorder de contrats à l'externe pour des services qui sont actuellement fournis par les membres avant que le syndicat n'ait été informé des intentions de l'employeur et consulté selon les modalités de cette convention.
 - (b) L'employeur fera des efforts raisonnables si des contrats sont accordés à l'externe pour tenter d'obtenir du signataire du contrat des emplois pour les membres dont le travail a fait l'objet d'un contrat externe.
 - (c) Les membres qui indiqueront qu'ils aimeraient se prévaloir de l'option de revenir à l'emploi du Conseil au plus tard trente (30) jours après le contrat

externe auront droit à trois (3) mois pour revenir dans l'unité syndicale.

- 2.5 Le syndicat et l'employeur doivent exercer les droits qu'ils ont selon cette convention de façon raisonnable.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE

- 3.1 L'employeur reconnaît le Syndicat, le *Nova Scotia Government and General Employees Union*, comme le seul agent de négociation pour une unité syndicale de soutien à la fois administratif et éducationnel formée de tous les membres à temps plein et de tous les membres permanents à temps partiel du Conseil scolaire acadien provincial telles que les adjoint(e)s administratif(-tive)s scolaires, aides-enseignant(e)s, aides-bibliothécaire(n)es, bibliothécaire(ne)s (anciennement techniciennes de bibliothèques), agent(e)s de développement scolaire-communautaire, éducateur(-trice)s principaux(-pales) et éducateur(-tric)es, cuisinier(-ère)s en chef et aides-cuisinier(-ère)s, à l'exclusion des employé(e)s qui travaillent dans une autre unité syndicale (pendant qu'ils/elles occupent un emploi dans cette autre unité syndicale), des surveillant(e)s, des employé(e)s dont l'emploi fait l'objet d'une subvention et de tou(te)s les autres employé(e)s exclu(e)s par la section 2(2) de la *Trade Union Act*. (LRB No. 4606, 20 avril 1998).
- 3.2 On ne peut exiger d'un membre qu'il conclue un accord verbal ou écrit avec l'employeur ou ses représentant(e)s qui violerait cette convention.
- 3.3 Les représentant(e)s syndicaux(-cales) doivent, avec l'assentiment de l'employeur, avoir accès au lieu de travail afin de traiter les griefs et de consulter les agent(e)s de la section, incluant les délégué(e)s syndicaux(-cales) et les autres employé(e)s, lorsque des conflits issus des négociations affectent les relations entre les parties. L'approbation de l'employeur ne pourra être refusée sans motif raisonnable.

ARTICLE 4 – LANGUE

- 4.1 La langue de négociation, d'administration de la convention collective ainsi que la langue utilisée pour les autres discussions sur le lieu de travail sera le français. Seule la version française de la convention est officielle. Les parties s'entendent pour développer une traduction anglaise de la convention collective.

ARTICLE 5 – NON-DISCRIMINATION

- 5.1 L'employeur et le syndicat sont d'accord pour qu'il n'y ait pas de discrimination à l'égard des membres couverts par cette convention collective, discrimination qui irait à l'encontre de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse. Sans restreindre les dispositions de cette loi, il ne doit pas y avoir de discrimination en raison de l'âge (excepté lorsqu'il y a conformité avec un plan de retraite ou une politique de l'employeur faits en toute bonne foi), de la race, de la religion, des croyances, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle, de l'expression de l'identité sexuelle, d'une incapacité physique, d'une incapacité mentale, de l'origine ethnique, nationale ou autochtone, de la situation de famille, du statut marital, de la source de revenus, des convictions, de l'affiliation ou des activités politiques, (à moins qu'il n'y ait une restriction en toute bonne foi à cause du métier), ou de toute autre catégorie protégée par la Loi. De plus, il n'y aura pas de discrimination en raison de l'inclusion d'un membre dans l'unité syndicale ou de ses activités (ou de manque d'activité) syndicales.

ARTICLE 6 – NOUVEAUX MEMBRES

- 6.1 L'employeur informe les nouveaux membres de leur inclusion dans l'unité syndicale et leur remet une copie de la convention collective.
- 6.2 L'employeur doit remettre aux nouveaux membres une copie de leur description de tâches (lorsqu'elle est disponible) et des informations relatives aux avantages sociaux.
- 6.3 L'employeur fait parvenir au syndicat une copie de la lettre finale d'embauche d'un nouveau membre. La lettre inclut le titre et le statut du poste, la classification (lorsqu'il y a lieu), le taux salarial et l'affectation du nouveau membre.

ARTICLE 7 – MEMBRES PROBATOIRES

- 7.1 En dépit des autres dispositions de cette convention, un membre nouvellement embauché doit faire une période probatoire de 75 jours de travail à compter de sa date d'embauche en tant que membre à temps plein ou membre permanent à temps partiel, et doit se soumettre aux modalités suivantes :

- (a) Le but de la période probatoire est de donner l'occasion à l'employeur d'évaluer les aptitudes du nouveau membre et de déterminer si le membre peut être embauché de façon permanente. Le membre peut être congédié à n'importe quel moment durant sa période probatoire, à la discrétion de l'employeur;
- (b) Un membre en période probatoire recevra une rétroaction verbale avec un suivi écrit au moins deux (2) fois pendant la période probatoire, soit une première fois vers le milieu de la période (normalement entre 35 et 40 journées travaillées), et une deuxième fois avant la date de fin (normalement entre 70 et 75 journées travaillées);
- (c) La période probatoire est considérée comme étant terminée avec succès le jour de travail suivant la date de fin (incluant les prolongations);
- (d) La période probatoire peut être prolongée au-delà de 75 jours (pour un maximum de 60 journées additionnelles travaillées) pour des raisons valables, tel qu'en raison de lacunes au niveau des aptitudes ou compétences requises pour le poste, si l'employeur juge qu'une période prolongée permettra au membre l'occasion de démontrer une amélioration. En cas de prolongation, le syndicat et le membre doivent être avisés à l'avance par écrit;
- (e) Pour les membres dans des postes de 12 mois, un membre en période probatoire ne peut prendre des vacances ou des journées sans solde, sauf si :
 - i. Une entente en raison de circonstances déjà prévues a été conclue et confirmée par écrit lors de l'embauche, ou
 - ii. Le membre a travaillé 40 jours et que les vacances ne nuiraient pas à son progrès (à l'avis de la supervision immédiate), s'il y a des enjeux soulignés dans l'appréciation du rendement. La supervision immédiate peut accorder jusqu'à cinq (5) jours. Des journées supplémentaires peuvent être approuvées par la direction des ressources humaines.
- (f) Un membre en période probatoire pourra bénéficier de tous les avantages et de tous les droits décrits dans cette Convention, en conformité avec les modalités relatives à ces avantages et à ces droits, excepté lorsque stipulé autrement dans la convention;
- (g) Un membre en période probatoire doit payer ses cotisations syndicales durant la période probatoire;

- (h) L'ancienneté d'un membre en période probatoire sera rétroactive à compter de la date d'embauche en tant que membre à temps plein ou membre permanent à temps partiel lorsqu'il aura terminé avec succès sa période probatoire; et
- (i) Un membre en période probatoire a droit aux mêmes crédits de journées de maladie qu'un autre membre, mais s'il ne termine pas avec succès sa période probatoire, il devra rembourser toute journée de maladie payée qu'il a prise en sus des congés qu'il aura accumulés durant sa période probatoire.

ARTICLE 8 – DOSSIER DU PERSONNEL

- 8.1 Il doit y avoir un seul dossier personnel officiel pour chaque membre du personnel. Ce dossier sera utilisé pour prendre des décisions respectant les conditions d'emploi de ce membre du personnel.
- 8.2 Le dossier inclut toute documentation ou information relative à l'emploi, excluant les griefs et la documentation médicale qui doivent être conservés dans des dossiers confidentiels distincts.
- 8.3 Le dossier du personnel est confidentiel et doit être traité de la sorte.
- 8.4 L'employeur accepte qu'une copie de tout document lié à une action disciplinaire et placé dans le dossier du personnel lui soit remise. Le membre du personnel a le droit de faire placer dans son dossier toute réponse écrite à une action disciplinaire qu'il considère appropriée.
- 8.5 Lors de l'audition d'une cause disciplinaire, l'employeur accepte de ne pas produire un document provenant du dossier du personnel dont celui-ci n'aurait pas pris connaissance au moment de l'action disciplinaire.
- 8.6 Les membres du personnel ont le droit d'insérer dans leur dossier tout document pertinent à leur emploi, ainsi que toute lettre de recommandation et toute lettre attestant d'une conduite méritoire.
- 8.7 Lorsqu'il en fait la demande, un membre du personnel peut réviser son dossier et recevoir une copie. Toute révision doit être faite en présence de la direction des ressources humaines (ou de sa déléguée). La demande doit être présentée d'avance et la révision du dossier peut se faire à l'extérieur du bureau des ressources humaines incluant en rencontre virtuelle.
- 8.8 Les documents relatifs à une action disciplinaire seront retirés du dossier du personnel si aucun incident de même nature ou de nature similaire ne se répète au cours des vingt-quatre (24) mois subséquents.

- 8.9 L'employeur doit faire parvenir au syndicat une copie du dossier du personnel du membre lorsqu'un grief a été référé à l'arbitrage et que le membre a donné son consentement écrit à l'employeur.

ARTICLE 9 – COMITÉ MEMBRES/EMPLOYEUR

- 9.1 Un comité mixte de consultation sera créé dès la signature de cette convention, avec le soutien et la reconnaissance des deux parties.
- 9.2 Le comité sera formé de quatre (4) membres du personnel administratif nommés par l'employeur et de quatre (4) membres de l'unité syndicale nommés par le syndicat.
- 9.3 En offrant une plate-forme de discussion, le comité tentera de maintenir une bonne communication et des relations de travail efficaces entre les parties. Le comité n'a pas le pouvoir d'amender, de modifier, de rayer ou d'ajouter à cette convention sans l'assentiment de l'employeur et du syndicat. Le comité aura le pouvoir d'émettre des recommandations au syndicat et à l'employeur en ce qui a trait à ses discussions et à ses conclusions.
- 9.4 Quant aux rencontres du comité :
- (a) Le comité devra se réunir au moins trois (3) fois par année, ou en d'autres moments si les deux parties y consentent. Les dates doivent être fixées par le 15 octobre de chaque année.
 - (b) Chacune des parties doit soumettre les points qu'elle propose à l'ordre du jour au plus tard deux semaines avant chaque rencontre.
 - (c) Les rencontres peuvent avoir lieu par conférence téléphonique, par vidéoconférence ou en personne.
- 9.5 Le comité doit se réunir durant les heures régulières de travail; les membres qui siègent au comité ne subiront pas de perte salariale ou de perte d'avantages. Si une rencontre se prolonge au-delà des heures régulières de travail, les membres ne pourront réclamer des heures supplémentaires. Chacune des parties est responsable de payer ses propres dépenses pour assister aux rencontres du comité.
- 9.6 Lors de chaque rencontre, la présidence sera assurée tour à tour par le syndicat et l'employeur. Lors de chaque rencontre, le rôle de secrétaire sera assuré tour à tour par le syndicat et l'employeur. Lorsque c'est l'employeur qui préside, le syndicat nommera le/la secrétaire et vice-versa.

- 9.7 Le procès-verbal de chaque réunion du comité doit être préparé aussitôt que possible après la rencontre et les copies de l'ébauche du procès-verbal doivent être rapidement distribuées aux autres membres du comité.
- 9.8 Les discussions de ce comité peuvent inclure : nouveaux logiciels et nouveaux équipements.

ARTICLE 10 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

10.1 Quant aux négociations :

- (a) Le syndicat peut nommer un comité de négociation formé d'au plus quatre (4) membres du syndicat. Les meilleurs efforts seront faits pour qu'il y ait une représentation de chaque région et classification plus le/la président(e). L'employeur doit être informé du nom des membres du comité avant le début des négociations. De la même façon, l'employeur doit informer le syndicat des noms des membres de son comité de négociation avant le début des négociations. Les membres peuvent changer.
- (b) Les membres du comité de négociation du syndicat ont droit à vingt et un (21) jours sans perte de salaire ou d'avantages pour les négociations et les sessions de conciliation.

10.2 Le syndicat enverra à l'employeur la liste de toutes les agent(e)s syndicaux(-cales) (et la durée de leur mandat) au plus tard vingt (20) jours après une modification à cette liste. L'employeur enverra au syndicat le nom de la personne avec qui le syndicat pourrait avoir à traiter au niveau de l'employeur.

10.3 Quant aux délégué(e)s syndicaux(-cales) :

- (a) L'employeur reconnaît le droit du syndicat de nommer, ou de sélectionner d'une autre façon, un(e) (1) délégué(e) syndical(e) et un(e) (1) remplaçant(e) dans chacun des regroupements définis à l'article 1.2.
- (b) Chaque délégué(e) a du travail régulier à accomplir pour l'employeur. Néanmoins, s'il est nécessaire de traiter un grief durant les heures de travail régulières, le/la délégué(e) agira aussi promptement que possible.
- (c) Un(e) délégué(e), ou son/sa remplaçant(e), doit obtenir la permission de sa supervision immédiate (ou d'une personne désignée) avant de quitter ses fonctions pour accomplir son devoir en tant que délégué(e). La permission ne peut être refusée sans motif raisonnable.

- (d) Après avoir accompli ses tâches syndicales, le/la délégué(e) doit informer sa supervision immédiate de son retour avant de reprendre les activités régulières de son poste.
 - (e) Les membres qui agissent comme délégué(e)s syndical(e)s ne subiront aucune perte de salaire ou d'avantages parce qu'ils ont accompli leurs tâches syndicales durant les heures régulières de travail, mais ils ne pourront pas non plus réclamer de compensation pour le temps consacré au syndicat en dehors de leurs heures régulières de travail.
- 10.4 À condition que cela ne nuise pas aux opérations de l'employeur et après avoir donné un avis raisonnable, un congé spécial sans solde (et sans avantages) pourra être accordé aux membres qui sont choisis :
- (a) comme membres du conseil d'administration du syndicat afin qu'ils assistent aux réunions du conseil d'administration;
 - (b) comme membres du comité de négociation de l'unité syndicale afin qu'ils assistent aux réunions du comité;
 - (c) comme délégués syndicaux aux conventions de *NSGEU* et aux conventions des organismes partenaires, incluant le *National Union of Public and General Employees*, le *Canadian Labour Congress*, et la *Nova Scotia Federation of Labour*;
 - (d) comme délégués syndicaux aux ateliers sur l'éducation, aux cliniques, aux colloques et aux conventions du *NSGEU*;
 - (e) comme membres des comités permanents du syndicat afin qu'ils assistent aux réunions des comités permanents;
 - (f) comme membres du bureau de direction afin qu'ils assistent aux réunions du bureau de direction du Syndicat des employé(e)s du gouvernement de la Nouvelle-Écosse et de la *Nova Scotia Federation of Labour*, et
 - (g) pour toutes les autres affaires syndicales qui seront autorisées par le syndicat.
- 10.5 L'employeur accepte d'embaucher des remplaçant(e)s selon les besoins des opérations lorsque l'employeur accorde des congés aux membres pour les affaires syndicales et que l'employeur est remboursé.
- 10.6 Une confirmation d'un congé autorisé pour les affaires du syndicat sera acheminée à la supervision immédiate ou à la direction de l'école, au membre et à la présidence de la section locale avant le congé.

- 10.7 L'employeur continuera de payer le salaire et les avantages d'un membre en congé sans solde selon l'article 10.4 et enverra la facture (pour le salaire et les avantages) au syndicat.
- 10.8 L'employeur permettra que les messages du syndicat soient envoyés aux membres qui sont employés par le conseil scolaire via le courrier électronique ou les autres formes de courrier disponibles à l'heure actuelle, moyennant la disponibilité de ces systèmes. Les communications ne doivent pas nuire au travail des membres.
- 10.9 Lorsqu'un avis raisonnable a été donné à l'employeur, les réunions du comité syndical ou les réunions générales du syndicat peuvent se tenir dans les édifices du conseil, en autant que les réunions ne nuisent pas aux opérations régulières du conseil.

ARTICLE 11 – COTISATIONS SYNDICALES

- 11.1 L'employeur doit faire les déductions pour chaque membre couvert par cette convention : cotisations mensuelles, frais initiaux ou frais d'évaluation, perçus conformément à la charte du syndicat ou à ses règlements.
- 11.2 Les déductions doivent être faites à la source pour chaque période de paie et doivent être acheminées au/à la secrétaire-trésorier(-ère) du syndicat le quinzième (15^e) jour du mois suivant au plus tard. Une liste des noms et adresses de toutes les membres pour lesquels on a retenu des déductions sur la paie doit accompagner l'envoi.
- 11.3 Le syndicat accepte d'indemniser l'employeur et de protéger l'intégrité de ce dernier contre toute réclamation ou poursuite qui pourrait découler de l'application de cet article.
- 11.4 Le syndicat doit faire parvenir à l'employeur l'extrait authentique de tous les procès-verbaux du syndicat autorisant des modifications aux déductions, avant que l'employeur ne procède à ces déductions.
- 11.5 L'employeur doit indiquer sur le formulaire T4 de Revenu Canada de chaque membre ou employé(e) le montant annuel de ces déductions.

ARTICLE 12 – PROCÉDURE POUR L'ENVOI DES AVIS

- 12.1 À moins que la présente convention stipule le contraire, tout avis donné par n'importe laquelle des parties sera considéré ayant été donné suffisamment

d'avance s'il est envoyé par courriel à :

- (a) Dans le cas de l'employeur : à la direction des ressources humaines (ou sa déléguée).
- (b) Dans le cas du syndicat : à la présidence du syndicat (ou sa déléguée).

ARTICLE 13 – DISCIPLINE, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

- 13.1 L'employeur se réserve le droit de discipliner, de suspendre ou de congédier un membre pour motif raisonnable.
- 13.2 Quant aux actions disciplinaires :
 - (a) Excepté dans un cas d'urgence, quand l'employeur décide de discipliner, de suspendre ou de congédier un membre, il doit en informer l'agent(e) des relations de travail du syndicat afin qu'il/elle puisse assister à la rencontre au cours de laquelle on informera le membre de la mesure disciplinaire, de la suspension ou du congédiement. Lorsque l'employeur a pris les mesures nécessaires dans un cas d'urgence, il doit informer l'agent(e) des relations de travail du syndicat aussitôt que possible après la mesure disciplinaire, la suspension ou le congédiement, jamais plus tard qu'une (1) journée après l'événement.
 - (b) Les raisons qui ont mené à la mesure disciplinaire, à la suspension ou au congédiement doivent être remises par écrit au membre et à l'agent(e) des relations de travail du syndicat.
- 13.3 Si le syndicat considère qu'un membre a été injustement congédié ou suspendu, il aura le droit de déposer un grief selon l'étape 2 de la procédure de grief. On omettra l'étape 1 de la procédure dans ce cas.
- 13.4 L'employeur ne peut congédier ou adopter des mesures disciplinaires sans motif raisonnable. L'employeur accepte le principe de la discipline progressive et est d'accord de s'y conformer lorsque cela est approprié.
- 13.5 L'employeur ne peut appliquer de mesures disciplinaires si un membre a copié du matériel protégé par des droits d'auteur à la demande de l'employeur.

ARTICLE 14 – PROCÉDURE DE GRIEF

- 14.1 Un grief peut être déposé à la suite de tout différend résultant de l'interprétation,

l'application, l'administration ou la violation présumée de la convention collective, y compris le fait de savoir si une question est arbitrable. Un grief est traité de façon confidentielle, ce qui signifie que l'accès aux documents relatifs aux griefs est limité aux personnes qui doivent y avoir accès en raison de leur poste.

14.2 Grief d'un membre

Un grief d'un membre sera traité de la façon suivante :

Étape 1

Le membre doit discuter de sa plainte avec sa supervision immédiate (ou la personne désignée) au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la date que le membre a pris connaissance de l'incident. La supervision immédiate (ou la personne désignée) doit rendre sa décision au plus tard dix (10) jours ouvrables après avoir discuté avec le membre.

Étape 2

Si l'affaire n'est pas résolue de façon informelle à l'étape 1, le membre qui porte plainte, accompagné de son délégué syndical s'il le désire, enverra son grief par écrit à la direction régionale. Le grief doit être soumis au plus tard dix (10) jours ouvrables après que la supervision immédiate ait rendu sa décision. Le grief doit comporter la signature du membre et d'un(e) délégué(e) syndical(e) et doit présenter un sommaire des faits qui ont mené au grief, préciser le ou les articles de la convention collective qu'on allègue avoir été violés, et spécifier la mesure de redressement recherchée. La direction régionale devra répondre au plus tard dix (10) jours ouvrables après la réception du grief.

Étape 3

Si l'affaire n'est pas résolue à l'étape 2, le membre doit soumettre le grief par écrit à la direction des ressources humaines (ou à la personne désignée) au plus tard cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu la réponse de la direction régionale (ou de la personne désignée). Au plus tard cinq (5) jours après avoir reçu le grief, la direction des ressources humaines doit y répondre par écrit.

Les griefs relatifs à l'Article 31 (Harcèlement) peuvent être déposés par le syndicat (ou leur représentante) à l'Étape 3.

Renvoi à l'arbitrage

Si l'affaire n'est pas résolue à l'étape 3, le syndicat peut renvoyer le grief en arbitrage conformément à l'article 15 (Arbitrage), au plus tard dix (10) jours ouvrables après avoir reçu la réponse de la direction des ressources humaines.

14.3 Grief du syndicat ou de l'employeur

Un grief entre le syndicat et l'employeur doit être soumis par écrit (incluant les

précisions sur les prétendues violations) par l'une ou l'autre des parties à la direction des ressources humaines ou au syndicat (ou leur représentant(e)), au plus tard dix (10) jours ouvrables après l'événement qui donne lieu au grief. Si on ne parvient pas à un règlement satisfaisant avant le dixième jour ouvrable suivant la réception du grief, ce dernier pourra être soumis à l'arbitrage par la partie qui dépose le grief, conformément à l'article 15 (Arbitrage).

14.4 Quant aux échéances :

(a) Le dépôt et le traitement de tout grief doit suivre la procédure de grief et ses étapes avec rigueur et respecter l'échéance, à défaut de quoi le grief sera considéré comme ayant été abandonné et terminé. Si la partie défenderesse omet de suivre les étapes et de respecter l'échéance, la partie qui dépose le grief pourra passer à l'étape suivante de la procédure.

(b) Toutes les étapes et toutes les échéances décrites dans cet article peuvent être prolongées si les deux parties y consentent par écrit.

14.5 Une réunion portant sur le grief peut avoir lieu à chaque étape de la procédure de grief. Les réunions portant sur le grief peuvent se dérouler par conférence téléphonique, par vidéoconférence ou en personne. Un(e) représentant(e) syndical(e) peut assister aux rencontres à partir de l'étape 2; un(e) délégué(e) syndicale peut assister à toutes les rencontres.

14.6 L'employeur doit mettre les installations nécessaires à la disposition des personnes assistant aux réunions portant sur le grief.

ARTICLE 15 – ARBITRAGE

15.1 Aucune affaire ne sera soumise à l'arbitrage si la procédure de grief et l'échéance n'ont pas été strictement respectées.

15.2 L'arbitrage procèdera devant un(e) arbitre unique, désigné(e) sur accord des parties. Si les deux parties n'arrivent pas à s'entendre, la ministre du Travail de la Nouvelle-Écosse nommera quelqu'un à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'arbitre devra parler français mais devra aussi pouvoir s'exprimer en anglais.

15.3 L'arbitre, une fois nommé(e), devra se prononcer sur le grief et rendre sa décision aussitôt que possible, mais pas plus tard qu'un mois après la date de l'audition de la cause, à moins que les deux parties n'acceptent de prolonger le délai.

- 15.4 Si les deux parties y consentent par écrit, elles pourront opter pour un conseil d'arbitrage formé de trois personnes. Dans ce cas, la partie qui dépose le grief devra nommer son/sa représentant(e) au plus tard dix (10) jours après la réponse obtenue à la dernière étape de la procédure de grief.
- 15.5 Les deux (2) représentant(e)s doivent tenter de s'entendre sur le choix de la troisième personne qui agira à titre de présidence du conseil d'arbitrage. S'ils ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de la présidence dans un délai de dix (10) jours, l'un(e) ou l'autre des représentant(e)s peut demander à la ministre du Travail de la Nouvelle-Écosse de choisir la présidence.
- 15.6 La décision du conseil d'arbitrage se prendra à la majorité. S'il n'y a pas de majorité, la décision de la présidence deviendra la décision du conseil d'arbitrage. De la même façon, la décision de l'arbitre qui siège seule sera la décision finale. La décision du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre sera finale, exécutoire et engagera toutes les parties.
- 15.7 L'arbitre ou le conseil d'arbitrage n'aura pas le pouvoir de retoucher, d'amender, de modifier, de changer les dispositions de cette convention, pas plus qu'il ne pourra prendre une décision qui irait à l'encontre de ces dispositions. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage aura le pouvoir de modifier ou de rejeter toute pénalité injustifiée liée à un congédiement, une suspension ou une mesure disciplinaire imposée par l'employeur à un membre.
- 15.8 Chacune des parties assumera les dépenses de son/sa représentant(e) et défrayera la moitié (1/2) des frais et des dépenses de l'arbitre ou de la présidence qui ne seraient pas couvertes par le ministère du Travail provincial.
- 15.9 On prendra tous les arrangements raisonnables pour permettre aux parties, à l'arbitre ou au conseil d'arbitrage d'avoir accès aux locaux de l'employeur pour constater les conditions de travail qui seraient pertinentes au grief.
- 15.10 Si les deux parties y consentent, elles peuvent demander les services de médiation offerts par le ministère du Travail.

ARTICLE 16 – HEURES ET JOURS DE TRAVAIL

16.1 Généralités

- (a) On ne doit pas demander aux membres qui travaillent moins de douze (12) mois par année de travailler pendant les périodes indiquées ci-dessous quand les écoles sont fermées :
- i. congé de mars

- ii. congé d'hiver
- iii. congé d'été (juillet et août)

à moins qu'il y ait consentement mutuel. Dans ce cas, le membre sera payé en temps régulier au taux qui s'applique.

- (b) Si le membre qui effectue normalement le travail ne veut pas travailler à la suite d'une demande présentée dans le cadre de l'article 16.1 (a), après avoir reçu un avis d'au moins 24 heures indiquant qu'il y a du travail disponible, l'employeur peut prendre d'autres arrangements pour que le travail soit fait.
- (c) Les membres permanents à temps partiel doivent travailler moins d'heures que les membres à temps plein entre le 1er septembre et le 30 juin.
- (d) Les heures régulières de travail sont confirmées à l'écrit par l'employeur. À moins que les deux parties n'en conviennent autrement, les heures régulières de travail doivent être consécutives, excluant la pause de repas, lorsqu'applicable (voir article 17 - Pausés).
- (e) Au besoin, des heures additionnelles ou supplémentaires peuvent être requises pour satisfaire aux besoins ponctuels qui peuvent survenir. Lorsque les membres doivent travailler des heures additionnelles ou supplémentaires, les dispositions de l'article 18 s'appliquent. Si le besoin d'heures additionnelles ou supplémentaires se prolonge, une lettre confirmant la modification des heures de travail sera émise.
- (f) Un membre peut être demandé de remplacer un autre rôle faisant partie de cette convention. S'il accepte, le taux salarial sera selon l'article 26 (Postes à combler).
- (g) Pour les journées pédagogiques, un membre de l'unité syndicale qui est tenu de travailler plus de 7 heures dans une journée (à moins que ses heures régulières de travail soient de plus de 7 heures), ou de voyager plus de 200 km (aller-retour), sera admissible à des heures supplémentaires. Les heures en sus (incluant pour le voyage) seront considérées comme des heures supplémentaires sous l'article 18 (Heures supplémentaires). Ces journées pédagogiques sont limitées à celles déterminées par l'employeur et n'incluent pas les formations suivies au choix du membre.

16.2 Adjoint(e)s administratif(-tive)s scolaires

- (a) Les heures de travail d'un membre à temps plein de cette classification sont normalement sept (7) heures par jour, prévues entre 7 h 30 et 17 h, du lundi au vendredi. Selon la dotation, jusqu'à une heure additionnelle peut être ajoutée aux heures régulières de travail; l'heure additionnelle n'est pas considérée comme une heure supplémentaire en fonction de l'article 18

(Heures additionnelles et supplémentaires).

- (b) L'année de travail pour les membres de cette classification doit comprendre 195 jours par année, correspondent à l'année scolaire.

16.3 Aides-enseignant(e)s

- (a) Un membre de cette classification est affecté à une école plutôt qu'à des élèves.
- (b) Les heures de travail d'un membre à temps plein de cette classification sont de 5,5 heures par jour mais les parties reconnaissent qu'il pourrait devoir travailler plus longtemps en fonction des besoins des élèves. Lorsque possible, un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux membres de cette classification qui sont demandés de travailler au-delà des heures normales de travail.
- (c) L'année de travail pour les membres de cette classification est de 192 jours par année.
- (d) Si un membre de cette classification n'a pas à se présenter parce que les besoins globaux de l'école ou des élèves ont changé et qu'il n'y a pas d'autres tâches disponibles, ce membre pourra être mis à pied conformément à l'article 27 (Mise à pied et rappel).

16.4 Éducatrices principales et éducatrices

- (a) Les heures de travail des membres à temps plein de cette classification sont :
 - i. Éducateur(-trice)s principaux(-pales) : 7 heures par jour
 - ii. Éducateur(-trice)s : 6 heures par jour
- (b) L'année de travail pour les membres de cette classification comprend 195 jours par année, correspondant à l'année scolaire.

16.5 Agentes de développement scolaire-communautaire (ADSC)

- (a) Les heures de travail des ADSC sont normalement 7 heures par jour, soit 35 heures par semaine (ou 70 heures par 2 semaines), pendant 12 mois.
- (b) Par la nature de leurs fonctions et de leurs responsabilités, les postes des ADSC exigent de la flexibilité au niveau des heures de travail et demandent ainsi de travailler occasionnellement les soirs et les fins de semaine afin de répondre aux besoins des élèves, des familles, de l'école ou du Conseil. Malgré cette flexibilité requise, nous visons assurer une gestion saine et

équitable des heures de travail flexibles et du temps compensatoire.

- (c) Si, dans le cadre de son travail, le membre doit assister à des réunions, des activités à l'école ou au sein de la communauté en soirée, il sera responsable de gérer ses heures adéquatement au cours de la semaine ou celle qui suit, en coordination avec sa supervision immédiate, pour éviter le plus possible de dépasser 35 heures par semaine (ou 70 heures par 2 semaines). Lorsqu'il sera impossible de gérer le travail nécessaire à l'intérieur de 35 heures par semaine (ou 70 heures par 2 semaines), voir article 18 (Heures supplémentaires et rappel).

16.6 Aides-cuisinier(-ère)s et cuisinier(-ère)s en chef

- (a) Les heures de travail des membres de ces classifications sont attribuées selon le poste et peuvent varier en fonction des besoins opérationnels de chaque école et conformément aux modalités du programme des repas du midi de la Nouvelle-Écosse.
- (b) L'année de travail des membres de ces classifications comprend 195 jours par année, correspondant à l'année scolaire.

16.7 Aides-bibliotechnicien(ne)s et bibliotechnicien(ne)s

- (a) Les heures de travail des membres de ces classifications sont :
 - i. aides-bibliotechnicien(ne)s : en fonction de la dotation, jusqu'à 7 heures par jour
 - ii. bibliotechnicien(ne)s : 7 heures par jour pour un poste à temps plein
- (b) Les journées de travail des membres de ces classifications sont :
 - i. aides-bibliotechnicien(ne)s : 195 jours par année, selon l'année scolaire
 - ii. bibliotechnicien(ne)s : 12 mois par année

16.8 Jours additionnels de travail

- (a) L'employeur peut ajouter annuellement des jours de travail aux horaires des membres dans les classifications ci-dessous.
 - i. Adjoint(e)s administratif(-tive)s scolaires : jusqu'à 8 jours additionnels
 - ii. Aides-enseignant(e)s : jusqu'à 3 jours additionnels
 - iii. Éducateur(-trice)s principaux(-pales) : jusqu'à 5 jours additionnels
 - iv. Éducateur(-trice)s : jusqu'à 3 jours additionnels
- (b) Ces jours additionnels sont généralement utilisés par l'école pour les

préparations liées à la rentrée scolaire et sont donc normalement programmés immédiatement avant la rentrée. Ils peuvent toutefois aussi être utilisés pour accomplir les tâches de fin d'année scolaire ou selon une combinaison de ces deux périodes, comme déterminé par l'employeur annuellement, selon les besoins.

- (c) Les jours additionnels de travail ne peuvent pas être fractionnés entre les postes (par exemple, dans les cas où il y a plus d'un poste d'adjoint(e) administratif(-tive) dans la même école) et doivent correspondre aux heures de travail régulières approuvées pour chaque poste.
- (d) Ces journées seront rémunérées au taux habituel du membre, incluant la paie de vacances.
- (e) L'employeur donnera aux membre un avis d'un minimum de trois (3) semaines avant le début de l'année scolaire et ces journées doivent être indiquées dans le calendrier de paie des membres.

ARTICLE 17 – PAUSES

- 17.1 Les membres à temps plein ont droit à une (1) période de repas non payée d'une durée minimale d'une demi-heure (0,5) et maximale d'une (1) heure. Le moment de la période de repas doit faire l'objet d'une entente mutuelle. Le cas échéant, la supervision immédiate peut décider de la période du repas.
- 17.2 Les membres qui travaillent à temps plein ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes consécutives pendant chacune des deux moitiés de leur horaire de travail lorsque la durée totale de la demi-journée est de trois (3) heures consécutives ou plus. L'employeur mettra un local à la disposition des membres pour les pauses. Le moment des pauses doit faire l'objet d'une entente mutuelle. Le cas échéant, la supervision immédiate décidera du moment des pauses.
- 17.3 Les périodes de repas et de repos non prises ne peuvent pas être accumulées. Elles doivent être prises aux moments convenus. Dans des cas exceptionnels, le membre peut être demandé de travailler pendant les périodes de repos et de repas, et il sera alors rémunéré.

ARTICLE 18 – HEURES ADDITIONNELLES ET SUPPLÉMENTAIRES

- 18.1 Heures additionnelles : Toute heure additionnelle travaillée au-delà des heures de travail régulières du membre jusqu'à sept (7) heures par jour sera compensée

en temps compensatoire ou en salaire, selon la formule « une heure travaillée pour une heure de temps compensatoire ou salaire ».

- (a) Cela inclut les heures requises pour rencontrer les besoins opérationnels additionnels qui surviennent en lien avec les tâches régulières, par exemple : en cas d'augmentation temporaire des besoins des élèves ou de l'école.
- (b) Cela exclut les heures requises pour répondre aux besoins peu fréquents mais sous le contrôle de l'employeur et qui surviennent comme une extension de la journée scolaire, par exemple : les voyages scolaires, les événements offerts par l'école, et les réunions du personnel. Cela exclut également les situations urgentes ou pressantes hors du contrôle de l'employeur, par exemple : des retards occasionnés par le transport ou les fournisseurs, les situations en lien avec la santé et la sécurité des élèves. Pour plus de clarté, les heures requises en 18.1 (a) ne peuvent pas dépasser sept (7) heures par jour.

18.2 Heures supplémentaires : Du travail approuvé à l'avance par la direction régionale ou la supervision immédiate et s'étirant au-delà de sept (7) heures dans une journée, ou de 35 heures dans une semaine (ou 70 heures par 2 semaines) pour les ADSC, constitue des heures supplémentaires. Un membre qui fait des heures supplémentaires sera compensé en temps compensatoire ou salaire, selon la formule « une heure travaillée, une heure et demie de temps compensatoire ou salaire ».

18.3 Le temps compensatoire en 18.1 et 18.2 sera d'abord accordé en temps (congé). S'il est impossible d'utiliser le temps compensatoire accumulé avant la fin de l'année scolaire en cours, il sera alors rémunéré (en salaire). Aucun temps compensatoire ne sera reporté d'une année scolaire à l'autre.

18.4 À l'exception des ADSC (qui doivent faire leur possible pour ajuster leurs heures hebdomadaires ou bi-hebdomadaires en fonction des besoins), un membre à qui on demande de revenir au travail en dehors de ses heures de travail habituelles sera compensé en temps compensatoire ou salaire, selon la formule « une heure travaillée, une heure et demie de temps compensatoire ou de salaire », selon les modalités décrites en 18.1.

18.5 Précisions pour les ADSC :

- (a) Le temps compensatoire ne s'applique qu'au travail jugé comme nécessaire selon leur description de tâches et approuvé à l'avance (dans la mesure du possible) par la supervision immédiate, dans les circonstances exceptionnelles où il n'a pas été possible de gérer les heures de travail à l'intérieur de 35 heures par semaine (ou 70 heures par 2 semaines).
- (b) Le membre ne sera pas permis d'accumuler plus que l'équivalent d'une

semaine de travail (35 h) en temps compensatoire par année scolaire.

- (c) Lorsqu'un membre doit dormir à l'extérieur de chez-lui et qu'il a sous sa responsabilité un(e) ou plusieurs élèves, il accumulera trois (3) heures additionnelles à sa journée de travail (en plus des heures supplémentaires, s'il y a lieu).
- (d) Lors des événements spéciaux tenus lors des fins de semaine et qui nécessitent que le membre accumule plus de 35 heures de temps compensatoire d'un coup en raison de cet événement (p. ex : Autour du feu, Les Étoiles, et le Forum des conseils jeunesse-école) :
 - i. Vingt-huit (28) des heures accumulées seront obligatoirement prises en temps de congé lors des trois (3) semaines suivant l'événement.
 - ii. Toutes les heures au-delà des vingt-huit (28) heures en (i) seront ajoutées en banque, jusqu'à ce que la banque atteigne le maximum. À l'approche des événements spéciaux, les membres doivent travailler en collaboration avec leur supervision immédiate pour faire en sorte que la banque puisse permettre l'ajout des heures résultant de l'événement spécial.
 - iii. Si, en dépit des efforts effectués en (ii), il y a des heures excédentaires, ces heures au-delà du maximum seront rémunérées.
- (e) Les situations suivantes ne constituent pas des heures supplémentaires :
 - i. Lorsqu'un membre participe ou accompagne des jeunes lors d'une activité ou d'un congrès, les heures ne sont pas accumulées durant les activités sociales ni les heures de repas.
 - ii. Lorsque les heures supplémentaires sont au choix du membre (ex : bénévolat lors d'activités sportives), ce travail ne sera pas considéré comme des heures supplémentaires.
 - iii. Les activités sociales optionnelles en lien avec certaines fonctions ne seront pas considérées comme du temps de travail.

ARTICLE 19 – CONGÉS

- 19.1 (a) Membres à dix (10) mois – L'employeur reconnaît que les journées suivantes sont des congés payés, en autant que le membre travaille ou est en congé autorisé de trois (3) jours ou moins pendant la période entourant ces congés :

Journée du patrimoine de la Nouvelle-Écosse
Vendredi saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine

Fête du Travail
Action de Grâce
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
Jour du Souvenir

(b) Toutefois, les membres qui ont davantage de congés payés au 30 mars 2000 verront leurs avantages dotés d'un cercle rouge.

(c) Membres à douze (12) mois – L'employeur reconnaît que les journées suivantes sont des congés payés, en autant que le membre travaille ou est en congé autorisé de trois (3) jours ou moins pendant la période entourant ces congés :

Jour de l'An
Journée du patrimoine de la Nouvelle-Écosse
Vendredi saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
Fête du Canada
Fête nationale des Acadiens (le 15 août)
Fête civile de la Nouvelle-Écosse (« *Natal Day* »)
Fête du Travail
Action de grâce
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
Jour du Souvenir
Veille de Noël : une demi-journée débutant à midi si Noël est entre le mardi et le samedi inclusivement
Jour de Noël
Jour après Noël

- i. Advenant le cas où un des congés officiels tombe sur un samedi ou un dimanche, il sera repris le premier jour ouvrable suivant.
- ii. Lorsque le membre est tenu de travailler lors d'un congé officiel susmentionné, à l'exception des congés nommés en (iii), ce congé sera pris à une date ultérieure convenue avec sa supervision immédiate selon la formule de 1,5 heures de congé pour chaque heure travaillée.
- iii. Un membre qui doit travailler pendant le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Travail, ou le jour de Noël, est admissible aux deux montants suivants :

1. la rémunération – ou la rémunération moyenne – prévue pour cette journée, et
2. un montant équivalant à une fois et demie le taux de salaire normal du membre pour le nombre d'heures travaillées pendant ce jour.

- 19.2 Si le Jour du souvenir tombe durant une fin de semaine, ce ne sera pas un congé payé selon cet article, à moins que le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance n'en décide autrement.
- 19.3 Lorsqu'un congé tombe durant une période où le membre est en congé de maladie payé, le membre ne perdra pas de jour de maladie pour ce congé.

ARTICLE 20 – VACANCES

- 20.1 (a) Les membres à dix (10) mois recevront une paie de vacances en fonction de leur service de vacances, de la façon suivante :

0 an et plus	4 %
1 an et plus	6 %
10 ans et plus	8 %
20 ans et plus	10 %
30 ans et plus	12 %

- (b) Les membres changeront de taux le jour où ils auront cumulé le service nécessaire.

- (c) Les membres à douze (12) mois par année recevront du temps de vacances payées en fonction de leur service de vacances, de la façon suivante :

0 an et plus	2 semaines
1 an et plus	3 semaines
10 ans et plus	4 semaines
20 ans et plus	5 semaines
30 ans et plus	6 semaines

- (d) Pour les membres à douze (12) mois, les vacances peuvent être prises à tout moment au cours de la période de douze (12) mois, sous réserve des besoins opérationnels de l'employeur, tels que déterminés par l'employeur.
- i. Les vacances peuvent être reprogrammées avant leur début avec l'approbation de la supervision. Un membre en vacances qui est hospitalisé ou gravement malade ne perdra pas de jours de vacances. Une pièce justificative devra appuyer la demande de remboursement des jours de vacances.
 - ii. Le membre est encouragé de prendre ses vacances annuellement. Un membre qui n'est pas en mesure de planifier toutes ses vacances peut reporter jusqu'à dix (10) journées de vacances non utilisées à l'année suivante avec l'approbation de sa supervision. Dans des circonstances exceptionnelles, telles que lors d'un congé de maladie prolongé, la

direction des ressources humaines peut approuver le reportage de journées additionnelles.

- iii. Les jours de vacances seront calculés au prorata pour tout membre n'ayant pas travaillé une année complète. Un membre qui démissionne devra rembourser la valeur des journées de vacances prises en sus.
- iv. En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès du membre, les crédits de vacances accumulés mais non utilisés lui seront payés à elle ou à sa succession.
- v. Les vacances annuelles seront calculées du 1er août au 31 juillet.
- vi. Toute demande de vacances devra être approuvée par la supervision immédiate. Une approbation par courriel, ou par l'entremise d'un système désigné par l'employeur, suffit.

ARTICLE 21 – CONGÉ DE MALADIE

- 21.1 Un congé de maladie se définit comme la période durant laquelle un membre est absent du travail en raison de maladie, d'incapacité, d'exposition à une maladie contagieuse, ou parce qu'un accident l'empêche d'effectuer ses tâches et qu'il ne peut recevoir de compensation sous la *Worker's Compensation Act*. Un congé de maladie peut être avec ou sans solde.
- 21.2 Un membre accumule des crédits de congé de maladie au rythme d'une journée et demie (1,5) par mois de service actif, jusqu'à un maximum de 180 jours.
- 21.3 Toute heure normale de travail (à l'exclusion des congés) où le membre est en congé de maladie sera déduite de sa banque de journées de maladie.
- 21.4 Dans les cas de maladie ou de blessure, le membre doit informer sa supervision immédiate aussitôt que possible et au plus tard deux (2) heures avant le début de son quart de travail.
- 21.5 À la demande de la direction des ressources humaines (ou de sa déléguée), un membre pourra être tenu de fournir de la documentation médicale signée par un(e) médecin ou autre praticien(ne) approuvé(e) par l'employeur. De telle documentation ne sera demandée que lorsque le membre est absent pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il y ait une utilisation inappropriée des journées de maladie.
- 21.6 Lorsqu'un membre a été absent durant au moins trois (3) journées consécutives, il doit donner un avis de douze (12) heures à l'employeur concernant sa capacité à retourner au travail.
- 21.7 (a) Un membre ne peut se faire payer un congé de maladie lorsqu'il est en

vacances, en congé sans solde, qu'il reçoit des prestations de *Workers' Compensation* ou qu'il est absent pour tout autre congé précisé dans cette convention.

(b) Nonobstant l'article 21.7 (a), dans l'éventualité où un membre est hospitalisé au cours de ses journées de vacances, voir 20.1 (e) (i).

21.8 Un membre permanent qui est à l'emploi du Conseil pour au moins trois ans, et qui, dans toute année scolaire, a épuisé tous ses jours de maladie accumulés et qui est malade, peut demander, par l'entremise de la direction des ressources humaines, une avance sur les jours de maladie de la prochaine année jusqu'à un maximum de 15 jours.

21.9 Pendant un congé de maladie, payé ou non payé par le CSAP, l'employeur continuera à offrir le plan médical, la couverture médicale étendue, l'assurance-vie de groupe et tous les autres avantages sociaux, de même qu'il continuera à payer sa portion des primes, jusqu'à concurrence des deux premiers mois du congé non payé, pour que le membre conserve ces avantages durant son congé. Avant de commencer son congé non payé, le membre doit laisser des chèques postdatés à l'employeur pour couvrir sa partie des primes à payer.

ARTICLE 22 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

22.1 Congé de maternité

L'employée qui est enceinte ou qui accouche sera accordée un congé comme suit :

- (a) Sur demande de l'employée, un congé de maternité d'une durée jusqu'à seize (16) semaines, en plus de la période du délai de carence d'une semaine décrite dans l'article 22.2 (b) (i), est accordé.
- (b) L'employée doit, au plus tard le cinquième (5e) mois de grossesse, fournir à l'employeur, par écrit, un formulaire de congé de maternité établi par l'employeur.
- (c) L'employeur peut demander un certificat d'une médecin qualifiée attestant que l'employée est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement.
- (d) Le congé de maternité peut débuter à la date que l'employée détermine, mais la date de début ne peut pas être plus de seize (16) semaines précédant la date prévue de l'accouchement, et ne peut pas être plus tard que la date de l'accouchement.

- (e) Le congé de maternité prend fin à la date déterminée par l'employée, mais pas plus tard que seize (16) semaines suivant la date de l'accouchement, ni avant une (1) semaine après la date de l'accouchement, à moins qu'une médecin qualifiée, choisi par l'employée, estime par écrit qu'une période plus courte serait suffisante.
- (f) Une employée qui a des troubles médicaux liés à la grossesse avant le début, ou à la fin du congé de maternité accordé conformément au présent article, peut être accordée un congé de maladie conformément aux dispositions de l'article 21 (Congé de maladie).
- (g) Le congé de maternité n'est pas payé, sous réserve des dispositions de l'article 22.2 en ce qui concerne les prestations d'assurance-emploi prolongées.
- (h) L'employée en congé de maternité donne à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines de la date de son retour au travail, à moins qu'elle indique qu'elle prendra le congé maximal auquel elle a droit.

22.2 Prestations de maternité

- (a) Les employées en congé de maternité ont droit aux prestations suivantes :
 - i. soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employée pendant le délai de carence d'une semaine prévu par le régime d'assurance-emploi;
 - ii. si l'employée a observé le délai de carence en (i), les prestations hebdomadaires d'assurance-emploi seront équivalents à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de l'employé pour une (1) semaine supplémentaire;
 - iii. les prestations d'assurance-emploi hebdomadaires de l'employée seront équivalents à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines supplémentaires.
- (b) Pendant qu'une employée reçoit l'allocation de congé de maternité, l'employeur continuera de payer sa part des régimes d'avantages sociaux conformément au régime des employées et la part de l'employeur du régime de retraite.
- (c) Pendant qu'une employée reçoit l'indemnité de congé de maternité, l'employée continue à accumuler du service, et son service et son ancienneté sont continus.
- (d) Lorsqu'une employée devient admissible à une augmentation de salaire

pendant la période de prestations de congé de maternité, les prestations parentales d'assurance-emploi prolongées seront rajustées en conséquence.

- (e) Nonobstant le paragraphe 22.4, lorsque les deux parents de l'enfant sont membres de l'unité de négociation, les avantages prévus au paragraphe 22.5 s'appliquent seulement à un (1) des membres.

22.3 Congé parental après un congé de maternité

- (a) Un parent biologique qui a pris un congé de maternité a droit à un congé parental sans solde pour une période de soixante et une (61) semaines au total dans le but de prendre soin du ou des nouveau-nés.
- (b) La demande de congé parental à la suite d'un congé de maternité doit être faite en même temps que la demande d'un congé de maternité.
- (c) Le congé parental d'un membre, qui a pris un congé de maternité et dont le nouveau-né ou les enfants arrivent au domicile du membre pendant le congé de maternité :
 - (i) commence immédiatement à la fin du congé de maternité, sans que le membre ne retourne au travail; et
 - (ii) se termine au plus tard soixante et une (61) semaines après le début du congé parental, tel que déterminé par le membre dans sa demande de congé de maternité ou parental approuvée.
- (d) Si le membre demande un congé parental en vertu de l'article 22.3 et qu'en raison de circonstances exceptionnelles, le membre désire retourner au travail avant la fin du congé, avec un préavis d'un (1) mois, l'employeur renvoie le membre à son poste d'origine.

22.4 Congé parental (pour le parent qui n'a pas accouché) ou adoptif

- (a) Le membre qui devient un parent biologique ou adoptif d'un ou de plusieurs enfants, mais qui n'est pas le parent qui a accouché, a droit à un congé parental pour une période de soixante-dix-huit (78) semaines par demande écrite sur le formulaire établi par l'employeur. Un congé parental en vertu du présent article peut être pris à tout moment au cours des 78 premières semaines suivant la date de naissance ou, dans le cas d'une adoption, la date de l'adoption.
- (b) Le parent biologique doit soumettre le formulaire de demande de congé parental, tel que fourni par l'employeur, à la direction des ressources humaines au moins six (6) semaines avant le début de ce congé, à moins que la période de six (6) semaines soit supprimée ou réduite dans des circonstances exceptionnelles. Le formulaire doit inclure la date à laquelle le

membre débutera le congé et la date du retour au travail du membre.

- (c) Le parent adoptif doit soumettre le formulaire de demande de congé parental fourni par l'employeur à la direction des ressources humaines dès réception de l'avis de la date d'adoption accompagné d'une copie de l'avis d'adoption. Le congé parental débute soit lorsque l'enfant est entièrement pris en charge par le membre, ou soit par l'envoi d'un préavis de six (6) semaines à l'employeur.
- (d) Si le membre demande un congé parental en vertu de l'article 21.3 et qu'en raison de circonstances exceptionnelles, le membre désire retourner au travail avant la fin du congé, avec un préavis d'un (1) mois, l'employeur renvoie le membre à son poste d'origine.

22.5 Prestations parentales

Le membre qui est soit parent biologique, soit parent adoptif et se voit accorder un congé parental en vertu du paragraphe 22.4 aura droit aux prestations suivantes :

- (a) soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de rémunération hebdomadaire du membre durant le délai de carence d'une semaine prévu par le régime d'assurance-emploi;
- (b) lorsque le membre a observé le délai de carence en (a), un supplément des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi des membres sera affecté jusqu'à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire du membre pour une (1) semaine supplémentaire;
- (c) les prestations parentales d'assurance-emploi hebdomadaires seront affectées jusqu'à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire jusqu'à concurrence de dix (10) semaines supplémentaires :
 - i. lorsque le membre reçoit des prestations parentales d'assurance-emploi standard, les paiements seront équivalents à la différence entre les prestations parentales d'assurance-emploi standards hebdomadaires auxquelles le membre est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire du membre;
 - ii. si le membre reçoit des prestations parentales d'assurance-emploi prolongées, les paiements seront équivalents à la différence entre les prestations parentales standards hebdomadaires de l'assurance-emploi

auxquelles le membre est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire du membre.

- (d) Pendant qu'un membre reçoit l'indemnité de congé parental, l'employeur continue de payer sa part des régimes d'avantages sociaux conformément au régime d'employé(e)s membres du NSGEU du Bureau des services communs des entités éducatives de la Nouvelle-Écosse (BSCENE) et à la part de l'employeur du régime de retraite pendant la période de congé parental.
- (e) Pendant qu'un membre reçoit une indemnité de congé parental, il continue d'accumuler du service, et il sera réputée à un service continu.
- (f) Dans le cas où les deux parents de l'enfant sont membres de l'unité syndicale, ce droit à la prestations parentales d'assurance-emploi prolongées ne s'applique qu'à un (1) membre.

22.6 Retour au travail après un congé de maternité ou parental

Lorsque le membre retourne au travail à l'expiration des périodes mentionnées au présent article, l'employeur lui permet de reprendre le travail :

- (a) Dans le poste occupé par le membre immédiatement avant le début du congé, ou lorsque le poste n'existe plus, dans un poste comparable avec au moins le même salaire et les mêmes avantages sociaux et conformément à la convention.
- (b) Sans perte d'ancienneté ni d'avantages accumulés jusqu'au début du congé.

22.7 Prestations parentales d'assurance-emploi prolongées

Si un membre à temps plein ou à temps partiel en congé de maternité ou parental reçoit des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, l'employeur verse au membre une prestation parentale d'assurance-emploi prolongée conformément à ce qui suit :

- (a) Sur demande d'un membre permanent à temps plein ou permanent à temps partiel, l'employeur convient d'offrir des prestations parentales d'assurance-emploi prolongées pour le chômage causé par la grossesse ou la naissance ou l'adoption d'un enfant, aussi longtemps que ce programme a continué d'être approuvé par la Commission de l'emploi et de l'assurance du Canada, compte tenu des modifications de temps à autre.
- (b) Le Programme actuel est le suivant :
 - i. L'objectif du Régime est de compléter l'assurance-emploi reçue par le membre pour le chômage causé par la grossesse ou la naissance ou

l'adoption d'un enfant.

- ii. Tous les membres permanent à temps plein et permanent à temps partiel sont couverts par le Régime.
- iii. La durée du plan est à compter de la date d'approbation par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) jusqu'à la date d'expiration de l'entente ou de résiliation de l'approbation par RHDC, selon la première éventualité.
- iv. Les membres inadmissibles ou exclus du droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi ne sont pas admissibles aux prestations parentales d'assurance-emploi prolongées. Les membres qui sont par ailleurs qualifiés et qui purgent le délai de carence de l'assurance-emploi ont droit aux prestations parentales d'assurance-emploi prolongées.
- v. Les membres n'ont pas droit aux paiements de prestation parentales d'assurance-emploi prolongées sauf pour la supplémentation des prestations d'assurance-emploi pour la période de chômage précisée dans le Régime.
- vi. Le Régime est financé à partir des recettes générales de l'employeur. Les paiements des prestations parentales d'assurance-emploi prolongées seront identifiés séparément dans les registres de paie.
- vii. Les membres doivent faire une demande et doivent être informés des qualifications requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi avant que les prestations parentales d'assurance-emploi prolongées ne soit payables.
- viii. L'employeur informera RHDC de tout changement apporté au Régime dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur du Régime.

22.8 Aux fins du présent article :

- (a) « Prestations d'assurance-emploi hebdomadaires » désigne des prestations d'assurance-emploi auxquelles le membre est admissible avant toute réduction apportée par l'assurance-emploi en raison du « travail pendant une période de prestations ».
- (b) « Prestations parentales d'assurance-emploi standards » désigne les prestations d'assurance-emploi auxquelles un membre qui choisit de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi pendant une période de trente-cinq (35) semaines auxquelles le membre est admissible.
- (c) « Prestations parentales d'assurance-emploi prolongées » désigne les prestations d'assurance-emploi auxquelles un membre qui choisit de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi pendant une période de soixante et une (61) semaines auxquelles le membre est admissible.

ARTICLE 23 – AUTRES CONGÉS

23.1 Devoir de juré

Lorsqu'il a été informé par écrit au moins trois jours à l'avance de la demande d'un tel congé, ou après l'avoir informé aussi tôt que possible et dans un délai raisonnable, l'employeur accordera un congé autorisé avec solde à tout membre qui doit s'absenter du travail pour la sélection de juré ou pour siéger comme juré à la cour. Les sommes d'argent reçues par le membre dans le cadre de ses activités de juré (autres que le remboursement des dépenses faites avec son argent de poche) seront remises à l'employeur. À moins que la supervision immédiate n'en décide autrement, un membre libéré pour des activités de juré doit retourner terminer la partie de la journée de travail qu'il aurait manqué si ses devoirs de juré avaient continué. Le membre ne sera pas payé plus que la paie ordinaire pour une journée de travail qu'il aurait gagné s'il s'était présenté au travail. À la demande de l'employeur, le membre devra fournir les preuves de ses activités de juré et des sommes perçues pour ces activités.

23.2 Congé sans solde – à court terme

Un membre peut demander jusqu'à trois (3) journées sans solde par année scolaire à sa supervision immédiate, sans perte d'ancienneté. Toute demande pour des journées sans solde au-delà des 3 jours devra être approuvée par la direction des ressources humaines.

Dans les deux cas, aucune demande ne sera refusée sans motif raisonnable. Il est entendu que l'impact d'un remplacement sur les élèves, l'incapacité à remplacer le membre par une personne remplaçante qualifiée, ainsi que les besoins opérationnels reliés à la demande d'absence seront considérés comme des motifs raisonnables.

23.3 Congé sans solde – à long terme

(a) Un congé sans solde et sans perte d'ancienneté pouvant s'étendre sur une période variant de trois (3) à douze (12) mois consécutifs peut être accordée à la discrétion de l'employeur à un membre qui en fait la demande. Cette demande doit être présentée par écrit au plus tard trente (30) jours avant le congé, ou lors de circonstances exceptionnelles, dans les meilleurs délais possibles. Les crédits des congés de maladie ne s'accumulent pas durant le congé sans solde. Durant leur congé autorisé, à l'exclusion d'un congé autorisé pour les affaires syndicales, les membres sont responsables de payer la totalité des primes pour les avantages qui sont habituellement défrayés en partie par l'employeur. Cette demande ne sera accordée qu'aux

membres permanents ayant au moins trois (3) années d'ancienneté.

- (b) Si le membre souhaite ajouter à son congé, il doit soumettre une demande à ce sujet à la direction des ressources humaines au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant sa date de retour prévue.
- (c) Par entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat, un tel congé peut être prolongé pour un maximum d'une (1) année de plus. Exceptionnellement, la direction des ressources humaines pourra accorder une prolongation pour permettre aux membres de participer à un programme d'étude.
- (d) Si le membre ne reprend pas son poste, il doit en aviser l'employeur et la présidence du syndicat au moins trente (30) jours d'avance.
- (e) Si le membre reprend son poste, il doit en aviser l'employeur et la présidence du syndicat trente (30) jours avant son retour.
- (f) Nonobstant les articles (d) et (e), lorsque le retour du membre est prévu pour le mois de septembre, le préavis de retour au travail ou d'abandon du poste devra être remis à l'employeur au plus tard le 15 avril de l'année scolaire précédente.

23.4 Au retour d'un congé autorisé conformément à cet article, le membre sera réintégré dans les fonctions qu'il occupait juste avant son départ ou, si ce poste n'existe plus, dans le poste qu'il occuperait maintenant s'il n'avait pas pris de congé ou encore dans un poste convenant au membre, au syndicat et à l'employeur.

23.5 Un membre qui a obtenu un congé autorisé en vertu de l'article 23.3 ne pourra obtenir un autre congé autorisé durant les trois (3) années qui suivent son retour au travail.

23.6 Congé en raison d'un deuil

Les membres permanents et les membres en période d'essai couverts par cette convention ont droit aux congés suivants en raison d'un deuil :

- (a) Lorsque l'enfant, un parent (incluant le/la gardien(ne) légal(e) ou toute autre personne qui a élevé le membre), ou la personne conjointe (incluant la personne conjointe de fait lorsque le membre et sa personne conjointe ont vécu ensemble dans la même maison durant au moins un an) décède, le membre aura droit à sept (7) journées de travail consécutives immédiatement après le décès (avec salaire s'il devait travailler). Il est entendu que deux (2) de ces journées pourront être prises lorsque les cérémonies (funérailles ou enterrement) ont lieu dans les douze (12) mois suivant le décès.

- (b) Lorsque le décès survient dans la famille immédiate du membre, il aura droit à cinq (5) journées de travail consécutives immédiatement après le décès (avec salaire s'il devait travailler). Pour les fins de cet article, « famille immédiate » inclut les grands-parents, belles-filles ou beaux-fils, beaux-parents, gendres, brus, frères, sœurs et petits-enfants. Il est entendu que deux (2) de ces journées pourront être prises lorsque les cérémonies (funérailles ou enterrement) ont lieu dans les douze (12) mois suivant le décès.
- (c) Les membres auront droit à une journée (avec salaire s'ils devaient travailler) pour assister aux funérailles d'un oncle, d'une tante, d'une nièce, d'un neveu, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- (d) L'employeur peut accorder un congé pour deuil plus long, avec ou sans salaire, dans des circonstances exceptionnelles.
- (e) Lorsque l'enterrement ou les funérailles suivant le décès d'un membre de la famille tel que défini aux articles 23.6 (a) ou (b) a lieu à 300 km ou plus, le membre aura droit à une journée de congé supplémentaire avec solde pour le déplacement. Si les funérailles ont lieu à plus de 600 km, le membre aura droit à une 2e journée de congé avec solde pour le déplacement.
- (f) Sur demande, la direction des ressources humaines peut accorder une (1) journée de congé en raison du décès d'un(e) collègue, d'un(e) élève du CSAP, ou d'un(e) ami(e).

23.7 Journées personnelles (pour soins à la famille, congé médical / dentaire, remise des diplômes, cas d'urgence)

- (a) Les membres ont le droit d'utiliser d'au plus un total de cinq (5) journées personnelles payées annuellement pour :
 - i. dispenser des soins à un membre de leur famille immédiate;
 - ii. se rendre à des rendez-vous médicaux ou dentaires, que ce soit pour eux-mêmes, pour une personne à leur charge ou pour un parent, lorsque ces rendez-vous ne peuvent être fixés en dehors des heures de travail régulières du membre. Toute demande sera communiquée à la supervision immédiate au moins sept (7) jours à l'avance ou dans les meilleurs délais possibles; et,
 - iii. à la discrétion de la direction des ressources humaines, en cas d'urgence domestique, tel qu'un incendie, une inondation ou d'autres circonstances semblables.

Dans cet article, « famille immédiate » réfère à la personne conjointe

(incluant la personne conjointe de fait lorsqu'il y a eu cohabitation durant au moins un an), au parent (incluant les gardien(ne)s légaux ou une autre personne qui a élevé le membre) ou à l'enfant.

- (b) Les membres ont le droit d'utiliser une (1) journée personnelle payée annuellement pour recevoir un diplôme ou pour assister à une cérémonie de remise de diplôme de ses enfants ou de sa personne conjointe.

23.8 Congé de naissance

Lorsque la personne conjointe d'un membre donne naissance à un(e) enfant ou qu'un(e) enfant est placé(e) en adoption chez le membre, ce dernier a droit à un congé spécial avec salaire d'au plus deux (2) journées. Ce congé peut se répartir en deux (2) journées séparées, mais doit être pris la semaine avant la naissance ou l'adoption ou durant les quatre semaines qui suivent la naissance ou l'adoption.

23.9 Congé autorisé de la présidence à temps plein du syndicat

- (a) Un membre qui déclare son intention de se présenter à la présidence du syndicat doit informer l'employeur aussitôt que possible après avoir indiqué cette intention.
- (b) Un membre qui est élu ou nommé à la présidence du syndicat se verra accorder un congé autorisé sans solde pour la durée de son mandat, d'une durée maximale de trois (3) ans.
- (c) Nonobstant le paragraphe b, un congé sans solde pour un deuxième mandat consécutif sera accordé si le bon fonctionnement des opérations le permet.
- (d) Tous les avantages du membre demeureront en vigueur pendant qu'il est à la présidence et, dans ce but, le membre sera reconnu comme étant au service de l'employeur.
- (e) Nonobstant les paragraphes b et c, le coût brut du salaire et des avantages de la personne dans le rôle de la présidence seront déterminés par le syndicat et payés à la présidence par l'employeur; le syndicat remboursera cette somme à l'employeur.
- (f) Lorsque le congé se termine, le membre est réintégré dans le poste qu'il occupait immédiatement avant le congé, ou dans un poste qui fait l'objet d'un consentement mutuel du membre et de l'employeur, au salaire qui en rapport avec le poste détenu précédemment.
- (g) Nonobstant le paragraphe b ou une autre clause de la convention collective,

la période de congé doit être reconnue dans tous les cas comme étant du service continu à l'emploi de l'employeur.

- (h) Nonobstant les clauses de la convention collective, des vacances gagnées mais non prises avant le début du mandat seront reportées pour être prises durant l'année de vacances où le membre reprend son poste. Le membre ne peut accumuler de vacances pendant son congé.
- (i) Le syndicat remboursera à l'employeur la part des cotisations du membre à l'assurance-emploi, au plan de pension du Canada, à l'assurance-groupe et à tous les autres avantages qu'il aurait payé au nom du membre durant le congé autorisé.

23.10 Congé de soignant(e)

- (a) Un membre qui occupe son emploi depuis au moins trois (3) mois a droit à un congé de soignant(e) jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines selon les modalités prévues dans le *Nova Scotia Labour Standard Code*. Les membres doivent aviser l'employeur à l'avance de leur intention de faire demande d'un tel congé.
- (b) Les membres qui prennent un congé de soignant(e) peuvent être admissible à une prestation de congé de soignant(e) en vertu du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.
- (c) Durant le congé de soignant(e), l'employeur doit donner au membre le choix de continuer à participer à un régime de prestations dont elle était membre avant le début de cette période. Le membre est alors responsable de payer la totalité des primes pour les avantages qui sont habituellement défrayés en partie par l'employeur.

23.11 Autres congés

Un membre de l'unité syndicale peut faire demande de congé sous les catégories suivantes, et ce en fonction des modalités du code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse. La demande doit être soumise à l'écrit à la direction des ressources humaines.

- (a) Congé pour s'occuper d'un enfant gravement malade
- (b) Congé pour s'occuper d'un adulte gravement malade
- (c) Congé en cas de violence familiale
- (d) Congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un crime
- (e) Congé de fin de grossesse
- (f) Congé de fin de grossesse - conjoint(e), conjoint(e) précédent(e), maternité de substitution, adoption

ARTICLE 24 – ANNULATIONS ET FERMETURES

- 24.1 Lorsque les classes sont annulées en raison d'intempéries ou autre raison mais que l'école est ouverte :
- (a) Les membres affectés aux écoles n'auront pas l'obligation de travailler et ne subiront aucune perte de salaire. En contrepartie, les membres s'engagent à se montrer disponibles selon les modalités de l'article 18 – Heures additionnelles et supplémentaires.
- 24.2 Lorsqu'un membre a fait des efforts raisonnables pour se rendre au travail mais qu'il est retardé par la tempête ou les mauvaises conditions routières, on ne déduira pas son salaire parce qu'il est en retard.
- 24.3 Lorsqu'un membre est rendu au travail et que l'école ferme par la suite pour les membres du personnel, on ne déduira pas son salaire parce qu'il retourne à la maison plus tôt.
- 24.4 Lorsqu'une école ou le lieu de travail du membre est fermé, les membres ne sont pas tenus de se rendre au travail et ne subiront pas de perte de salaire.

ARTICLE 25 – ANCIENNETÉ

- 25.1 L'ancienneté se définit et s'accumule selon ce qui est prescrit dans l'article 1.2, en tenant compte des précisions suivantes :
- (a) L'ancienneté accumulée avant la création du CSAP sera reconnue par l'employeur.
 - (b) Les membres qui n'appartenaient pas à l'unité syndicale et qui sont embauchés dans des postes de l'unité syndicale commenceront à accumuler de l'ancienneté à compter de la date où ils sont devenus des membres de l'unité syndicale, à l'exception des éducateur(-trice)s et des éducateur(-trice)s principaux(-pales), dont l'ancienneté sera basée sur leur date d'embauche dans ces postes.
 - (c) Lorsque deux membres ou plus ont commencé à travailler à la même date et qu'ils ont la même ancienneté cumulée, la préférence sera donnée au membre dont les trois derniers chiffres du numéro d'assurance sociale sont les plus élevés. Si l'égalité demeure, on utilisera les quatre derniers chiffres les plus élevés. Les conflits potentiels portant sur l'ancienneté seront

identifiés et traités selon le même mécanisme avant que l'on complète la liste d'ancienneté et que l'on utilise par la suite la même procédure.

- (d) Nonobstant 25.1 (a), les bris d'égalité d'ancienneté des éducateur(-trice)s identifiées dans la lettre d'entente (n° 4) de reconnaissance volontaire seront traités conformément aux modalités décrites dans ladite lettre.

25.2 L'ancienneté ne s'accumule pas sous les conditions suivantes :

- (a) Les membres de l'unité syndicale n'accumuleront pas d'ancienneté s'ils acceptent un poste en dehors de l'unité syndicale (mais sous la juridiction de l'employeur) et qu'ils ne retournent pas à l'unité syndicale au cours des douze (12) mois suivants ou s'ils remplacent quelqu'un en dehors de l'unité syndicale et qu'ils ne retournent pas à l'unité syndicale au cours des douze (12) mois suivants. Un membre qui retourne à l'unité syndicale au cours de ces douze (12) mois récupérera l'ancienneté accumulée durant son absence.
- (b) En dépit de toute autre clause de cette convention, l'ancienneté ne s'accumule pas (mais ne peut être perdue) lorsque le membre est en congé sans solde pour plus d'une (1) année.

25.3 L'ancienneté sera perdue (et l'emploi se terminera) lorsque le membre :

- (a) est congédié pour un motif valable et n'est pas réintégré dans ses fonctions. Voir article 13 – Discipline, suspension et congédiement;
- (b) démissionne. Voir article 35 – Fin d'emploi;
- (c) ne retourne pas au travail alors qu'il est sur la liste de rappel au plus tard sept (7) jours après qu'un avis lui ait été envoyé par écrit. Voir article 27 – Mise à pied et rappel. Si, durant la période de sept (7) jours, le membre informe l'employeur qu'il a l'intention d'accepter son rappel, il se verra accorder quatorze (14) jours pour retourner au travail après son acceptation s'il est employé ailleurs.
- (d) est mis à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois de calendrier;
- (e) n'est pas capable de retourner à son poste après vingt-quatre (24) mois suivant le paiement final de son salaire, qu'il ne reçoit pas de compensation (*workers' compensation benefits*) et qu'il n'est pas encore capable de retourner au travail. Sur demande du membre, l'employeur pourra lui accorder une période de sursis de trois (3) mois supplémentaires si le membre fournit une note médicale qui suggère qu'il pourra retourner au travail avant l'expiration de la période de sursis; ou
- (f) prend sa retraite. Voir article 25 – Fin d'emploi.

25.4 Liste d'ancienneté

- (b) L'employeur doit maintenir une liste d'ancienneté qui indique la date de début d'emploi du membre avec l'employeur.
- (b) Une liste d'ancienneté, à jour au 31 décembre, doit être fournie au syndicat par le 15 février. Toute contestation de la liste d'ancienneté doit se faire au cours des trente (30) jours qui suivent le partage de la liste au syndicat. S'il n'y a pas de contestation, la liste sera considérée exacte par le membre et ne pourra être contestée par la suite. La liste d'ancienneté reflétera les regroupements tels que définies à l'article 27.3.

ARTICLE 26 – POSTES À COMBLER

- 26.1 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant dans l'unité syndicale, il doit afficher un avis du poste dans la section recrutement du site internet de l'employeur durant un minimum d'une semaine. Toute candidature de l'unité syndicale doit postuler via le système de recrutement en ligne au cours de la période d'affichage.
- 26.2 L'avis au sujet du poste vacant doit indiquer le statut du poste, les compétences requises et le taux salarial.
- 26.3 L'employeur peut combler le poste de façon temporaire jusqu'à ce qu'une nomination permanente soit faite.
- 26.4 Lorsqu'il comble un poste vacant ou, suite à la création d'un nouveau poste, les critères d'embauche seront déterminés par l'employeur en fonction des qualifications, compétences et habiletés requises pour effectuer immédiatement les tâches requises. Dans l'éventualité où deux candidatures sont jugées relativement équivalentes, l'ancienneté sera le facteur déterminant.
- 26.5 L'employeur peut annoncer des postes vacants à l'extérieur de l'unité syndicale en même temps qu'il applique la procédure d'affichage interne décrite dans cet article, mais aucune candidature externe ne sera considérée avant qu'il n'ait complètement traité toutes les demandes d'emploi des membres de l'unité syndicale et qu'il n'ait trouvé aucune candidature qui réponde aux exigences.
- 26.6 (a) Lorsqu'un poste à terme est affiché :
 - i. Si le terme est de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, les membres de l'unité syndicale ne peuvent poser leur candidature;

- ii. Si le terme est de quatre-vingt-dix (90) jours ou plus et cent trente jours (130) ou moins, seuls les membres de l'unité syndicale (à l'exception des aides-enseignant(e)s) qui sont dans la même classification que celle de l'emploi affiché peuvent poser leur candidature (en autant que, si le poste vacant n'est pas comblé par un membre de la même classification, il soit ensuite ouvert à tous les membres de l'unité syndicale);
- iii. Si le terme est d'une période excédant cent trente (130) jours de travail, tous les membres de l'unité syndicale (à l'exception des aides-enseignant(e)s) peuvent poser leur candidature;
- iv. Si la période du terme est l'année scolaire complète, tous les membres de l'unité syndicale y compris les aide-enseignant(e)s peuvent poser leur candidature.

(b) Tous les postes à terme créés subséquemment n'auront pas besoin d'être affichés et pourront être comblés par l'employeur.

- 26.7 Lorsqu'un membre obtient l'emploi, il sera affecté au poste pour une période d'essai ne dépassant pas trente (30) jours de travail. Si le rendement du membre n'est pas satisfaisant durant cette période à l'essai, ou si le membre en fait la demande, il pourra retourner à son ancien poste (au même taux salarial) sans perdre d'ancienneté.
- 26.8 Un membre qui est temporairement affecté à un autre poste à l'intérieur de l'unité syndicale par l'employeur et dont le poste offre un salaire plus élevé que celui qu'il recevait dans son ancien poste recevra un salaire équivalent au premier échelon du nouveau poste, ou à l'échelon qui correspond à sa formation pour ce poste, dès le premier jour.
- 26.9 Tous les autres membres promus ou transférés à cause de la réorganisation de postes peuvent aussi reprendre leur ancien poste (avec le salaire habituel et sans perte d'ancienneté). Si le membre qui remplaçait un membre promu ou transféré est un nouveau membre, ce nouveau membre sera remercié.
- 26.10 Lorsqu'un membre est temporairement affecté à un poste qui offre un salaire moins élevé, son taux salarial habituel ne doit pas changer à la baisse durant l'affectation temporaire.
- 26.11 Les postes vacants doivent être comblés aussi vite que les opérations le permettent. S'il y a un délai considérable avant le début de l'emploi, les postulant(e)s et la présidence de la section locale doivent être informé(e)s des motifs.
- 26.12 Si une candidature qui n'a pas été retenue en fait la demande, l'employeur devra l'informer des raisons pourquoi elle n'a pas été retenue.

- 26.13 Lorsqu'il y a un poste vacant permanent d'aide-enseignant(e) et qu'il est comblé par un membre de l'unité syndicale, le membre n'entrera en fonction que le premier jour d'école du mois de septembre (si le poste a été affiché entre le mois de janvier et le mois d'août) ou le premier jour d'école du mois de janvier (si le poste a été affiché entre le mois de septembre et le mois de décembre).
- 26.14 Si une candidature externe est retenue pour un poste mais qu'elle ne possède pas la formation et les qualifications demandée par l'employeur, ce dernier pourrait exiger, à titre de conditions d'embauche, que la personne complète un programme de formation et obtienne les qualifications nécessaires, à ses frais, dans un délai déterminé. Si la personne ne complète pas la formation demandée dans les délais prévus, l'employeur pourrait mettre fin à son emploi.

ARTICLE 27 – MISE À PIED ET RAPPEL

- 27.1 (a) Un membre peut être mis à pied en raison d'un manque de travail, d'un manque de fonds ou de l'élimination du poste ou de la classification.
- (b) À l'exclusion des cas indépendants de la volonté ou de la connaissance de l'employeur, ce dernier doit envoyer un avis écrit au plus tard quinze (15) jours calendriers avant la mise à pied.
- 27.2 Avant de décider de mettre un membre à pied, l'employeur étudiera les avantages potentiels de l'attrition et des retraites.
- 27.3 Lorsqu'une réduction du personnel devient nécessaire, les modalités suivantes s'appliqueront lors du processus de mise à pied et rappel :
- (a) Les membres doivent être mis à pied en fonction de leur position sur la liste d'ancienneté et de leur qualification pour le poste (s'il y a lieu).
- (b) Aux fins de cet article :
- i. Les aides-enseignant(e)s des groupes 2a et 2b (voir lettre d'entente n° 2) seront protégé(e)s au même titre que les aides-enseignant(e)s qualifié(e)s.
- (c) L'ancienneté à l'intérieur de la classification sera d'abord considérée dans l'école, puis dans le regroupement (tel que défini en 1.2) et finalement dans la province.
- (d) Toutes les classifications à l'intérieur de cette unité syndicale doivent user de leur ancienneté pour déplacer uniquement les membres de leur classification.

- (e) Lorsqu'il y a plus d'un membre dans la même classification dans la même école, le membre qui a le moins d'ancienneté sera mis à pied le premier dans cette école à moins qu'il ait la qualification nécessaire pour le poste.
 - (f) Lorsque des écoles existantes sont combinées, les postes (par classifications) des écoles seront combinés et le membres qui a ou les membres qui ont le moins d'ancienneté sur la liste combinée (de la même classification) sera ou seront mis à pied pour effectuer la réduction de personnel nécessaire, à moins que ceux ayant plus d'ancienneté ne possèdent pas la qualification nécessaire pour le poste.
- 27.4 Les membres mis à pied seront rappelés les premières pour des postes vacants s'ils possèdent les compétences, la formation et l'expérience requises conformément à cette convention. Par la suite, tous les postes vacants seront affichés selon l'article 26 – Postes à combler.
- 27.5 (a) Un membre qui est rappelé doit pouvoir se présenter au travail au plus tard quinze (15) jours après réception de l'avis de rappel à défaut de quoi il perd son droit de rappel.
- (b) Les membres sont responsables de tenir l'employeur informé de leur adresse, de leur numéro de téléphone, et de leur adresse électronique.
- 27.6 Les membres mis à pied se verront offrir les postes vacants selon leur ancienneté s'ils possèdent les compétences, la formation et l'expérience requises. L'employeur offrira au membre un maximum de trois (3) opportunités de réembauche. Si le membre rejette les trois offres à l'intérieur de sa région (à moins d'une demi-heure de distance de son lieu de travail initial), son nom sera rayé de la liste de rappel.
- 27.7 La candidature des membres qui ont été mis à pied devra être considérée pour toutes les ouvertures de postes vacants, que ceux-ci soient permanents ou à terme, pour lesquels ils possèdent les compétences requises et qu'elles ont la formation et l'expérience. Le fait d'accepter un poste à terme ne doit en aucun cas modifier ou affecter le statut du membre, et les modalités de la convention collective relatives à son statut continueront de s'appliquer. Durant ces périodes de travail où un poste à terme a été accepté, le membre demeurera sur la liste de rappel.
- 27.8 L'employeur peut, à sa discrétion, affecter un membre qui a été mis à pied conformément à l'article 27.3 et qui n'a pas obtenu de poste selon les articles 27.5 et 27.6 à des projets spéciaux ou à d'autres tâches qu'il considère appropriées.
- 27.9 Si l'employeur affecte un membre mis à pied à un projet spécial ou à d'autres

tâches conformément aux articles 27.7 et 27.8, la période de mise à pied de vingt-quatre (24) mois décrite dans l'article 27.15 pourra être prolongée de la durée de l'affectation temporaire.

- 27.10 (a) Nonobstant les articles 27.5, 27.6 et 27.7, un membre qui a reçu un avis de mise à pied peut choisir de remplacer le membre qui a le moins d'ancienneté sur la liste en autant qu'il est qualifié pour effectuer les tâches de cette fonction. Dans le cas d'une aide-enseignant(e), elle doit avoir les qualifications* pertinentes à l'emploi. Le membre mis à pied détenant le plus d'ancienneté peut déplacer les membres ayant moins d'ancienneté, en commençant du bas de la liste conformément aux alinéas 27.3 (b) et (c), afin de pouvoir conserver ses heures de travail actuelles.
- (b) Le nombre de mises à pied qu'on choisit de faire doit être équivalent au nombre total de coupures qui ont été identifiées. Les membres qui ont le moins d'ancienneté doivent être mis à pied depuis le bas de la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'on atteigne le nombre de coupures identifié.

**Aux fins de cet article, les aides-enseignantes du groupe 2a et 2b (voir lettre d'entente # 2) seront protégées au même titre que les aides-enseignantes qualifiées.*

- 27.10 L'agent(e) des relations de travail du syndicat recevra une copie de tous les avis de mise à pied et une liste d'ancienneté à jour avant que les avis ne soient donnés aux membres.
- 27.11 Un membre qui a vu ses heures réduites peut regagner ses heures sans qu'il n'y ait de concours, mais seulement au niveau du nombre d'heures qu'elle a perdu lors de la mise à pied précédente.
- 27.12 Un membre permanent qui est placé dans une affectation à terme conservera son statut de permanence.
- 27.13 L'employeur doit donner l'avis de rappel par téléphone, par service de courrier, par courrier recommandé, ou par courriel à la dernière adresse connue de l'employée.
- 27.14 Si la mise à pied dure plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans rappel, la mise à pied deviendra une fin d'emploi et le membre perdra ses droits de rappel.
- 27.15 On ne doit pas embaucher de nouveaux membres pour combler des postes existants, des postes permanents ou des nouveaux postes avant que tous les membres mis à pied n'aient eu l'opportunité d'être rappelés selon l'ancienneté dans des postes pour lesquels ils sont compétents et possèdent la formation et l'expérience.

- 27.16 Dans l'éventualité de mises à pied, les membres doivent être mis à pied dans l'ordre ascendant d'ancienneté en autant que les membres qui ont le plus d'ancienneté soient jugés capables par l'employeur d'effectuer immédiatement le travail restant de façon compétente.
- 27.17 Les membres seront rappelés au travail dans l'ordre d'ancienneté, en autant qu'ils soient jugés capables par l'employeur d'effectuer immédiatement le travail restant de façon compétente.
- 27.18 Dans l'éventualité d'un rappel à des postes à l'intérieur de la classification, les membres mis à pied seront rappelés à la classification selon l'ordre d'ancienneté.
- 27.19 Lorsqu'un membre est placé dans un poste vacant selon les procédures qui précèdent, l'employeur doit donner des consignes suffisantes et adéquates, tel qu'il le juge approprié, au membre qui prend le poste.

ARTICLE 28 – MUTATIONS

- 28.1 Si un poste doit être transféré, l'employeur offrira la mutation aux membres avec qualifications de l'école de laquelle le poste doit être transféré, selon l'ancienneté. Si aucun membre avec qualifications ne veut être muté, le membre qui a le moins d'ancienneté dans l'école sera muté avec le poste.
- 28.2 Nonobstant l'article 28.1 un membre ayant reçu une formation spécifique additionnelle relativement à un(e) élève doit suivre l'élève.
- 28.3 Aux fins de cet article, les aides-enseignant(e)s des groupes 2a et 2b (voir lettre d'entente n° 2) seront protégé(e)s au même titre que les aides-enseignant(e)s qualifié(e)s.

ARTICLE 29 – AVIS D'AFFECTATION

- 29.1 Les membres qui seront réaffectés devront en être informés au plus tard le dernier jour de classe de l'année en cours pour l'année scolaire à venir.
- 29.2 Les autres membres (qui n'ont pas été mis à pied) doivent retourner au poste qu'ils détenaient lorsque l'année scolaire s'est terminée.
- 29.3 Tous les membres doivent informer l'employeur au plus tard le 31 juillet (qu'ils aient reçu leur avis d'affectation ou non) s'ils ne retournent pas à leur poste.
- 29.4 Les membres qui ont reçu un avis de mise à pied peuvent choisir d'évincer ceux

qui ont le moins d'ancienneté sur la liste, s'ils se qualifient selon l'article 27.10 (a) de la section « Mise à pied et rappel ».

ARTICLE 30 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 30.1 Le syndicat et l'employeur acceptent de se conformer à la *Occupational Health and Safety Act* (Nouvelle-Écosse).
- 30.2 Le CSAP offrira la formation et l'entraînement qu'il juge appropriés, dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des élèves et du personnel.
- 30.3 Le membre dont les vêtements ou autres effets personnels tels que les lunettes, sont endommagés par un(e) élève, pourra faire demande afin que l'employeur assume le coût de réparation ou de remplacement. Le membre a la responsabilité de prendre en considération la nature de ses fonctions dans ses choix vestimentaires et autres effets personnels tel que les bijoux. Les factures reliées au coût de remplacement ou de réparation devront être incluses dans la demande de remboursement. En cas de refus, la direction des ressources humaines (ou sa déléguée) devra fournir au membre les raisons par écrit.

ARTICLE 31 – HARCÈLEMENT

- 31.1 L'employeur et le syndicat reconnaissent le droit des membres à travailler dans un environnement où il n'y a pas de harcèlement.
- 31.2 L'employeur et le syndicat sont liés par les politiques et les directives de l'employeur sur le harcèlement en vigueur.
- 31.3 Les membres de l'unité syndicale qui sont impliqués dans une enquête de harcèlement peuvent être accompagnés de leur délégué(e) syndical(e) à toutes les sessions.
- 31.4 Le syndicat peut demander une révision de la politique de l'employeur sur le harcèlement.
- 31.5 Lorsqu'il y a une plainte de harcèlement, le membre peut déposer un grief s'il croit que la politique n'a pas été suivie ou à la suite d'une mesure disciplinaire imposée en vertu de la politique. Dans ce cas, le grief doit être déposé à l'étape 3 (Article 14).

ARTICLE 32 – PARTAGE D'EMPLOI

- 32.1 Un membre permanent ayant au moins trois (3) années d'ancienneté peut faire une demande de partage d'emploi selon les modalités de cet article.
- 32.2 Les membres dans des situations de partage d'emploi continueront d'être membres de l'unité syndicale et couverts par la convention collective.
- 32.3 Les membres participant à des partages d'emploi auront droit à tous les droits et avantages prévus dans la convention collective, sauf disposition contraire de la présente entente.
- 32.4 Les partages d'emploi ne sont autorisés que pour le partage de postes à temps plein, lorsque les exigences opérationnelles le permettent et lorsque les prestations de service ne sont pas défavorablement affectées.
- 32.5 Aux fins de cet article, le terme « titulaire » désigne le membre qui fait la demande et qui détient le poste qui fera l'objet du partage, et le terme « partenaire » désigne la personne qui partagera le poste du titulaire. Le partenaire peut être soit un autre membre permanent, ou une nouvelle embauche (à terme), selon les modalités de l'article 26 - Postes à combler.
- 32.6 Le membre titulaire souhaitant partager son poste :
- (a) a la responsabilité de trouver un partenaire éligible disposé à accepter le poste à partager;
 - (b) si aucun partenaire n'est disponible à l'interne, le membre titulaire demandera à l'employeur d'afficher un poste à ces fins.
 - (c) il ne peut y avoir aucun grief à cet égard.
- 32.7 Le membre qui demande l'autorisation de mettre en œuvre un partage d'emploi doit soumettre une demande à la direction des ressources humaines ou à sa déléguée par le biais du formulaire prescrit par l'employeur. La demande doit être accompagnée de la recommandation de la supervision immédiate du poste à partager. Si la demande est acceptée, les membres affectés recevront une lettre confirmant les détails du partage d'emploi.
- 32.8 Un poste sera un poste partagé pour une durée minimale d'un (1) an et une période maximale de deux (2) ans. Toute prolongation au-delà de la période maximale de deux (2) ans doit être mutuellement acceptable pour les membres, l'employeur et le syndicat. À la fin de la période du partage d'emploi, les

membres reprendront les postes qu'ils occupaient avant d'entrer en partage d'emploi et, dans le cas d'un membre qui n'est pas un membre de l'unité syndicale avant le début du partage d'emploi, il sera mis à pied sans droit de rappel.

- 32.9 Si les deux membres souhaitent prolonger leur entente de partage d'emploi au-delà de la durée initiale couverte par la demande ou la période maximale de deux ans prévus au présent accord, les membres doivent donner un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours civils de cette intention avant l'expiration de l'accord actuel de partage d'emploi.
- 32.10 Ensemble, les deux membres en partage d'emploi devront pourvoir le poste à temps plein selon un horaire précis convenu entre les membres et l'employeur.
- 32.11 L'anniversaire et/ou la date de service d'un membre aux fins d'obtenir une augmentation salariale ou l'augmentation du droit aux vacances restera inchangée comme si le membre travaille sur une base permanente à temps plein ou permanente à temps partiel.
- 32.12 Aux fins de la présente convention collective, la journée de travail régulière ou la semaine régulière de travail correspond aux heures de travail prévues par le membre dans le cadre du partage d'emploi. Un jour où un membre n'est pas prévu de travailler sera considéré comme le jour de repos du membre. Le temps travaillé par un membre en dehors de ses heures prévues de travail sera rémunéré conformément à l'article 18 (Heures additionnelles et supplémentaires), le taux salarial hebdomadaire étant déterminé comme si le membre travaillait à temps plein.
- 32.13 (a) Congés – Chaque membre aura droit aux congés payés conformément à l'article 19 (Congés). Les congés sont payés seulement au membre qui doit travailler.
- (b) Journées de développement professionnel – Lorsqu'il y a du développement professionnel, seul le membre qui doit travailler selon l'horaire régulier doit participer et seul ce membre est payé. On encourage l'autre membre à participer.
- (c) Maladie – Chaque membre a droit aux prestations de congé de maladie prévues conformément à l'article 21 (Congé de maladie) de la présente entente. Les crédits de congé de maladie s'accumulent au prorata.
- (d) Invalidité de longue durée — La couverture sera déterminée comme prévu dans la police régissant l'invalidité de longue durée en ce qui concerne le droit aux prestations et aux prestations payées.
- 32.14 Dans le cas où l'un des membres quitte son poste partagé par cessation

d'emploi, nomination à un autre poste ou mise en congé en vertu du régime d'invalidité de longue durée (ILD), l'employeur fera des efforts raisonnables pour trouver un remplacement pour combler le poste de partage d'emploi. Si aucun remplacement n'est embauché ou trouvé, le membre restant revient au statut à temps plein pour le poste, sauf lorsque des arrangements mutuellement acceptables sont approuvés par l'employeur et le syndicat.

- 32.15 Un membre occupant un poste temporairement libéré en raison du partage d'emploi sera couvert par la convention collective à titre de membre nommé pour une période déterminée.
- 32.16 Les parties conviennent qu'à l'exception du coût des prestations prévues au présent article, il n'y aura aucun coût supplémentaire pour l'employeur résultant directement d'un partage d'emploi.
- 32.17 Les membres embauchés dans le cadre d'un partage d'emploi en dehors de l'unité syndicale seront des membres de l'unité syndicale, mais ne seront pas considérés comme ayant le statut d'un membre de l'unité syndicale pour concourir pour d'autres postes au sein de l'unité syndicale et n'auront pas les droits de mise à pied ou de rappel. Un partage d'emploi ne doit pas permettre à un membre à l'extérieur de l'unité syndicale d'accumuler l'ancienneté ou d'obtenir tout poste permanent autre que celui décrit au présent article.
- 32.18 Si le partage d'emploi n'est pas satisfaisant, les membres peuvent seulement retourner à temps plein à leur poste original en septembre de l'année suivante, à moins que l'employeur approuve un retard plus tôt. Il est important de préciser que ceci s'applique uniquement à condition que leur emploi ne prenne pas fin autrement.

ARTICLE 33 – PAIEMENT DU SALAIRE ET DES ALLOCATIONS

- 33.1 L'employeur doit payer par dépôt direct, les salaires conformément à l'Annexe A, qui fait partie intégrante de cette convention. Les membres seront informés électroniquement de leurs gains et des déductions la journée de la paie ou avant, et le taux salarial, les heures supplémentaires, les congés fériés, les paies de vacances ainsi que les autres déductions doivent être clairement identifiés.
- 33.2 Pour être admissible à une paie rétroactive, un membre doit être employé dans l'unité syndicale le jour de la signature de cette convention.
- 33.3 Les paiements en trop ou les déductions trop basses équivalents à au moins une journée de salaire doivent être discutés avec le membre (et, à sa demande, avec le syndicat) afin de parvenir à une entente sur la façon dont l'employeur sera remboursé. Si les parties ne s'entendent pas, les ajustements seront faits par

l'employeur dès qu'il en aura l'occasion.

- 33.4 Lorsque l'employeur n'a pas déduit de sommes du chèque de paie du membre par erreur, le membre et la présidence de la section locale seront informés des ajustements à venir, ainsi que de la personne pour qui ils seront faits et à quel moment ils seront faits. Tous les ajustements à la paie d'un membre devront être clairement indiqués électroniquement.
- 33.5 L'employeur fournira aux institutions financières une preuve formelle de salaire à la demande du membre.
- 33.6 (a) Les parties s'entendent que les membres recevront les bénéfices d'un plan médical, d'un plan de pension, d'un plan d'invalidité de longue durée et d'un plan dentaire tels que prescrits dans les plans médicaux, les plans de pension, les plans d'invalidité de longue durée et les plans dentaires de Bureau des services communs des entités éducatives de la Nouvelle-Écosse (BSCENE).
- (b) Le partage des coûts des régimes d'assurance collective sera de 65 % pour l'employeur et 35 % pour les membres, à compter du 1^{er} décembre 2010. Le coût intégral du régime d'invalidité à longue durée sera payé à partir de la contribution de 35 % des membres aux régimes.
- (c) Les contributions au plan de pension seront payées à 50 % par les membres et à 50 % par l'employeur.
- 33.7 L'employeur mettra un programme d'aide aux employé(e)s à la disposition des membres. L'employeur enverra une communication aux membres une fois par an et le syndicat enverra une communication à leurs membres une fois par an pour promouvoir le programme.

ARTICLE 34 – FORMATION

34.1 Formation professionnelle

- (a) Dans cet article, la formation professionnelle comprend les cours ou formations qui appuieraient le développement professionnel du membre, mais ne comprend pas les formations requises à l'embauche.
- (b) L'employeur accepte d'offrir la formation professionnelle qu'il juge appropriée.
- (c) Lorsque l'employeur demande à un membre de suivre un cours ou formation professionnelle, l'employeur paiera ce cours ou formation professionnelle.

- (d) Nonobstant 23.1(b), l'employeur versera la somme de cinq mille dollars (5,000 \$) chaque année scolaire de la convention pour la formation et développement professionnel des membres. Ces fonds sont distincts des fonds alloués à une journée pédagogique ou aux cours ou formations qui sont nécessaires à leur emploi. Ces fonds sont gérés par le comité de formation professionnelle. Les procédures administratives qui guident le comité de formation professionnelle sont développées (et révisées au besoin) par le comité membres-employeur. Les membres du comité de formation professionnelle sont nommés par le comité membres-employeur. Un état financier sera remis par l'employeur au comité membres-employeur à la fin de l'année scolaire, au plus tard le 31 juillet.

ARTICLE 35 – FIN D'EMPLOI

35.1 Lorsque le membre met fin à l'emploi

- (a) Démission : En cas de démission, le membre doit donner à l'employeur au moins deux (2) semaines de préavis. Le préavis doit être soumis à l'écrit (courriel) à la direction des ressources humaines, avec copie à sa supervision immédiate. Le membre peut retirer sa démission jusqu'à trois (3) jours après la soumission du préavis.
- (b) Retraite : Le membre qui prend sa retraite devra offrir un préavis écrit (courriel) d'un mois (30 jours de calendrier) avant son dernier jour de travail à l'attention de la direction des ressources humaines, avec copie à sa supervision immédiate.

35.2 Lorsque l'employeur met fin à l'emploi

- (a) Congédiement : Voir article 13 (Discipline, suspension et congédiement).
- (b) Mise à pied : Voir article 27 (Mise à pied et rappel).

ARTICLE 36 – CONDITIONS GÉNÉRALES

36.2 Les membres doivent avoir accès à un lieu acceptable pour prendre leurs repas.

- 36.2 Il ne doit y avoir d'escalade des taux salariaux ou des avantages ailleurs que dans l'Annexe A de cette convention collective ou dans des lettres d'ententes à ces sujets.

- 36.3 Toutes dépenses reliées au travail seront remboursées par l'employeur selon les politiques et directives administratives de l'employeur (ex : Directive administrative D810 – Dépenses et remboursements de dépenses).
- 36.4 Lorsqu'un membre qui a agi en toute légalité dans l'exercice de ses fonctions est poursuivi par une partie autre que Sa Majesté ou une partie à cette convention, l'employeur entreprendra de le défendre à condition que le membre collabore entièrement avec la défense qu'on lui fournit, et en autant que, dans le cas où le membre retiendrait les services de son propre conseiller juridique, l'employeur soit relevé de ses obligations en vertu de cet article. Il n'y a rien dans cet article qui empêchera le membre de bénéficier de tous les droits et avantages de cette convention, incluant le droit de déposer un grief.
- 36.5 Aucun membre ne doit être tenu d'administrer un médicament ou de donner un soin médical ou infirmier sans une autorisation appropriée conformément à la politique de l'employeur et/ou le Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse.
- 36.6 Les annexes et lettres annexées à la présente convention collective en font partie intégrante.

ARTICLE 37 – PAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT

- 37.1 À la lumière des procédures de grief et d'arbitrage inclus dans cette convention, le syndicat est d'accord pour éviter la grève, telle que définie par la *Trade Union Act*, ainsi que les ralentissements de travail, le piquetage, ou toute autre interférence dans les opérations de l'employeur, que ce soit par les membres ou le syndicat et l'employeur est d'accord pour éviter les « *lock-outs* », tels que définis dans la *Trade Union Act* pour la durée de cette convention.

ARTICLE 38 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 38.1 Cette convention sera en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au 31 mars 2028.
- 38.2 Si le syndicat ou l'employeur propose des modifications à cette convention, celui qui propose doit envoyer un avis écrit à l'autre partie quant à son intérêt à négocier, durant les (90) jours précédant la date d'expiration. Une fois qu'un tel avis de négociation est donné, le syndicat et l'employeur acceptent de se rencontrer aussitôt qu'il conviendra.

- 38.3 Des modifications peuvent être apportées à la présente convention si les deux parties y consentent. Les changements devront être faits par écrit, à n'importe quel moment durant la durée de la convention.

ARTICLE 39 – COPIES DE LA CONVENTION

- 39.1 À leur discrétion, le syndicat accepte de faire imprimer des copies de cette convention sous forme de livrets. Le coût sera défrayé par le syndicat.
- 39.2 L'employeur s'engage à rendre disponible la nouvelle convention collective aux membres dans les 30 jours suivant sa mise en vigueur.

Signé le vingtième jour de juin 2026.



Diane Racette
Présidente, Conseil élu (CSAP)



Sandra Mullen
Présidente, Syndicat (NSGEU)



Michel Colette
Direction générale (CSAP)



Lloyd Samson
Syndicat (NSGEU)

ANNEXE A – TAUX SALARIAUX

Classification	31 mars 2024	1er avril 2024 (+5,5 %)	1er août 2024 (+1,00 \$)*	1er avril 2025 (+2,0 %)	1er avril 2026 (+2,0 %)	1er avril 2027 (+2,0 %)
Adjoint(e) admin. scolaire	31,10 \$	32,81 \$		33,47 \$	34,14 \$	34,82 \$
ADSC ¹	29,76 \$	31,40 \$		32,03 \$	32,67 \$	33,32 \$
Aide-bibliothécaire(ne)	20,55 \$	21,68 \$		22,11 \$	22,55 \$	23,00 \$
Bibliothécaire(ne)	29,15 \$	30,75 \$		31,36 \$	31,99 \$	32,63 \$
Aide-cuisinier(-ère)	17,58 \$	18,55 \$	19,55 \$*	19,94 \$	20,34 \$	20,75 \$
Cuisinier(-ère) en chef	19,84 \$	20,93 \$		21,35 \$	21,78 \$	22,22 \$
Aide-enseignant(e) – NQ ²	19,42 \$	20,49 \$		20,90 \$	21,32 \$	21,75 \$
Aide-enseignant(e) – Niv. 2 (voir lettre d'entente n° 2)	20,84 \$	21,99 \$		22,43 \$	22,88 \$	23,34 \$
Aide-enseignant(e) – Q ³	27,07 \$	28,56 \$		29,13 \$	29,71 \$	30,30 \$
Éducateur(-trice) – NQ	16,56 \$	17,47 \$		17,82 \$	18,18 \$	20,00 \$**
Éducateur(-trice) – Q	27,78 \$	29,31 \$		29,90 \$	30,50 \$	31,11 \$
Éducateur(-trice) principal(e) – NQ	21,69 \$	22,88 \$		23,38 \$	23,85 \$	24,33 \$
Éducateur(-trice) principal(e) – Q	31,74 \$	33,48 \$		34,15 \$	34,83 \$	35,53 \$

Ajustements salariaux d'ordre général (pour toutes les classifications) :

- 1er avril 2024 : + 5,5 % (3 % ajustement économique + 2,5 % ajustement spécial)
- 1er avril 2025 : + 2 % (ajustement économique)
- 1er avril 2026 : + 2 % (ajustement économique)
- 1er avril 2027 : + 2 % (ajustement économique)

Ajustements salariaux spécifiques (pour certaines des classifications) :

- *1er août 2024 : + 1 \$/h pour la classification des aide-cuisinier(-ère)s
- **1er avril 2027 : suivant l'application des ajustements d'ordre général, toute classification à moins de 20 \$/h sera augmentée à 20 \$/h. Donc 18,18 \$/h + 2% = 18,54 \$/h sera augmentée à 20 \$/h.

¹ ADSC = Agent(e) de développement scolaire-communautaire

² NQ = non qualifié(e). Pour la classification aide-enseignant(e), préalablement connu comme Niveau 1.

³ Q = qualifié(e). Pour la classification aide-enseignant(e), préalablement connu comme Niveau 3.

ANNEXE B – CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS

(a) Aides-enseignant(e)s

(i) Classifications

- Non qualifié(e) (préalablement classifié(e) comme « Niveau 1 »)
- Non qualifié(e) – Niveau 2 (voir lettre d'entente # 2)
- Qualifié(e) (préalablement classifié(e) comme « Niveau 3 »)

(ii) Définition

- Qualification : avoir complété un programme d'études postsecondaires d'aide-enseignant(e) reconnu par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, ou l'équivalent.

(b) Éducateur(-trice)s

(i) Classifications

- Non qualifié(e)
- Qualifié(e)

(ii) Définition

- Qualification : avoir complété un baccalauréat ou diplôme en éducation à la petite enfance

(c) Éducateur(-trice)s principaux(-pales)

(i) Classifications

- Non qualifié(e)
- Qualifié(e)

(iii) Définition

- Qualification : avoir complété un baccalauréat ou diplôme en éducation à la petite enfance

(d) Notes

- Les aides-enseignant(e)s non qualifié(e)s, déjà embauché(e)s en date du 8 mai 2013, sont réputé(e)s avoir rencontré les exigences pour être placé(e)s au Niveau 2. Voir lettre d'entente 2.

- Lorsqu'un(e) éducateur(-trice) ou éducateur(-trice) principal(e) soumet la preuve d'avoir réussi un minimum de 630 heures de cours postsecondaires dans un programme d'éducation à la petite enfance, reconnu par le MEDPE, il/elle sera considéré(e) comme étant qualifié(e) et sera rémunéré(e) à ce taux. L'éducateur(-trice) demeure dans l'obligation de poursuivre ses études et fournir une preuve d'obtention du diplôme. Voir lettre d'entente # 4.
- Les aides-enseignant(e)s, éducateur(-trice)s principaux(-pales) et éducateur(-trice)s non qualifié(e)s ne seront embauché(e)s que dans des postes termes ou occasionnels.
- Les aides-enseignant(e)s, éducateur(-trice)s principaux(-pales) et éducateur(-trice)s non qualifié(e)s mais qui sont en cours de formation vers la qualification peuvent être embauché(e)s dans un poste permanent avec conditions. Si les membres ne terminent pas la formation, ils perdront leur poste permanent et seront accordés un poste terme.
- Aux fins de calcul de l'ancienneté, les trois niveaux d'aides-enseignant(e)s font partie de la même classification.
- L'employeur est seul responsable de déterminer les programmes d'études qui rencontrent les exigences pour obtenir la classification d'aide-enseignant(e) qualifié(e).

LETTRE D'ENTENTE 1 – Cuisinier(-ère)s en chef et aides-cuisinier(-ère)s

Les parties sont d'accord sur les points suivants :

1. Les parties reconnaissent que les cuisinier(-ère)s en chef et aides-cuisinier(-ère)s représentent un cas unique en ce que la continuité de leur emploi dépend entièrement de la continuité des opérations de la cafétéria et l'offre du programme de repas du midi de la Nouvelle-Écosse. Les décisions portant sur les opérations des cafétérias et les heures de travail sont prises par l'employeur en collaboration avec les écoles.
2. Les cuisinier(-ère)s en chef et aides-cuisinier(-ère)s seront payé(e)s à un taux horaire conformément à l'annexe A – Taux salariaux.
3. Les cuisinier(-ère)s en chef et aides-cuisinier(-ère)s sont admissibles aux avantages déterminés par cette convention collective, excepté lorsque mentionné autrement, comme dans les paragraphes 4 et 5 de cette lettre d'entente.
4. Nonobstant toute clause de cette convention collective, les cuisinier(-ère)s en chef et aides-cuisinier(-ère)s seront soumis(e)s à des mises à pied si la décision est prise par l'employeur de cesser l'auto-gestion de la cafétéria ou de réduire les heures de travail.
5. Les cuisinier(-ère)s en chef et aides-cuisinier(-ère)s seront mis(e)s à pied selon l'ancienneté dans l'école. Les cuisinier(-ère)s en chef et aides-cuisinier(-ère)s n'auront pas le droit de déplacer des cuisinier(-ère)s en chef et aides-cuisinier(-ère)s dans d'autres écoles ou d'autres employé(e)s du CSAP. Toutefois, les cuisinier(-ère)s en chef et aide-cuisinier(-ère)s mis(e)s à pied pourront être considéré(e)s pour des postes vacants ou non comblés selon les modalités des articles 27.6 et 27.7 de cette convention.
6. Au mois d'octobre de chaque année, l'employeur doit fournir une allocation de 100 \$ aux cuisinier(ère)s en chef et aide-cuisinier(ère)s permanent(e)s ou à terme (de plus de trois (3) mois prévus dans l'année scolaire en cours) pour des vêtements.
7. À l'occasion, l'employeur peut inviter des bénévoles (p. ex : parents ou autres membres de la communauté) à travailler dans les cafétérias. Toutefois, les tâches accomplies par les bénévoles constituent un appui au service offert, et non un remplacement du travail appartenant à un membre de l'unité syndicale.

Signé ce vingtième jour de juin 2026.



Diane Racette
Présidente, Conseil élu (CSAP)



Sandra Mullen
Présidente, Syndicat (NSGEU)



Michel Collette
Direction générale (CSAP)



Lloyd Samson
Syndicat (NSGEU)

LETTRE D'ENTENTE 2 – Aides-enseignant(e)s – Niveau 2

Les aides-enseignant(e)s nouvellement embauché(e)s en date du 11 mai 2024 seront classifié(e)s en deux niveaux distincts, selon les critères établis par la province :

- « Non qualifiée » (classification antérieurement dénommée « Niveau 1 »),
ou
- « Qualifiée » (classification antérieurement dénommée « Niveau 3 »)

Voir Annexe B pour plus de détails.

Nous reconnaissons toutefois qu'il existe un groupe d'aides-enseignant(e)s déjà embauché(e)s (dans des postes permanents) qui sont classifié(e)s au Niveau 2 (selon la classification antérieure) et qui reçoivent le salaire au Niveau 2 après avoir complété l'équivalent de trois années à temps plein. Les membres de ce groupe seront maintenus dans cette classification jusqu'à leur fin d'emploi au CSAP ou jusqu'à l'obtention de leur qualification.

Le Niveau 2 inclut les trois sous-groupes suivants :

- Groupe 2a : Aides-enseignant(e)s embauché(e)s avant le 8 mai 2013 (avant que les qualifications soient exigées)

Celine Bougie, Edna Doucette, Lucille Doucette, Carole Mongrain, Nancy Pratt, Léonne d'Entremont

- Groupe 2b : Aides-enseignant(e)s embauché(e)s à compter du 8 mai 2013 sans conditions (non qualifié(e)s à l'embauche ni conditions de compléter la formation dans leur lettre d'embauche)

Charlene Bourque, Holly Hardy, Roberta Shaw, Jeanne Doucette

- Groupe 2c:c : Aides-enseignant(e)s embauché(e)s après le 8 mai 2013, avec conditions (non qualifié(e)s à l'embauche mais avec conditions d'obtenir leurs qualifications)

Diane Blinn, Donna Larade, Léa Power-LeClair

Le CSAP se réserve le droit de revoir et de modifier la lettre d'entente au besoin pour répondre aux besoins organisationnels changeants, aux exigences de conformité, ou à d'autres facteurs pertinents. Toutes les modifications seront faites par écrit et acceptées par les deux parties.

Signé ce vingtième jour de juin 2026.



Diane Racette
Présidente, Conseil élu (CSAP)



Sandra Mullen
Présidente, Syndicat (NSGEU)



Michel Collette
Direction générale (CSAP)



Lloyd Samson
Syndicat (NSGEU)

LETTRE D'ENTENTE 3 – Formation postsecondaire pour les aides-enseignant(e)s

Les parties s'engagent à ce qui suit :

À titre de condition d'emploi des aides-enseignant(e)s en poste permanent, l'employeur exige de ses membres de poursuivre un programme collégial ou universitaire d'aide-enseignant(e) dans le but d'obtenir une certification. Les aide-enseignant(e)s peuvent faire une demande de remboursement des frais de scolarité.

Taux de remboursement

Les frais de scolarité sont payés à 75 % par l'employeur. Le membre est responsable de payer 25 % des frais de scolarité directement à l'institution. À noter : Le membre est responsable de tous les autres frais reliés (manuels de cours, etc.). Ceux-ci ne sont pas remboursés par l'employeur.

Procédure à suivre

- 1) Les membres doivent communiquer avec le secteur des ressources humaines de l'employeur afin de fournir leur preuve d'inscription au programme d'aide-enseignant(e). L'employeur remboursera 75 % des frais d'inscription. Il faut envoyer le formulaire de demande de remboursement (disponible sur l'intranet) accompagné du reçu de paiement.
- 2) Demande de remboursement financier :
 - (a) Si le membre est inscrit au programme à l'Université Sainte-Anne, il faut acheminer la facture pour les frais de scolarité aux ressources humaines. Par la suite, l'employeur paiera 75 % des frais de scolarité directement à l'Université Sainte-Anne.
 - (b) Si le programme est avec une autre institution (NSCC, etc.), il faut acheminer la preuve de paiement et le formulaire de demande de remboursement aux ressources humaines. L'employeur remboursera 75 % des frais d'inscription.
- 3) À la suite de la réception du diplôme (ou d'une lettre d'attestation de l'université confirmant que toutes les exigences du programme ont été rencontrées), le sera rémunéré selon le taux salarial d'aide-enseignant(e) « qualifié(e) ».

- 4) Sur réception du diplôme, le membre acceptera de travailler à temps plein avec le CSAP comme aide-enseignant(e) et ce, pour un minimum de deux (2) années de service.

Signé ce vingtième jour de juin 2026.



Diane Racette
Présidente, Conseil élu (CSAP)



Michel Collette
Direction générale (CSAP)



Sandra Mullen
Présidente, Syndicat (NSGEU)



Lloyd Samson
Syndicat (NSGEU)

LETTRE D'ENTENTE 4 – Formation postsecondaire pour les éducateur(-trice)s

Programme prématernelle de la Nouvelle-Écosse – Grandir en français

Les parties s'engagent à ce qui suit :

Nous valorisons l'engagement continu des éducateur(-trice)s principaux(-pales) et éducateur(-trice)s et à suivre des cours collégiaux ou universitaires d'un programme d'éducation à la petite enfance reconnu par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (MEDPE), dans le but d'obtenir une Certification Niveau 1, 2, ou 3 du MEDPE.

Les éducateur(-trice)s principaux(-pales) et éducateur(-trice)s peuvent faire une demande de remboursement des frais de scolarité.

- Le membre qui souhaite demander un remboursement doit aviser au préalable la consultante en éducation à la petite enfance du CSAP de son inscription.
- Si les cours sont avec l'Université Sainte-Anne, le membre doit faire suivre la facture pour les frais de d'inscription à la consultante. Celle-ci assumera la responsabilité de la faire suivre pour paiement direct à l'Université Sainte-Anne à partir du budget alloué à l'école pour le développement professionnel des éducateur(-trice)s.
- Si les cours sont avec une autre institution (ex : NSCC, NSCECE, MSVU), le membre doit faire suivre la preuve de paiement à le/la consultant(e). Celui/Celle-ci assumera la responsabilité de la faire suivre aux finances pour remboursement au taux ci-dessous. Ce remboursement proviendra du budget alloué à l'école pour le développement professionnel des éducateur(-trice)s.

Taux de remboursement

- Membre engagé dans des cours pour atteindre un Niveau 1, 2 ou certificat de Leadership : frais de scolarité payés à 100 % jusqu'à un maximum de 2000 \$ par année scolaire.
- Membre engagé dans des cours pour atteindre un Niveau 3 : frais de scolarité payés à 75 % jusqu'à un maximum de 2000 \$ par année scolaire.

À noter : le membre est responsable pour tout autres frais reliés au cours, dont les manuels de cours, etc. Ceux-ci ne peuvent pas être soumis à l'employeur pour remboursement.

- À la suite de la réception du diplôme (ou d'une lettre d'attestation de l'université confirmant que toutes les exigences du programme ont été complétées), le membre sera rémunéré au taux salarial « qualifié ».
- Lorsqu'un membre soumet la preuve d'avoir réussi un minimum de 630 heures de cours dans un programme d'éducation à la petite enfance reconnu par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, il sera considéré étant « qualifié » et sera rémunéré à ce taux. Le membre demeure dans l'obligation de poursuivre ses études pour une réussite éventuelle du diplôme en petite enfance.
- À partir de l'obtention du diplôme, le membre acceptera de travailler à temps plein avec le CSAP comme éducateur(-trice) ou éducateur(-trice) principal(e) et ce, pour un minimum de deux (2) années de service.

Signé ce vingtième jour de juin 2026.



Diane Racette
Présidente, Conseil élu (CSAP)



Sandra Mullen
Présidente, Syndicat (NSGEU)



Michel Collette
Direction générale (CSAP)



Lloyd Samson
Syndicat (NSGEU)

LETTRE D'ENTENTE 5 – La violence en milieu de travail

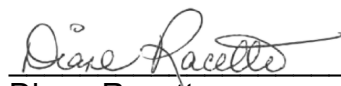
En vertu de l'article 30 - Santé et sécurité, et de l'article 31 - Harcèlement, l'employeur et le syndicat continueront à collaborer dans leur responsabilité commune envers la prévention d'incidents de violence et la promotion d'un environnement de travail sain et sécuritaire.

À l'intérieur d'un an de la date de la signature de cette convention, tous les membres NSGEU (employés par le CSAP) recevront une formation sur la violence en milieu de travail composée des éléments suivants, sans s'y restreindre :

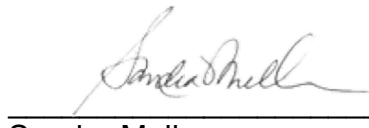
1. Le plan de prévention de la violence en milieu de travail
2. L'identification des signes précurseurs et/ou des éléments déclencheurs de violence
3. Les techniques permettant de repérer et de désamorcer les situations de violence potentielle
4. Comment appeler à l'aide en cas d'incident de violence
5. Comment s'extraire d'une situation dangereuse
6. Comment signaler les accidents, incidents, quasi-accidents et incidents violents, tout en assurant la confidentialité des élèves et du personnel.

L'employeur convient de fournir le temps et les ressources nécessaires pour cette formation et faire de sorte qu'il ne découle aucune conséquence négative sur la paie ou les avantages des membres du personnel.

Lettre signée ce 20e jour de juin 2026



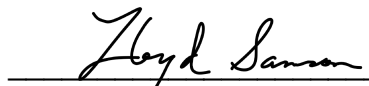
Diane Racette
Présidente, Conseil élu (CSAP)



Sandra Mullen
Présidente, Syndicat (NSGEU)



Michel Collette
Direction générale (CSAP)



Lloyd Samson
Syndicat (NSGEU)