



L'ENSEIGNEMENT SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE EN NOUVELLE-ÉCOSSE



**QUESTIONS
FRÉQUEMMENT
POSÉES**

PUBLIÉ PAR LE NSTU

Cette brochure a été préparée dans le but de familiariser les enseignants avec les points importants concernant l'emploi des enseignants sous contrat à durée déterminée. Ces opinions sont exprimées ici sous réserve de l'application des clauses contractuelles dans les circonstances individuelles particulières.

Q 1. *Dans quels cas un enseignant est-il embauché sous contrat à durée déterminée?*

- R. Un contrat à durée déterminée doit être établi lorsqu'un enseignant est embauché dans les situations suivantes :
- i) pour remplacer un enseignant régulier qui est en congé pour au moins 175 jours (p. ex. congé autorisé d'un an, congé d'études d'un an, congé autofinancé d'un an);
 - ii) pour remplacer un enseignant régulier qui a été détaché à titre temporaire pour l'année scolaire;
 - iii) pour remplacer un enseignant régulier sous contrat permanent qui partage son poste ou qui enseigne pendant un semestre;
 - iv) pour remplacer un enseignant en congé sans solde à la suite d'une absence d'un minimum de deux (2) années scolaires consécutives;
 - v) pour partager un poste pour toute la durée de l'année scolaire;
 - vi) pour enseigner à temps partiel pour toute la durée de l'année scolaire, pour le restant d'un semestre, ou pour le restant d'une année scolaire;
 - vii) pour enseigner durant un semestre;
 - viii) pour remplacer un enseignant qui est en congé autofinancé pour six mois;

- ix) pour remplacer un enseignant qui est en détachement temporaire pour plus de 60 jours, mais pour moins de 175 jours;
- x) pour remplacer un enseignant en congé parental pendant plus de 40 jours.
- xi) pour remplacer un enseignant sous contrat permanent ou probatoire qui a quitté le service de l'entité éducative après le 20e jour de classe;
- xii) pour doter un poste nouvellement créé après le 20e jour de classe;
- xiii) pour remplacer un enseignant qui a pris un congé sans solde de plus de 40 jours et qui ne reprendra pas le travail avant la fin de l'année scolaire.

Q 2. *Un contrat à durée déterminée est-il un véritable contrat qui est signé par l'enseignant?*

R. Oui. À titre d'enseignant sous contrat à durée déterminée, vous devriez avoir en votre possession un véritable contrat. Ce contrat doit être conservé en lieu sûr pour pouvoir être consulté ultérieurement.

Q 3. *Quand vais-je recevoir le contrat proprement dit?*

R. Vous devriez recevoir un contrat à signer dès que vous avez été informé par l'entité éducative que vous avez été effectivement embauché. Les procédures peuvent varier d'une entité éducative à l'autre. Néanmoins, n'attendez pas la fin de l'année pour demander un contrat. Si vous ne recevez pas votre contrat dans un délai raisonnable, adressez-vous à votre directeur d'école. Si vous ne recevez pas votre contrat peu après, contactez le NSTU.

Q 4. *Un contrat à durée déterminée peut-il être établi dans d'autres situations?*

R. Oui. Un contrat à durée déterminée peut être établi pour une affectation temporaire de plus de 10 jours et moins de 61 jours. (L'entité éducative peut également embaucher un suppléant pour pourvoir le poste temporaire, mais elle doit rémunérer ce suppléant comme s'il s'agissait d'un enseignant sous contrat à durée déterminée.)

Q 5. *Je suis un enseignant sous contrat à durée déterminée qui a été embauché à un poste à durée déterminée à 80 %. Ensuite, un poste à durée déterminée à 100 % devient disponible. Puis-je me porter candidat au poste à 100 %?*

R. En Nouvelle-Écosse, chaque enseignant est soumis à deux conventions collectives et chacune couvre différents aspects de la relation d'emploi. La convention provinciale des enseignants contient la plupart des dispositions économiques pour les enseignants sous contrat à durée déterminée. La convention régionale applicable (propre à l'entité éducative) contient les dispositions qui accordent la préférence aux enseignants sous contrat à durée déterminée pour les futurs emplois en fonction de leur ancienneté. Par conséquent, pour déterminer, par exemple, si vous pouvez accepter un poste à durée déterminée à 80 %, puis passer à un poste à durée déterminée à 100 %, vous devez consulter votre convention régionale. N'hésitez pas à contacter le NSTU pour toute question.

Q 6. *J'ai deux contrats distincts à durée déterminée à 50 % pour la même année scolaire et auprès de la même entité éducative. Y a-t-il quelque chose que je devrais savoir?*

R. Un enseignant qui a deux contrats à durée déterminée ou plus dans la même année scolaire et auprès de la même entité éducative, et dont le service cumulé s'élève à au moins 175 jours et dont les évaluations sont satisfaisantes, sera réputé avoir occupé un poste à durée déterminée à temps plein et pour l'année complète de 175 jours ou plus.

Q 7. *Je remplace un enseignant qui est en congé de maladie et qui ne reprendra pas le travail avant la fin de l'année scolaire. Devrais-je avoir un contrat à durée déterminée?*

R. Peut-être. Cela dépend de plusieurs choses : la durée de l'absence de l'enseignant malade, le fait qu'il ait épuisé ou non ses congés de maladie payés et le fait qu'il ait confirmé ou non à l'entité éducative qu'il ne reprendra pas le travail pour le reste de l'année scolaire. Un contrat à durée déterminée doit être établi si l'enseignant absent a été en congé sans solde (généralement un congé de maladie sans solde) pendant au moins 41 jours et a confirmé qu'il ne reprendra pas le travail pour le reste de l'année scolaire.

Q 8. *Imaginez que je remplace un enseignant malade qui est en arrêt de travail depuis plusieurs mois. Après le 18e jour, j'ai commencé à être payé à plein tarif, à titre d'« enseignant régulier ». Puisque je suis payée au plein tarif, est-il*

important que mon statut passe de « suppléant de longue durée » à enseignant sous contrat à durée déterminée?

- R. Oui. Si vous avez un contrat à durée déterminée au lieu d'un statut de suppléant, vous recevrez des prestations d'assurance et vous pourrez bénéficier de droits de rappel ou de réembauche (priorité d'embauche pour les emplois futurs). En outre, l'emploi à durée déterminée est plus sûr que la suppléance, car il s'agit d'une promesse d'emploi pour une période de temps déterminée.

Q 9. *Le poste que j'occupe à titre d'enseignant sous contrat à durée déterminée n'est pas le poste occupé par l'enseignant absent qui est indiqué sur mon contrat. Cela pose-t-il problème?*

- R. Non. L'enseignant régulier que vous remplacez ne doit pas nécessairement être dans votre école ou occuper votre poste actuel. Vous pourriez remplacer un enseignant qui travaille dans une école située à vingt kilomètres de votre établissement d'enseignement. Par exemple, votre contrat à durée déterminée pourrait indiquer que vous remplacez un enseignant dans une école située à vingt kilomètres de votre établissement. Toutefois, l'enseignant que vous remplacez ne peut être nommé que dans un seul contrat à durée déterminée.

Q 10. *Quel type d'enseignement à temps partiel NE SERA PAS considéré comme un emploi sous contrat à durée déterminée?*

- R. Il est difficile de décrire toutes les situations pertinentes, mais, de manière générale :
- i) L'emploi occasionnel (p. ex., pour remplacer un enseignant qui est absent pour cause de maladie) est considéré comme une suppléance.
 - ii) Lorsqu'un congé de maladie à court terme se prolonge, l'enseignant remplaçant reste suppléant pour toute la durée de cet emploi sauf dans les circonstances décrites à la question 7.
 - iii) Lorsqu'un enseignant est absent pendant une période inférieure à un an (p. ex., congé de maternité de 17 semaines ou congé autorisé à court terme), l'enseignant remplaçant est généralement un suppléant.

Q 11. *Comment est déterminé le salaire d'un enseignant sous contrat à durée déterminée?*

- R. La grille salariale qui s'applique aux enseignants sous contrat permanent ou contrat probatoire s'applique également aux enseignants sous contrat à durée déterminée (le taux de rémunération varie en fonction du niveau de certification et d'expérience de l'enseignement). Dans un poste à temps partiel, un enseignant sous contrat à durée déterminée reçoit une portion du salaire annuel, basée sur le nombre de jours enseignés

Q 12. *Quelle est la fréquence de paie des enseignants sous contrat à durée déterminée?*

- R. Le système de paie des enseignants sous contrat à durée déterminée est le même que celui des enseignants

sous contrat permanent et probatoire (paie bihebdomadaire avec rajustement au besoin lors de la dernière paie en juillet).

Q 13. *De quels avantages sociaux bénéficient les enseignants sous contrat à durée déterminée?*

- R. Les enseignants sous contrat à durée déterminée ont droit à tous les avantages dont bénéficient les enseignants réguliers, sauf que les congés de maladie, les congés de maternité, les congés parentaux et les congés d'adoption les avantages sont calculés au prorata du pourcentage de jours enseignés s'ils sont inférieurs à 100 % sur toute l'année scolaire (par exemple, un poste à durée déterminée de 50 % : 10 jours de maladie).

Q 14. *À quelles prestations d'assurance ont droit les enseignants sous contrat à durée déterminée en vertu de la convention provinciale?*

- R. Les enseignants sous contrat à durée déterminée ont droit aux mêmes prestations d'assurance que les enseignants réguliers à temps plein, c'est-à-dire :
- i) Contrat collectif provincial d'assurance-vie – gratuit pour l'enseignant
 - ii) Soins médicaux complets : Régime individuel ou régime familial – gratuit pour l'enseignant
 - iii) Soins dentaires complets – L'employeur paie 65 % et l'enseignant paie 35 % du coût de la prime.
 - iv) Invalidité à long terme – L'employeur paie 50 % et l'enseignant paie 50 % du coût de la prime.

Q 15. *Est-il nécessaire de faire une demande pour obtenir une couverture d'assurance?*

R. Il n'est pas nécessaire de faire une demande pour le contrat collectif provincial d'assurance-vie. À titre d'enseignant, vous êtes automatiquement couvert. Vous pouvez télécharger les formulaires de désignation du bénéficiaire sur le site Web du NSTU.

Il est nécessaire de faire une demande pour l'assurance soins complets (médicaux et dentaires) et pour l'assurance invalidité à long terme. Vous pouvez télécharger les formulaires de demande sur le site Web du NSTU.

Q 16. *Si je travaille pendant 175 jours ou plus cette année scolaire à titre d'enseignant sous contrat à durée déterminée et si la même entité éducative m'emploie l'année suivante sous contrat probatoire, la présente année peut-elle compter comme période de stage, bien que j'aie signé un contrat à durée déterminée?*

R. Oui, ce service est compté rétroactivement comme service probatoire.

Q 17. *Si je suis embauché en novembre de cette année et travaille sans interruption sous contrat à durée déterminée jusqu'à la fin de l'année scolaire, cela sera-t-il considéré comme du service probatoire si je suis employé durant l'année suivante par la même entité éducative sous contrat probatoire?*

R. Oui. Si votre l'emploi à temps plein sous contrat à durée déterminée commence avant le 31 décembre, il comptera comme service probatoire.

Q 18. *De manière générale, dans quels cas le service sous contrat à durée déterminée compte-t-il comme service probatoire?*

R. Généralement, si vous êtes embauché sous contrat à durée déterminée pour toute la durée de l'année scolaire ou pour plus de 175 jours ou si vous êtes embauché dans un nouveau poste ou dans un poste qui est devenu vacant avant le 31 décembre, mais après le 20e jour de classe et que le poste est à temps plein depuis ce jour-là, ce service peut vous être compté rétroactivement comme service probatoire à condition que vous soyez embauché sous contrat probatoire l'année suivante.

Q 19. *Si j'enseigne cette année sous contrat à durée déterminée et que l'entité éducative procède à des embauches pour la prochaine année scolaire, comment puis-je bénéficier d'une priorité en matière d'embauche?*

R. Vous devriez consulter la clause concernant les droits de rappel des enseignants sous contrat à durée déterminée dans votre convention régionale. Cette clause vous expliquera les conditions et l'ordre d'embauche pour la prochaine année scolaire.

Q 20. *Y a-t-il un ordre de placement pour l'embauche?*

R. Vous devriez consulter votre convention régionale au sujet du processus de placement.

Q 21. *Comment puis-je savoir si mon contrat devrait être un contrat à durée déterminée ou un contrat probatoire?*

R. En général, le contrat à durée déterminée identifie la personne que vous remplacez ou indique la catégorie du contrat comme stipulé dans le formulaire standard de contrat à durée déterminée (annexe C de la Convention provinciale des enseignants). Si vous avez le moindre doute, vous devriez contacter un délégué syndical. N'attendez pas la fin de l'année pour contester le contrat. Contestez le contrat dès que vous le recevez ou dès que vous remarquez une anomalie.

Q 22. *Une fois qu'un contrat à durée déterminée a été établi, peut-il être modifié?*

R. Il est possible de modifier ou de refaire un contrat à durée déterminée si les circonstances l'exigent. Par exemple, le statut de l'enseignant régulier qui est remplacé peut changer et cela peut nécessiter une modification du contrat. Il est également possible qu'un contrat à durée déterminée doive être converti en contrat probatoire. Il est toutefois préférable d'informer le syndicat avant de modifier ainsi un contrat afin d'éviter des conflits éventuels avec d'autres articles des conventions collectives.

Q 23. *Mes journées d'enseignement à titre d'enseignant sous contrat à durée déterminée comptent-elles aux fins des augmentations de salaire?*

R. Oui.

Q 24. *Combien de jours dois-je enseigner ou réclamer pour avoir droit à une augmentation de salaire?*

R. Il y a trois situations possibles :

- i) Un total de 175 jours durant une année scolaire donnée (augmentation en août)
- ii) Un total de 175 jours durant une année civile donnée (augmentation en janvier).
- iii) Un total de 195 jours dans toute autre situation.

Q 25. *Dans quels cas les augmentations de salaire sont-elles automatiques?*

- R. Si vous avez droit à une augmentation de salaire au 1er août d'une année scolaire ou au 1er janvier d'une année civile, l'augmentation devrait être automatique.

Q 26. *Je suis un enseignant sous contrat permanent à temps plein. Je souhaiterais enseigner à temps partiel durant la prochaine année scolaire et mon entité éducative est d'accord. Puis-je le faire sans perdre mon contrat permanent?*

- R. Oui. Dans cette situation, vous êtes considéré comme ayant un contrat permanent.

Q 27. *Quels conseils pouvez-vous donner aux enseignants à temps plein qui souhaitent enseigner à temps partiel?*

- R. i) Assurez-vous d'obtenir un engagement écrit de votre entité éducative stipulant que vous pouvez reprendre un emploi à temps plein au début de n'importe quelle année scolaire.
ii) Avant de prendre votre décision, assurez-vous de bien comprendre toutes les répercussions de l'emploi à temps partiel; non seulement les répercussions sur le salaire,

mais aussi sur les congés de maladie, l'ancienneté, la description du poste, la retraite, etc. Vous devriez consulter votre convention régionale.

Q 28. *Les enseignants sous contrat à durée déterminée cotisent-ils au Régime de pensions des enseignants de la Nouvelle-Écosse?*

- R. Oui. Tous les enseignants, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou suppléants, cotisent au Régime de pensions des enseignants de la Nouvelle-Écosse. Les cotisations sont fonction du salaire. Le service ouvrant droit à pension est déterminé par le nombre réel de jours enseignés ou réclamés.

Q 29. *À titre d'enseignant sous contrat à durée déterminée, suis-je membre du syndicat? Si c'est le cas, quel est le montant de ma cotisation syndicale?*

- R. Les enseignants sous contrat à durée déterminée sont des membres actifs du NSTU et paient une cotisation syndicale de 850 \$ par an. Les enseignants sous contrat à durée déterminée paient le plein montant de la cotisation sauf s'ils sont employés pour moins de 60 jours auquel cas la formule suivante est utilisée pour le calcul de la cotisation : Nombre de jours employés (moins de 60) divisé par 60 et puis multiplié par 80 % de la cotisation annuelle.

Q 30. *À qui puis-je m'adresser si j'ai d'autres questions au sujet de l'enseignement sous contrat à durée déterminée?*

- R. Adressez-vous à votre section locale ou à la Division des services aux membres du NSTU : contractinfo@nstu.ca

Bien que nous ayons fait le maximum pour que les informations contenues dans la présente brochure soient correctes, celle-ci ne constitue pas un document légal. En cas de divergence entre la présente brochure et une convention collective, la constitution ou le règlement intérieur du NSTU, ces derniers prévaudront.



Révisé en juin 2021

NOVA SCOTIA TEACHERS UNION
3106 route Joseph Howe
Halifax, Nouvelle-Écosse
B3L 4L7

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et de vos questions au sujet de cette brochure.
Veuillez contacter la Division des services aux membres du NSTU en appelant le numéro sans frais 1-800-565-6788 ou par courriel : contractinfo@nstu.ca