



# CONVENTION COLLECTIVE

**CONSEIL SCOLAIRE ACADIEN  
PROVINCIAL**

et le

**NOVA SCOTIA TEACHERS UNION**

7 mai 2015 au 31 juillet 2017



**imprimé, juin 2015**

Nova Scotia Teachers Union  
3106 chemin Joseph Howe  
Halifax, N-É  
B3L 4L7

1-800-565-6788

# TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
	Préambule .....	5
1	Durée de la convention.....	5
2	Définitions .....	5
3	Impression de la convention .....	7
4	Reconnaissance.....	7
5	Congé de maladie.....	7
6	Congé spécial .....	9
7	Congé sans solde .....	11
8	Congé syndical .....	12
9	Échange d’enseignants.....	13
10	Attribution des tâches d’enseignement.....	14
11	Ancienneté et maintien.....	15
12	Sécurité d’emploi.....	19
13	Mutation des enseignants .....	20
14	Rappel des contrats à durée déterminée .....	22
15	Placement du personnel.....	23
16	Postes vacants et nominations.....	24
17	Nominations administratives .....	25
18	Enseignant responsable.....	25
19	Droit à la représentation syndicale.....	26
20	Santé et sécurité au travail.....	26
21	Transport des élèves .....	27
22	Comité employés/employeur .....	27
23	Violence contre les enseignants.....	28
24	Langue des négociations .....	28
25	Informations et procès-verbaux du Conseil.....	29
26	Procédures de règlement de griefs .....	29
27	Partage d’emploi.....	32
28	L’équité.....	32
29	Les enseignants itinérants .....	32
30	Changement pédagogique .....	32
31	Comité des fonds de surveillance .....	32
	Lettre d’entente #1 – Interprétation de l’Article 37.....	34
	Annexe “A” – Demande de renseignements médicaux .....	35
	Annexe “B” – Partage d’emploi .....	38

## ORDRE ALPHABÉTIQUE

ARTICLE	TITRE	PAGE
11	Ancienneté et maintien.....	15
10	Attribution des tâches d'enseignement.....	14
30	Changement pédagogique .....	32
31	Comité des fonds de surveillance .....	32
22	Comité employés/employeur .....	27
7	Congé sans solde .....	11
5	Congé de maladie.....	7
6	Congé spécial .....	9
8	Congé syndical .....	12
2	Définitions .....	5
19	Droit à la représentation syndicale.....	26
1	Durée de la convention.....	5
9	Échange d'enseignants.....	13
18	Enseignant responsable.....	25
3	Impression de la convention .....	7
25	Informations et procès-verbaux du Conseil.....	29
28	L'équité.....	32
24	Langue des négociations .....	28
29	Les enseignants itinérants .....	32
13	Mutation des enseignants .....	20
17	Nominations administratives .....	25
27	Partage d'emploi.....	32
15	Placement du personnel.....	23
16	Postes vacants et nominations.....	24
	Préambule .....	5
26	Procédures de règlement de griefs .....	29
14	Rappel des contrats à durée déterminée .....	22
4	Reconnaissance.....	7
20	Santé et sécurité au travail.....	26
12	Sécurité d'emploi.....	19
21	Transport des élèves .....	27
23	Violence contre les enseignants.....	28
	Lettre d'entente #1 – Interprétation de l'Article 39.....	34
	Annexe "A" – Demande de renseignements médicaux .....	35
	Annexe "B" – Partage d'emploi .....	38

Convention intervenue le 7 mai 2015.

entre

**Le Conseil scolaire acadien provincial**, un conseil scolaire établi selon l'*Education Act*, S.N.S. 1995-96, C.1., ci-après nommé le Conseil

et

**Le Nova Scotia Teachers Union**, une personne morale en vertu des dispositions du chapitre 109 des Statuts de la Nouvelle-Écosse, 1968, la Loi sur la profession enseignante (*Teaching Profession Act*), ci-après nommé le Syndicat.

Là où le masculin est utilisé, il représente également le féminin à moins d'une indication spécifique du contraire.

## **ARTICLE 1 – DURÉE DE LA CONVENTION**

1.01 À moins d'indication contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à compter de la date de signature et demeurent pleinement en vigueur jusqu'à la trente et unième journée de juillet 2017 ou jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit adoptée conformément avec la *Teachers' Collective Bargaining Act* pour la province de la Nouvelle-Écosse ou que cette convention soit modifiée par consentement mutuel des deux parties.

## **ARTICLE 2 – DÉFINITIONS**

2.01 Dans la présente convention:

- (a) l'expression «année financière» signifie la période à compter du premier (1er) jour d'avril inclus de toute année jusqu'au trente et unième (31e) jour de mars inclus de la prochaine année civile;
- (b) l'expression «année scolaire» signifie la période à compter du premier (1er) jour du mois d'août inclus d'une année jusqu'au trente et unième (31e) jour de juillet inclus de la prochaine année civile;
- (c) l'expression «aptitudes» signifie les compétences acquises pour traiter effectivement de situations d'enseignement/d'administration qui sont susceptibles de se produire dans les salles de classes, les écoles ou le bureau régional;
- (d) l'expression «convention» signifie cette entente professionnelle entre le Conseil et le Syndicat;
- (e) l'expression «Convention collective provinciale des enseignants» signifie la convention professionnelle entre le ministère de l'Éducation et Nova Scotia Teachers Union;

- (f) l'expression «CSANE» signifie le Conseil Syndical Acadien de la Nouvelle-Écosse qui représente les enseignants à l'emploi du Conseil scolaire acadien provincial;
- (g) l'expression «CSAP» signifie le Conseil scolaire acadien provincial;
- (h) l'expression «directeur général des écoles» signifie un enseignant nommé par le Conseil comme responsable du système scolaire;
- (i) l'expression «école» signifie pour les fins de l'Article 12 – Ancienneté et maintien et en vertu de l'Article 14 – Mutation des enseignants, un ou plusieurs édifices ou une partie d'un édifice, désigné par le Conseil, comme une «école» et géré par un directeur au moment de la signature de la présente convention et tout édifice ou édifices relevant de la direction d'un directeur qui pourraient être construits ou redéfinis suivant la signature de la présente convention;
- (j) l'expression «enseignant» signifie une personne définie comme enseignant dans la Convention collective provinciale des enseignants et à l'emploi du Conseil en vertu d'un contrat probatoire, permanent ou de durée déterminée;
- (k) l'expression «enseignant déplacé» signifie un enseignant en surplus qui, ayant eu une occasion de mutation volontaire, n'a pas obtenu un poste de son choix pour l'année suivante, et a été placé à un poste en vertu d'une mutation à la demande du Conseil;
- (l) l'expression «enseignant en surplus» signifie un enseignant détenant un contrat permanent ou probatoire dans l'école qui, sous réserve du maintien des programmes d'étude, détient le moins d'ancienneté et qui n'a pas de poste dans la dite école pour l'année scolaire suivante;
- (m) l'expression «enseignant suppléant» désigne un enseignant ou une autre personne qualifiée, embauché(e) pour remplacer, au jour le jour, un enseignant régulier au service d'un conseil.
- (n) l'expression «expérience» réfère à des activités d'enseignement ou de travail pertinentes au poste à l'étude et doit inclure, sans s'y limiter, ce qui suit: démontrer un leadership envers les autres enseignants, effectuer du travail de comité au niveau du Conseil, au niveau provincial ou encore dans le cadre d'une situation de perfectionnement professionnel à l'initiative du Syndicat, faire de la recherche en éducation, de l'entraînement de ses pairs, du développement des programmes d'études/projets d'enseignement, du perfectionnement professionnel ou personnel ou toute autre activité semblable dans des domaines connexes.
- (o) l'expression «formation» réfère au certificat détenu par l'enseignant, les diplômés, les mineurs et les majeurs dans des domaines d'études et de cours, incluant les études en cours ou complétées, dans les domaines spécialisés qui peuvent se rapporter à l'enseignement ou à la tâche d'enseignement ou d'administration assignée et inclut aussi, sans s'y limiter, ce qui suit: le perfectionnement pédagogique; les conférences telles que prévues par les règlements

et les conventions; les instituts d'été tels qu'offerts par le ministère de l'Éducation, le Conseil, le Syndicat, les universités ou d'autres intervenants reconnus en éducation; et les cours abrégés ou des études personnelles approuvées par le Conseil;

- (p) l'expression « journée ouvrable » est toute journée autre qu'un samedi, un dimanche, un congé férié, ou tout autre congé reconnu par la présente convention;
- (q) l'expression « poste d'enseignant » veut dire un poste dans une école ou des écoles ou un poste itinérant ou un poste de soutien au niveau régional sur une base annuelle ou semestrielle.
- (r) l'expression « poste non-comblé » veut dire un poste pour lequel il y a un enseignant en fonction;
- (s) l'expression « poste vacant » veut dire un poste pour lequel il n'y a pas d'enseignant en fonction;
- (t) l'expression « représentation régionale » signifie que l'on place des enseignants sur des comités relevant de cette convention comme représentants de chacune des trois (3) régions [Nord-Est, centrale, Sud-Ouest] de la province.
- (u) l'expression « tâches d'enseignement » signifie les responsabilités spécifiques d'enseignement comportant la matière à enseigner et le niveau d'enseignement pour une année scolaire ou un semestre.

### **ARTICLE 3 – IMPRESSION DE LA CONVENTION**

- 3.01 Le Syndicat imprime sous forme de livret un nombre de copies suffisant de cette entente pour que chaque enseignant et les administrateurs du Conseil en reçoivent une copie.
- 3.02 Les coûts d'impression sont partagés également entre le Syndicat et le Conseil.
- 3.03 Le Syndicat est responsable de la distribution de l'entente à ses membres.

### **ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE**

- 4.01 Le Conseil accepte et reconnaît *Nova Scotia Teachers Union* comme l'unité syndicale exclusive des enseignants employés par le Conseil.

### **ARTICLE 5 – CONGÉ DE MALADIE**

- 5.01 Chaque enseignant à temps plein a droit à vingt (20) jours de congé de maladie à compter du 1<sup>er</sup> août de chaque année scolaire. On accorde aux enseignants à temps partiel un congé de maladie au prorata.

- 5.02 Nonobstant le paragraphe 5.01, lorsqu'un enseignant qui a été en congé de maladie sans solde reprend ses tâches, il a droit au congé de maladie conformément au paragraphe 5.01 sauf que le nombre de jours est calculé selon le pourcentage du nombre de jours d'enseignement auxquels l'enseignant a droit par rapport au nombre de jours dans l'année scolaire.
- 5.03 Chaque enseignant accumule des congés de maladie jusqu'à un total de cent quatre-vingt-quinze (195) en plus des journées accordées en vertu du paragraphe 5.01. Pour être plus précis, le maximum du nombre de jours qui peut être réclamés est de deux cent-trente-cinq (235).
- 5.04 Les jours de congé accumulés ne commencent qu'après l'expiration des congés de maladie de la présente année conformément au paragraphe 5.01.
- 5.05 Les journées accumulées utilisées sont déduites du total accumulé.
- 5.06 Lorsqu'un enseignant est à l'emploi du Conseil, le Conseil crédite à cet enseignant, au moment où il reçoit un contrat permanent, le nombre de jours de maladie accumulés crédités par le conseil scolaire qui l'employait immédiatement auparavant en Nouvelle-Écosse jusqu'à un maximum de cent-quatre-vingt-quinze (195) jours. L'enseignant doit fournir au Conseil une lettre de son ancien Conseil indiquant le nombre de jours de maladie accumulés.
- 5.07 Tout enseignant à contrat continu qui est à l'emploi du Conseil pour au moins un (1) an et qui, dans toute année scolaire, a épuisé tous ses jours de l'année courante et ses jours de maladie accumulés et qui est malade, peut demander par l'entremise du directeur des ressources humaines une avance sur les jours de maladie de la prochaine année jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
- 5.08 Une enseignante peut utiliser jusqu'à quarante (40) jours de maladie, s'ils sont disponibles, dans des cas de congé de grossesse. Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas durant la période où les avantages prévus à l'Article 27 – Congé de maternité de la Convention provinciale des enseignants sont en vigueur.
- 5.09 Un enseignant en congé sans solde est considéré comme étant en service continu mais les jours de maladie en vertu du paragraphe 5.01 ne s'accumulent pas et ne peuvent être utilisés durant le congé.
- 5.10 Un enseignant qui subit des traitements dans un programme certifié de désintoxication ou dans un programme de réhabilitation (alcoolisme ou usage de drogues) prévu à la Convention provinciale des enseignants est considéré malade.



- 5.11 Le nombre total de congés de maladie au crédit de l'enseignant ayant un contrat continu qui démissionne ou dont l'emploi est résilié par le Conseil est recouvré si l'enseignant retourne à l'emploi du Conseil à l'intérieur de cinq (5) ans.
- 5.12 Il est reconnu que le congé de maladie peut être utilisé pour les soins médicaux et dentaires de l'enseignant. Il est reconnu cependant que quand c'est possible, de tels rendez-vous ne sont pas fixés durant les heures de classe.
- 5.13 On peut exiger que l'enseignant présente une attestation médicale d'un médecin diplômé si la maladie dure plus de cinq (5) jours consécutifs ou si l'employeur a des motifs raisonnables de croire à une utilisation injustifiée des journées de maladies. Les parties conviennent d'utiliser le formulaire de «demande de renseignement médicaux» prévu à l'annexe A et ces informations seront tenues confidentielles en vertu de l'article 12 – Dossier personnel de l'enseignant de la convention collective provinciale des enseignants.

## **ARTICLE 6 – CONGÉ SPÉCIAL**

- 6.01 (a) Un enseignant a droit à sept (7) jours de congé avec solde suivant immédiatement le décès d'un conjoint, d'un fils ou d'une fille. Le terme « conjoint » est tel que défini selon les lois de la Nouvelle-Écosse.
- (b) Un enseignant a droit à cinq (5) jours de congé avec solde suivant immédiatement chaque décès dans la famille immédiate de l'enseignant ou de son conjoint actuel. La famille immédiate inclut le parent, le beau-fils, la belle-fille, le beau-parent, la belle-mère actuelle, le beau-père actuel, le gendre actuel, la bru actuelle, le frère, la soeur, le petit-enfant, le tuteur, et les grands-parents.
- (c) Un enseignant a droit à un congé spécial avec solde d'un maximum de trois (3) jours à la suite de chaque décès dans la famille non-immédiate de l'enseignant. La famille non-immédiate comprend l'oncle et la tante.
- (d) Lorsque l'enterrement a lieu à l'extérieur de la province, le directeur des ressources humaines peut accorder jusqu'à deux (2) jours supplémentaires pour fin de voyage.
- (e) Lorsque l'enterrement ou le service commémoratif dans le cas de la famille immédiate conformément au paragraphe 6.01(a) et 6.01 (b) n'a pas lieu au plus tard cinq (5) jours immédiatement après le décès, une (1) journée de congé peut être prise à la date de l'enterrement ou du service commémoratif.
- 6.02 (a) Le directeur des ressources humaines accorde jusqu'à cinq (5) jours avec solde pour chaque cas de maladie grave aux personnes visées au paragraphe 6.01 (a) et 6.01 (b).

- (b) Le directeur des ressources humaines peut demander une attestation médicale dans les cas d'une demande de congé pour maladie grave.
- 6.03
- (a) Le directeur des ressources humaines accorde jusqu'à cinq (5) jours avec solde pour des raisons pressantes et urgentes. Les congés en vertu du paragraphe 6.03 (a) sont tout à fait à la discrétion du directeur des ressources humaines.
  - (b) Un congé en vertu du paragraphe 6.03 (a) peut inclure l'absence de l'enseignant lors d'une journée d'enseignement où le transport en commun qu'il devait utiliser a modifié son horaire pour des raisons imprévues. Dans un tel cas, il incombe à l'enseignant de fournir les informations justifiant cette demande.
- 6.04 Par dérogation au paragraphe 2.01 (j), un suppléant classifié à titre d'enseignant régulier en vertu de l'article 32 de la Convention collective provinciale des enseignants a droit au congé de décès prévu au paragraphe 6.01.
- 6.05 Lorsqu'un enseignant, membre du personnel, meurt et que les funérailles ont lieu durant une journée scolaire, les enseignants de cette école peuvent y assister, avec l'approbation d'un administrateur et du directeur régional de l'Éducation, et cette journée peut être réclamée.
- 6.06 Sur demande, le directeur des ressources humaines peut accorder la demande des enseignants pour assister aux funérailles d'un enseignant, d'un élève, d'un employé du Conseil ou d'un bénévole d'école.
- 6.07 Lorsqu'un enseignant suppléant qui, à la demande du Conseil, doit participer à des procédures juridiques, ces jours peuvent être réclamés.
- 6.08 L'enseignant a droit à un congé spécial d'un maximum de dix (10) jours avec solde s'il est le donateur dans une situation de transplantation rénale. Le dit congé permet à l'enseignant le temps nécessaire au testing, aux conseils professionnels, à la consultation, à l'extraction et à la récupération.
- 6.09 Le directeur des ressources humaines accorde une journée maximum avec solde pour des motifs de nature personnelle qui ne peuvent être traités à un autre moment qu'au cours d'une journée d'enseignement. Un tel congé est tout à fait à la discrétion du directeur des ressources humaines.
- 6.10 Suite à l'approbation du directeur des ressources humaines, l'enseignant sera accordé du temps, d'un maximum d'une journée annuellement, afin d'assister aux funérailles d'un ami.

## **ARTICLE 7 – CONGÉ SANS SOLDE**

- 7.01 Le Conseil scolaire accorde une (1) année de congé sans solde à tout enseignant à contrat permanent qui présente une telle demande.
- 7.02 (a) Nonobstant le paragraphe 7.01, le Conseil accorde un maximum allant jusqu'à sept (7) congés sans solde dans la région du Sud-Ouest, huit (8) congés sans solde dans la région centrale et quatre (4) congés sans solde dans la région du Nord-Est à chaque année scolaire.
- (b) Nonobstant le paragraphe 7.02(a), le Conseil peut limiter le nombre de congés dans une école durant une (1) année scolaire à un maximum de deux (2) années complètes de congé.
- (c) Là où le Conseil exerce son droit en vertu du paragraphe 7.02 (a) et du paragraphe 7.02 (b), le Conseil doit justifier sa décision à la demande du Syndicat.
- (d) Si les circonstances le justifient, le directeur des ressources humaines pourrait dépasser le maximum établi à l'article 7.02(a). Cette décision est à la discrétion du directeur des ressources humaines.
- 7.03 Le Conseil peut accorder une année supplémentaire de congé sans solde à tout enseignant à contrat permanent en congé.
- 7.04 (a) Un congé de moins d'un (1) an est accordé à la discrétion du directeur général. Les demandes de congé de moins d'un (1) an doivent être présentées par écrit au moins un (1) mois avant la date prévue du début du congé. Dans des circonstances exceptionnelles, le directeur général peut accorder un congé avec moins d'un (1) mois d'avis.
- (b) Sur demande, le directeur général donne des raisons par écrit justifiant le refus de tout congé demandé en vertu du paragraphe 7.04 (a).
- 7.05 Les demandes de congé doivent être soumises par écrit au directeur des ressources humaines le ou avant le 1 mars de l'année scolaire précédant l'année du congé demandée. La réponse doit être donnée avant le 1 avril. Toutes demandes soumises après la date limite seront considérées selon la discrétion du directeur des ressources humaines.
- 7.06 Les demandes de congé dans le but de siéger comme dirigeant d'une association professionnelle d'enseignants doivent être soumises le ou avant le 15 juin de l'année scolaire précédant le congé souhaité.

- 7.07 Un enseignant en congé durant une année complète doit aviser par écrit le directeur des ressources humaines le ou avant le 1<sup>er</sup> mars de son intention de retourner à l'enseignement actif pour la prochaine année scolaire. Si l'avis n'est pas donné avant le 15 avril, l'enseignant perd le droit d'être affecté conformément au paragraphe 7.09. Si l'avis n'est pas donné avant le 15 mai, le Conseil n'a pas l'obligation d'accorder à un tel enseignant un poste pour l'année scolaire suivante.
- 7.08 (a) Tous les avantages de l'enseignant sont en suspens alors qu'il est en congé, mais sont recouverts lorsque l'enseignant retourne à l'enseignement pour le Conseil.  
(b) Nonobstant le paragraphe 7.08 (a), les enseignants conservent l'accumulation des avantages de l'allocation de retraite lors d'un congé.
- 7.09 Au retour d'un congé, un enseignant est réintégré:  
(a) au même poste d'enseignement mais pas nécessairement aux mêmes tâches d'enseignement qu'il détenait immédiatement avant le congé.  
(b) Si le poste d'enseignement n'existe plus, l'enseignant est traité de la même façon qu'il aurait été traité s'il n'y avait pas eu de congé; ou  
(c) à un poste d'enseignement faisant l'objet d'un accord commun.
- 7.10 Tout enseignant élu comme membre du Parlement ou membre de l'Assemblée législative ou comme Représentant municipal a droit sur demande à un congé d'absence pour la durée du mandat de son élection.

## **ARTICLE 8 – CONGÉ SYNDICAL**

- 8.01 Le Conseil accorde à chaque année scolaire une banque de dix-huit (18) jours avec solde au CSANE pour l'accomplissement de ses tâches. Le CSANE avise le directeur des ressources humaines à l'avance lorsqu'il est nécessaire pour un enseignant d'utiliser des journées.
- 8.02 En plus des journées prévues au paragraphe 8.01, le directeur général peut accorder au CSANE des jours supplémentaires aux enseignants pour accomplir les tâches de leur poste pourvu que le Syndicat paie au Conseil les coûts réels des enseignants suppléants.
- 8.03 Les journées prévues au paragraphe 8.01 et au paragraphe 8.02 sont des journées au-delà des journées payées prévues au paragraphe 31.02 (iv) de la Convention provinciale des enseignants ou lorsque le Conseil ou un agent du Conseil demande une rencontre avec les enseignants.
- 8.04 (a) On peut reporter à la prochaine année scolaire jusqu'à cinq (5) jours relevant du paragraphe 9.01 non-utilisés dans une année scolaire.

(b) Nonobstant le paragraphe 8.04(a), le nombre maximum de jours au-delà de la banque prévue au paragraphe 8.01 que le CSANE peut accumuler pour congé syndical est de cinq (5) jours.

8.05 Le Conseil et le Syndicat travaillent en collaboration pour s'assurer que les jours utilisés par le Syndicat en conformité avec ces articles sont utilisés d'une façon à minimiser les effets sur les élèves pourvu et qu'aucun enseignant ne puisse utiliser plus que dix (10) jours dans une année scolaire donnée, sauf avec l'autorisation du directeur des ressources humaines.

## **ARTICLE 9 – ÉCHANGE D'ENSEIGNANTS**

9.01 Les enseignants à contrat permanent qui souhaitent une (1) année d'échange à l'intérieur du Conseil peuvent faire une demande par écrit au directeur des ressources humaines avant la dernière journée d'enseignement en février.

9.02 Le directeur des ressources humaines voit à la publication d'une liste avant le 15 mars des enseignants qui souhaitent des échanges à l'intérieur du Conseil et sollicite des demandes des enseignants intéressés avant le 15 avril.

9.03 Dans le but d'encourager les échanges d'enseignants, le directeur des ressources humaines garantit aux enseignants qui participent à un échange la réintégration dans le poste qu'ils détenaient avant l'échange ou, dans l'éventualité où le poste est éliminé, dans un poste mutuellement convenable.

9.04 Tous les échanges d'enseignants à l'intérieur de la région doivent être approuvés par le directeur des ressources humaines et les postulants doivent être informés dès que possible après le 15 mai. Le directeur des ressources humaines ne doit pas refuser la permission sans raison à des enseignants ou à des personnes détenant des postes de responsabilité de participer à un échange latéral d'enseignants. Le directeur des ressources humaines doit fournir la (les) raison(s) pour le refus aux enseignants ou personnes détenant des postes de responsabilité à qui on refuse la permission de participer à un échange d'enseignants.

9.05 Pour qu'une entente d'échange continue pour la deuxième année, la demande doit être présentée au directeur des ressources humaines avant le 15 avril. Si toutes les parties en conviennent, l'échange pourra continuer la deuxième année.

9.06 (a) Pour qu'un échange devienne permanent, là où il a eu lieu durant deux (2) années consécutives, la demande doit être présentée au directeur des ressources humaines avant le 15 avril. Si toutes les parties en conviennent, l'échange peut devenir permanent.

- (b) Nonobstant le paragraphe 9.06 (a), un échange d'enseignant peut devenir permanent à la fin de la première année scolaire pourvu que les enseignants participant à l'échange s'entendent mutuellement et la permission ait été reçue par écrit par le directeur des ressources humaines.

9.07 Si un partenaire de l'échange détenant un contrat permanent est en surplus dans une région et que son licenciement est prévu et/ou il est en surplus dans une école conformément à l'Article 13 – Sécurité d'emploi, les modalités de l'échange à l'intérieur du Conseil sont nulles et sans effet.

## **ARTICLE 10 – ATTRIBUTION DES TÂCHES D'ENSEIGNEMENT**

10.01 Le directeur d'école informe par écrit chaque enseignant détenant un contrat permanent ou probatoire de la matière à enseigner et du niveau d'enseignement pour la prochaine année avant le dix (10) mai et avant la deuxième séance de mutation volontaire des enseignants. Cette date peut être prolongée par consentement mutuel entre les parties. La direction d'école fera tous les efforts raisonnables afin de confirmer les tâches d'enseignement avant la première séance de mutation.

10.02 Les postes vacants peuvent être comblés à l'intérieur d'une école en réaffectant le personnel pourvu que ceci soit fait d'une façon sérieuse et qu'après consultation réelle auprès des enseignants affectés de même qu'après une consultation collective à la demande de l'administration ou des enseignants. Là où l'enseignant est en désaccord avec la réaffectation, un enseignant a le droit de rencontrer, avec un représentant syndical, le directeur des ressources humaines et/ou son délégué. La décision du directeur des ressources humaines est finale.

10.03 Le directeur général peut modifier une attribution des tâches après le neuf (9) mai pourvu qu'il puisse démontrer les besoins d'une telle modification. Lorsqu'une modification est faite, l'enseignant a le droit de demander et de recevoir par écrit les raisons de la modification.

- 10.04 (a) Le directeur général peut assigner à un enseignant une matière particulière et un niveau jusqu'à trois (3) ans à l'avance de l'entrée en vigueur d'une telle attribution de façon à permettre à l'enseignant d'entreprendre le perfectionnement professionnel approprié.
- (b) Si l'enseignant est en désaccord avec l'attribution proposée, l'enseignant doit, au cours de la première année, aviser le Conseil par écrit et l'attribution peut être donnée à un autre enseignant.

## **ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ ET MAINTIEN**

- 11.01 (a) Le directeur des ressources humaines prépare et tient à jour une liste écrite d'ancienneté. La liste d'ancienneté doit inclure les noms de tous les enseignants à contrat permanent et probatoire employés de façon consécutive par le Conseil.
- (b) La liste finale et définitive d'ancienneté au paragraphe 11.01 (a) est affichée dans chaque école au plus tard le 31 janvier de chaque année.
- (c) Avant que la liste d'ancienneté ne soit finalisée et affichée, tel que prévu au paragraphe 11.01 (b), cette liste d'ancienneté avec tous les nouveaux enseignants permanents et probatoires qui n'étaient pas sur la liste d'ancienneté des années précédentes doit être partagée avec CSANE avant le 15 novembre. Le Syndicat consulte les enseignants dans le but de permettre une vérification par les enseignants de leur position sur la liste d'ancienneté.
- (d) Lorsqu'il y a conflit ou désaccord sur la position de l'enseignant sur la liste provisoire d'ancienneté, un tel conflit ou désaccord doit être identifié par écrit par l'enseignant ou le Syndicat au plus tard le 15 décembre de chaque année et si aucun conflit ou désaccord n'est soulevé avant cette date, les modifications sont faites à la liste d'ancienneté et la liste est réputée être exacte.
- (e) Seules les modifications faites aux listes initiales depuis le dernier affichage peuvent faire l'objet d'un grief. Les listes qui en résultent constituent une preuve définitive de l'ancienneté des enseignants à contrat permanent ou probatoire à l'emploi du Conseil.
- 11.02 L'ancienneté signifie les années du dernier service continu à contrat permanent ou probatoire avec le Conseil. Pour plus de précision, ceci réfère à la date d'embauche avec le Conseil en vertu d'un contrat permanent ou probatoire incluant le service reconnu par la Convention provinciale des enseignants.
- 11.03 L'ancienneté est compilée de la façon suivante:
- (a) les années consécutives de service avec le Conseil, incluant tout service reconnu par la Convention provinciale des enseignants;
- (b) si les années en vertu du paragraphe 11.03 (a) sont égales, le nombre total d'années de service avec le Conseil;
- (c) si les années en vertu du paragraphe 11.03 (b) sont égales, le total des années de service dans la province de la Nouvelle-Écosse;
- (d) si les années en vertu du paragraphe 11.03 (c) sont égales, le total de service d'enseignement crédité par le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse est utilisé dans le seul but de briser une égalité; et

- (e) si l'égalité persiste, le directeur des ressources humaines utilise les plus bas chiffres de chaque numéro professionnel à partir de la dizaine jusqu'à ce que l'égalité soit brisée.
- 11.04 Toute modification à la structure légale du Conseil n'a aucun effet sur l'ancienneté d'un enseignant qui était à l'emploi du Conseil au moment d'une telle modification. L'ancienneté de tout enseignant ainsi affecté est la même que celle qui aurait existé si la modification n'avait pas eu lieu.
- 11.05 L'ancienneté continue de s'accumuler:
- (a) durant l'absence d'un enseignant tel que prévu dans les règlements en vertu de la «*Education Act*» ou de la Convention provinciale des enseignants;
  - (b) durant un congé d'absence avec solde;
  - (c) lors de la tenue d'un poste de direction avec le Conseil;
  - (d) durant toute période prévue pour un congé de grossesse ou d'adoption;
  - (e) durant un congé d'absence sans solde de moins d'un (1) an;
  - (f) durant un congé d'étude avec solde
  - (g) durant un congé d'absence avec solde pour des raisons de maladie ou d'accident;
  - (h) durant la période de temps où un enseignant est sur la liste de ré-embauche conformément au paragraphe 11.09 de la présente convention; et
  - (i) dans tout autre cas où une entente professionnelle entre le Syndicat et le Conseil le prévoit expressément.
- 11.06 Il y a perte d'ancienneté pour les raisons suivantes:
- (a) la démission d'un enseignant;
  - (b) le congédiement qui n'est pas contesté ou qui est ratifié par un conseil d'appel;
  - (c) dans le cas d'un enseignant à contrat probatoire lorsque le contrat de l'enseignant est résilié parce que le Conseil choisit de le faire et non pas pour des raisons de compression de personnel; ou
  - (d) après trois (3) années durant lesquelles un enseignant n'a pas reçu de nouvelle assignation suite à une compression du personnel.

## Maintien

- 11.07 Là où il est absolument nécessaire d'invoquer une compression du personnel, cela doit se faire autant que possible par attrition. Une compression du personnel ne doit pas être utilisée comme motif de licencier des enseignants qui seraient sujets à congédiements pour juste motif.



- 11.08 Dans l'éventualité où une compression du personnel est nécessaire, les enseignants doivent être retenus par le Conseil dans cet ordre:
- (a) premièrement, les enseignants à contrat permanent, conformément à la liste d'ancienneté en vertu du paragraphe 11.01 (a); et
  - (b) deuxièmement, les enseignants à contrat probatoire, conformément à la liste d'ancienneté en vertu du paragraphe 11.01 (a).

## **Procédures**

- 11.09 (a) Les enseignants directement touchés par la politique de réduction du personnel doivent être informés par le directeur des ressources humaines ou un membre de l'administration aussitôt qu'une décision ferme est prise.
- (b) Le Conseil fournit une lettre appropriée faisant état des raisons pour lesquelles tout enseignant quitte le Conseil à cause d'une compression du personnel.
- (c) Le Conseil maintient une liste de ré-embauche de tous les enseignants anciennement à l'emploi du Conseil qui demeurent sans emploi suite à une compression du personnel. Néanmoins, il est du devoir de l'enseignant d'informer le Conseil de tout changement d'adresse et un manquement à cette obligation constitue une renonciation de la part de l'enseignant de son droit d'être embauché durant la période de temps où l'adresse est inexacte.
- (d) Le placement de l'enseignant sur la liste conformément au paragraphe 11.09 (c) est basé sur l'ancienneté de l'enseignant au moment de la compression du personnel;
- (i) premièrement, les enseignants à contrat permanent selon l'ancienneté;
  - (ii) deuxièmement, les enseignants à contrat probatoire selon l'ancienneté.
- (e) Les enseignants sur la liste de ré-embauche, selon leur position sur la liste, ont le premier choix de combler les postes qui deviennent disponibles par la suite ou qui sont créés à l'intérieur du système relevant du Conseil pourvu qu'ils aient la formation, de l'opinion du Conseil, pour combler le poste.
- (f) On offre aux enseignants sur la liste de ré-embauche les postes à mesure qu'ils deviennent disponibles dans l'ordre suivant:
- (i) premièrement, les postes vacants;
  - (ii) deuxièmement, les postes à temps plein non-comblés;
  - (iii) troisièmement, les postes à temps partiel non-comblés.
- (g) Le nom de l'enseignant est enlevé de la liste:
- (i) lorsqu'un enseignant accepte un emploi à temps plein comme enseignant; et
  - (ii) lorsque l'enseignant a été licencié pour une période de trois (3) ans et n'a pas été ré-embauché par le Conseil.

- 11.10 Les enseignants sans emploi à cause d'une compression du personnel sont placés sur la liste des enseignants suppléants actifs et doivent avoir la priorité lorsque des enseignants suppléants sont nécessaires pourvu qu'ils aient la formation pour combler le poste.

### **Programmes**

- 11.11 (a) Si le directeur des ressources humaines est d'avis que l'enseignant qui doit être licencié conformément aux dispositions sur l'ancienneté est nécessaire pour maintenir l'effectif complet des enseignants dans un programme, il peut désigner cet enseignant comme essentiel au programme.
- (b) Dans l'éventualité où le Syndicat n'est pas d'accord avec la décision du directeur des ressources humaines, un comité de deux (2) membres du Syndicat, deux (2) membres de l'administration du Conseil et le directeur régional de l'Éducation doit se réunir dans les dix (10) jours pour discuter de la décision du directeur des ressources humaines et résoudre la question.
- (c) Si un enseignant est jugé nécessaire pour maintenir l'effectif complet d'enseignants dans un programme, l'enseignant suivant sur la liste d'ancienneté est licencié à moins qu'il n'y ait un enseignant dans le système détenant un contrat permanent et ayant plus d'ancienneté qui soit prêt à poursuivre sa formation en vue de l'obtention d'un poste pour lequel l'enseignant a été jugé nécessaire pour le maintien de l'effectif complet des enseignants à l'intérieur du programme.
- (d) Le directeur général doit, à la demande de l'enseignant qui est prêt à poursuivre sa formation, accorder un congé sans solde pour permettre à l'enseignant de compléter la formation appropriée, telle que déterminée par le Conseil après consultation avec l'enseignant. Le Conseil agit de façon raisonnable lorsqu'il détermine la formation appropriée.
- (e) Si l'enseignant accepte une formation supplémentaire, l'enseignant qui avait été jugé nécessaire doit demeurer en poste jusqu'au moment où l'enseignant qui suit la formation revient dans le système pourvu que l'enseignant recyclé puisse répondre immédiatement aux exigences du poste.

## ARTICLE 12 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 12.01 (a) Avant le 15 mai de chaque année scolaire, le Conseil doit formuler une proposition de dotation probable du personnel pour l'année suivante; cette proposition doit indiquer la façon dont le Conseil a l'intention de pourvoir ses écoles en termes de personnel et l'allocation du personnel de supervision, des spécialistes et des enseignants dans le système et dans les écoles. La proposition de dotation probable du personnel identifie tous les postes vacants ou non-comblés qui sont connus ou raisonnablement prévisibles à ce moment-là.
- (b) En préparant la proposition de dotation du personnel, le directeur des ressources humaines peut désigner un enseignant comme étant essentiel à un programme s'il est nécessaire pour maintenir l'effectif complet d'enseignants dans ce programme; et
- (c) Un enseignant placé suivant l'affectation d'un autre enseignant en vertu de cet article est considéré à son poste original pour fin de placement à la fin de l'année scolaire. Dans l'éventualité où les placements conviennent aux deux enseignants affectés, les deux placements seront rendus permanents.
- 12.02 Au moins deux (2) semaines avant le 15 mai de chaque année scolaire, le directeur des ressources humaines et les trois (3) représentants du CSANE sur le comité employés/employeur se rencontrent pour passer en revue la proposition de dotation probable du personnel. Le directeur des ressources humaines doit considérer de façon juste toute proposition faite par le Syndicat pour répondre aux besoins par l'entremise des mutations volontaires.
- 12.03 Le Conseil annonce chaque année, preuves à l'appui, s'il y a un surplus ou un déficit d'enseignants pour la prochaine année scolaire. On doit prouver qu'il y a un surplus ou un déficit dans chaque école.
- 12.04 Les enseignants en surplus en vertu du paragraphe 12.03 en sont informés par écrit par le directeur des ressources humaines une fois que la formule probable de dotation du personnel a été révisée.
- 12.05 Lorsqu'il est démontré qu'il y a des enseignants en surplus dans une école, le problème de surplus est résolu selon la procédure suivante:
- (a) Le directeur des ressources humaines affiche dans chaque école une liste de tous les postes vacants et non-comblés.
- (b) Le directeur des ressources humaines demande des volontaires pour fin de mutation aux postes vacants ou non-comblés dans les autres écoles.
- (c) Moyennant un consentement mutuel entre le directeur des ressources humaines et l'enseignant, un enseignant est muté à un poste vacant ou non-comblé dans une autre école.

- (d) (i) S'il y a toujours un surplus d'enseignants dans une école après la mise en oeuvre des dispositions prévues au paragraphe 12.05 (b) et au paragraphe 12.05 (c), les enseignants en surplus sont identifiés selon l'ancienneté, sous réserve de la protection des programmes prévue au paragraphe 12.01 (b) et on leur offre des mutations à d'autres postes vacants ou non-comblés pour lesquels ils ont la formation.
- (ii) Si la mutation crée une charge onéreuse, l'enseignant peut demander et le Conseil peut accorder un congé d'un (1) an sans interruption d'ancienneté du poste qui lui était attribué et l'enseignant est placé sur la liste de ré-embauche pour une période jusqu'à trois (3) ans.

12.06 Toutes les mutations à des postes vacants à temps plein effectuées en vertu du paragraphe 12.05 sont permanentes.

### **ARTICLE 13 – MUTATION DES ENSEIGNANTS**

13.01 A l'exception des dispositions prévues à l'Article 12 – Sécurité d'emploi, le directeur des ressources humaines peut muter les enseignants d'une école à l'autre seulement par consentement mutuel de l'enseignant et le directeur des ressources humaines.

13.02 Les mutations nécessitées par l'Article 12 – Sécurité d'emploi doivent avoir pris place avant que les mutations volontaires ne soient considérées.

#### **Mutations à la demande des enseignants**

13.03 Les enseignants qui souhaitent une mutation doivent faire une demande par écrit au directeur des ressources humaines, selon l'échéancier prévu dans l'affichage ou l'annonce du poste.

13.04 Il doit y avoir au moins deux (2) séances de mutations jusqu'au 25 juin. Là où il y a entente mutuelle des parties à la présente convention, il peut être annoncé que la période de mutation se terminera avant le 25 juin. Là où il n'y a aucune demande interne pour les postes affichés, la période de mutation est considérée terminée pour ces postes.

13.05 Les enseignants qui demandent une mutation à l'un des postes disponibles sont soumis aux critères de l'ancienneté dans le système s'ils ont la formation. Nonobstant l'ancienneté dans le système, l'ancienneté régionale selon le paragraphe 13.10 (c) a priorité à l'intérieur d'une région, avant que la mutation devienne en vigueur pour le système en entier.

13.06 On accorde aux enseignants qui sont mutés après la dernière journée des vacances d'été un délai raisonnable tel que déterminé par le directeur des ressources humaines, sans enseignement et sans tâches de surveillance, sans perte de traitement ou avantages dans le but de faciliter la mutation.

### **Mutations à la demande du Conseil**

13.07 Le directeur des ressources humaines et/ou son délégué rencontrent le président du CSANE ou son délégué pour discuter des mutations à la demande du Conseil et on offre l'occasion aux deux parties de faire les changements mutuellement convenables.

13.08 Lorsqu'un enseignant en surplus n'a pas été placé et avant que le directeur des ressources humaines ne recommande une mutation à la demande du Conseil, le directeur des ressources humaines:

- (a) communique avec l'enseignant et organise une consultation à une date mutuellement convenable;
- (b) une telle rencontre doit se faire au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la première communication;
- (c) les rencontres de consultation se font en personne;
- (d) le désir de l'enseignant, le lieu de résidence, la formation académique et les mutations antérieures doivent être dûment considérés.

13.09 (a) Dans les cas où les mutations à la demande du Conseil sont nécessitées par l'application des politiques de réduction du personnel ou la protection des programmes, on offre à l'enseignant muté le premier poste disponible, pour lequel il a la formation, qui devient vacant à son école originale.

(b) Cette opportunité est valide pour une durée d'un (1) an à compter du moment où la mutation est entrée en vigueur.

13.10 Nonobstant les dispositions de l'Article 13 – Mutation des enseignants et de l'Article 12 – Sécurité d'emploi, le Conseil, dans des situations de mutation à la demande du Conseil, doit considérer d'abord et accorder la priorité aux enseignants comme suit:

- (a) premièrement, à l'école la plus proche du lieu de résidence des enseignants;
- (b) deuxièmement, à l'intérieur de la région géographique du Conseil où les enseignants étaient précédemment à l'emploi. Tels conseils étaient reconnus comme conseils avant le fusionnement;
- (c) troisièmement, à l'intérieur de la région des enseignants (région Nord-Est, région centrale et région Sud-Ouest);
- (d) quatrièmement, à l'intérieur du système.

### **Fermetures d'école et redéfinitions**

- 13.11 Dans le cas d'une construction scolaire ou d'une redéfinition d'école donnant lieu à la fermeture d'une école ou d'une partie d'une école, ce qui suit s'applique:
- (a) lorsque toute l'école doit fermer et est remplacée par une autre école, les enseignants sont mutés avec leur attribution de tâches à la nouvelle école;
  - (b) lorsque toute école doit fermer et est remplacée par deux ou plusieurs autres écoles, les enseignants sont mutés avec leur attribution de tâches d'enseignement aux autres écoles et l'école où l'enseignant individuel est muté est l'école où, selon son attribution actuelle des tâches d'enseignement, l'enseignant passait le plus grand pourcentage de son temps avec le niveau d'enseignement transféré de l'école actuelle;
  - (c) lorsque seulement une partie de l'école ferme, les enseignants mutés sont les enseignants qui, selon leurs attributions actuelles de tâches, passaient le plus grand pourcentage de leur temps avec les niveaux transférés;
  - (d) les enseignants mutés conformément aux dispositions de cet article sont placés dans un poste semblable dans la nouvelle école ou si, un poste semblable n'existe pas, un poste mutuellement convenable dans la nouvelle école; et
  - (e) les enseignants peuvent être considérés en surplus dans la nouvelle école selon l'Article 12 – Sécurité d'emploi.

Les affectations individuelles effectuées en vertu de cet article peuvent être passées en revue par le comité employés/employeur qui fera tous les efforts raisonnables pour résoudre tous les problèmes d'affectations.

- 13.12 Les enseignants qui détiennent un contrat permanent peuvent présenter une demande pour des postes vacants affichés qui deviennent disponibles jusqu'au 31 juillet de l'année scolaire en cours.

### **ARTICLE 14 – RAPPEL DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE**

- 14.01 Suite au placement des enseignants à surplus (Article 12) et à la mutation des enseignants (Article 13), tous les postes demeurant vacants et non – comblés deviennent disponibles à l'intérieur de la région pour fin de rappel des enseignants à contrats à durée déterminée. Tous les efforts raisonnables doivent être faits pour que ce processus commence au plus tard une (1) semaine après la fin des mutations relevant de l'Article 13.
- 14.02 Considération et préférence pour les enseignants des contrats à durée déterminée seront accordées dans l'ordre suivante:

- (a) Un enseignant à temps plein à contrat à durée déterminée, ayant deux (2) années consécutives ou plus immédiatement précédentes avec le Conseil est placé, pourvu qu'un poste soit disponible et pourvu que l'enseignant ait la formation, l'expérience, les aptitudes et la compétence nécessaire pour répondre aux exigences du poste, dans l'opinion du directeur des ressources humaines.
  - (b) Suivant les procédures énoncées au paragraphe 14.02 (a), les enseignants à contrat à durée déterminée qui n'ont pas été placés, pour des raisons autres que motif juste, et qui ont un minimum de cent soixante-quinze (175) jours de service à durée déterminée pour chacune de deux (2) années consécutives ou un total cumulatif d'au moins trois cent-quatre-vingt-dix (390) jours pour plus de deux (2) années consécutives seront placés dans les postes vacants et non-comblés qui demeurent pourvu que ces enseignants aient la formation, l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires pour les postes, de l'opinion du directeur des ressources humaines.
  - (c) Les autres enseignants à contrat à durée déterminée à l'emploi du Conseil depuis les quinze (15) derniers mois peuvent être considérés.
- 14.03 (a) Un enseignant qui détient un contrat à durée déterminée pour l'année scolaire suivante pourrait être considéré pour les concours dont la date de clôture est au plus tard le 30 juin.
- (b) Le directeur des ressources humaines pourrait considérer une candidature au-delà de cette date si les circonstances le justifient.

## **ARTICLE 15 – PLACEMENT DU PERSONNEL**

- 15.01 Le Conseil place les enseignants selon l'ordre de priorité suivant:
- (a) premièrement, on offre tout poste vacant ou non-comblé à son école originale à tout enseignant qui a été muté durant l'année scolaire précédente en vertu du paragraphe 13.09 (a);
  - (b) deuxièmement, on offre tout poste vacant ou non-comblé à tout enseignant qui a été déclaré en surplus selon les dispositions du paragraphe 12.05 et aux enseignants qui ne peuvent être placés après les fermetures ou redéfinitions d'écoles en vertu du paragraphe 13.11;
  - (c) troisièmement, on place les enseignants détenant un contrat permanent qui ont présenté une demande durant deux séances de mutation volontaire selon les dispositions du paragraphe 13.04;
  - (d) quatrièmement, les enseignants sur la liste de ré-embauche sont embauchés selon les dispositions du paragraphe 11.09 (e);
  - (e) cinquièmement, les enseignants qui ont postulé des postes affichés en vertu de l'Article 16 – Postes vacants et nominations et l'Article 14 – Rappel des contrats à durée déterminée;

- (f) sixièmement, on procède aux mutations à la demande du Conseil selon les dispositions du paragraphe 13.08;
- (g) septièmement, on place les enseignants « pré-embauches ».
- (h) huitièmement, on embauche de nouveaux enseignants.

## **ARTICLE 16 – POSTES VACANTS ET NOMINATIONS**

- 16.01 Une liste de tous les postes d'enseignement et de supervision qui deviennent vacants ou qui sont créés dans le système est envoyée immédiatement par le directeur des ressources humaines ou son délégué à chaque école au moins trois (3) jours ouvrables avant la date limite des demandes et est affichée immédiatement dans l'école ou le milieu de travail par le directeur de l'école et/ou le représentant syndical.
- 16.02 Durant les vacances d'été, ces postes sont annoncés dans un journal provincial ou, au choix du directeur des ressources humaines, par un moyen électronique largement accessible aux enseignants. Le Syndicat et les enseignants sont informés quant aux procédures à être utilisées par le secteur des ressources humaines.
- 16.03 Les enseignants détenant un contrat permanent présentement à l'emploi du Conseil ont la première priorité pour combler les postes vacants et non-comblés à l'intérieur du système, pourvu qu'ils aient la formation nécessaire. Là où le choix se fait entre deux candidats à l'interne qui, de l'opinion du directeur des ressources humaines, ont une formation et une compétence égales, l'ancienneté est le facteur déterminant.
- 16.04 Là où la formation et la description de tâches affichées pour un poste ont été modifiées de façon significative, le poste doit être affiché de nouveau.
- 16.05 Pour combler des postes vacants, le Conseil prendra en considération les demandes qui respectent les procédures de mise en candidature. Si un poste n'est pas comblé à partir des premiers postulants, et que le Conseil désire toujours combler le poste vacant, le Conseil fait appel à d'autres demandes. Tous les postulants à l'interne doivent être considérés et seuls les candidats sélectionnés sont interviewés.
- 16.06 Le Conseil fera des entrevues de sélection pour tous les postes de supervision qui deviennent vacants. Les postes vacants en administration ne sont annoncés qu'après l'étude des demandes de mutation à un poste équivalent à la demande du Conseil et/ou à la demande de l'enseignant. Parmi les éléments à considérer pour déterminer un poste équivalent, il y a le nombre d'enseignants et le nombre de niveaux enseignés.



- 16.07 Dans le but de limiter les effets sur les élèves durant l'année scolaire, les parties conviennent que là où le Conseil détermine qu'un poste d'enseignement ou de supervision devient vacant après la vingtième (20e) journée d'enseignement de l'année scolaire, le Conseil peut combler le poste permanent d'enseignement ou de supervision vacant sur une base temporaire. Le poste vacant permanent sera affiché avec suffisamment de temps pour combler ce poste permanent vacant avant le début de la prochaine année scolaire.
- 16.08 Tous les postes seront affichés et seront décrits comme « vacant » ou « non-comblé ».

### **ARTICLE 17 – NOMINATIONS ADMINISTRATIVES**

- 17.01 La promotion des enseignants à des postes de supervision est basée sur les aptitudes, la formation et l'expérience.
- 17.02 Là où les aptitudes, la formation et l'expérience sont relativement égales, l'ancienneté est le facteur déterminant.
- 17.03 L'avis de poste vacant est affiché par le directeur de l'école gérée par le Conseil et envoyé au président du CSANE et, au choix du directeur des ressources humaines, est rendue disponible par les moyens électroniques au moins sept (7) jours avant la date limite du concours pour ce poste.
- 17.04 Dans la mesure du possible et selon les informations disponibles, le Conseil comblera tous postes de supervision et d'administration vacants et non-comblés avant les séances de mutation des enseignants.

### **ARTICLE 18 – ENSEIGNANT RESPONSABLE**

- 18.01 Un enseignant peut être nommé par le directeur général ou son agent comme enseignant responsable en conformité avec cet article.
- 18.02 Dans l'éventualité où tout le personnel de direction affecté à une école est absent de l'école, on peut demander à l'enseignant responsable d'assumer les tâches prévues à cet article.
- 18.03 L'enseignant responsable, lorsqu'on lui demande d'agir, voit à assurer la surveillance ordinaire adéquate pour le maintien de la sécurité des élèves et de l'école et traitera seulement des questions urgentes à mesure qu'elles se présentent avec l'aide nécessaire du personnel des bureaux régionaux du Conseil.

- 18.04 Là où le personnel de direction est absent pour plus de cinq (5) jours consécutifs, l'enseignant responsable assume toutes les tâches administratives à l'exception de l'évaluation de l'enseignement et du personnel.
- 18.05 Lorsque cela est possible, l'enseignant responsable est choisi parmi les enseignants qui ont exprimé un intérêt à l'accomplir cette tâche. Un enseignant a le droit de refuser d'agir comme enseignant responsable, sauf si l'école se retrouverait autrement sans surveillance.
- 18.06 Lorsque la désignation d'un enseignant responsable est pour moins d'une (1) journée, on peut faire appel à un enseignant suppléant mais là où la désignation est pour une (1) journée ou plus, on doit fournir un suppléant pour relever l'enseignant responsable de ses tâches régulières d'enseignement.

### **ARTICLE 19 – DROIT À LA REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 19.01 Chaque enseignant a droit à la présence d'un représentant syndical lors de toute discussion avec le personnel de supervision ou d'administration alors qu'on traite de questions de discipline, de congédiement ou de grief.
- 19.02 Nonobstant le paragraphe 19.01, toute rencontre convoquée par le superviseur ou le personnel administratif et dont la discussion prend une orientation à caractère disciplinaire doit prendre fin et on offre à l'enseignant l'occasion d'avoir un représentant syndical présent lors de la rencontre qui s'ensuit.
- 19.03 On entend par une entrevue pour raisons disciplinaires une entrevue convoquée pour les fins d'une réprimande ou d'un avertissement écrit, d'une suspension ou du congédiement d'un enseignant. Toute entrevue qui ne vise pas l'une des procédures ci-haut n'est pas considérée comme une rencontre pour fins disciplinaires.

### **ARTICLE 20 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 20.01 Le Conseil, le Syndicat et les enseignants conviennent de collaborer dans la prévention d'accidents et la promotion de la santé et de la sécurité. Toutes les parties acceptent de se conformer à toutes les dispositions appropriées de la *Nova Scotia Occupational Health and Safety Act* et de ses règlements.
- 20.02 (a) Le Conseil fournit les enseignants suppléants, là où c'est nécessaire, pour remplacer les membres des comités de santé et sécurité au travail qui reçoivent la formation dans le cadre de leurs obligations comme membres du comité de santé et sécurité au travail.
- (b) Le programme de formation prévu au paragraphe 20.02(a) doit être approuvé par le directeur des ressources humaines.

## **ARTICLE 21 – TRANSPORT DES ÉLÈVES**

- 21.01 Dans le cas où un enseignant doit conserver un permis de conduire de la classe régulière ou doit obtenir un permis de conduire d'une autre classe, le Conseil doit:
- (a) défrayer les coûts des examens médicaux et de la vue nécessaires pour ce permis particulier; et
  - (b) accorder le temps nécessaire à l'enseignant pour le test de conduite si ce test est nécessaire et doit être prévu durant la journée scolaire.

## **ARTICLE 22 – COMITÉ EMPLOYÉS/EMPLOYEUR**

- 22.01 Le Conseil et le Syndicat établissent un comité employés/employeur comprenant trois (3) enseignants nommés par le CSANE et jusqu'à trois (3) représentants de l'administration du Conseil. Un représentant du Conseil et un représentant des enseignants agissent comme co-présidents et ils président alternativement les rencontres du comité.
- 22.02 En établissant un forum de discussion, le comité essaye de promouvoir une bonne communication et des relations de travail efficaces entre les parties. Le comité n'a pas le pouvoir de prendre des décisions et il n'est pas non plus en mesure d'assumer les tâches ordinaires des procédures de grief ou de négociations collectives entre les parties.
- 22.03 Les réunions du comité se tiendront trois (3) fois par année. Deux (2) réunions auront lieu à l'extérieur de l'horaire d'enseignement de l'enseignant alors qu'une troisième rencontre aura lieu en personne. Les réunions en personne se tiendront normalement à l'automne, à l'hiver et que la troisième rencontre se tiendra au mois d'avril/ de mai afin de discuter la dotation du personnel. Les parties fixeront les dates des réunions pour l'année scolaire avant le 30 septembre. De plus, le comité déterminera ses propres procédures par consensus des membres du comité.
- 22.04 Toute réunion du comité au-delà du nombre prévu de réunions au paragraphe 23.03 peut être convoquée par l'une ou l'autre des parties pourvu qu'un avis de deux (2) semaines soit donné et que la date de la rencontre convienne aux deux parties.
- 22.05 L'ordre du jour des items à discuter lors de toute réunion est échangé par les parties pour la dite réunion au moins quatre (4) jours avant la réunion mais, avec le consentement des deux parties, d'autres items peuvent s'ajouter à l'ordre du jour de la réunion.
- 22.06 Le procès-verbal de chaque réunion est signé par les co-présidents après l'approbation du procès-verbal lors de la prochaine réunion.

- 22.07 Les discussions de ce comité peuvent inclure : climat de la classe, intégration et changements pédagogiques.
- 22.08 (a) Les discussions du comité peuvent inclure, sans s'y limiter :
- (i) Climat de classe
  - (ii) Les initiatives du MEDPE
  - (iii) Les initiatives du CSAP
  - (iv) Les opportunités de collaboration entre l'employeur et le personnel enseignant
  - (v) Les stratégies de mise en œuvre des changements
  - (vi) Soutien aux enseignants pour adopter les changements
  - (vii) Problématique liée à la charge de travail des enseignants

### **ARTICLE 23 – VIOLENCE CONTRE LES ENSEIGNANTS**

- 23.01 Les parties reconnaissent que de bonnes pratiques dans le domaine de la gestion du comportement sont essentielles au rendement pédagogique et à un climat positif dans l'école. De plus, les actes de violence et/ou d'abus dans l'école ne sont pas acceptables. Les parties agiront d'une façon rapide et appropriée pour traiter des manquements au code de conduite.
- 23.02 Les parties reconnaissent la responsabilité des enseignants et des directeurs d'école dans le maintien d'un climat sain dans leur école.
- 23.03 Lorsqu'un manquement au code de conduite n'est pas résolu au niveau de l'école, l'enseignant a le droit de traiter, avec un représentant syndical, de la question avec la direction régionale de la région.

### **ARTICLE 24 – LANGUE DES NÉGOCIATIONS**

- 24.01 Pendant les négociations entre les deux parties, la langue parlée à la table est le français.
- 24.02 Toute proposition soumise pour étude à la table de négociations doit être soumise en français. Ceci inclut les contre-propositions soumises durant les discussions à la table de négociations.
- 24.03 Tout le matériel de référence tel que les lois, les documents de recherche, etc. peut être soumis à la table de négociations dans la langue dans laquelle ce matériel de référence a été préparé à moins que des traductions ne soient disponibles.
- 24.04 La convention collective est imprimée en français et en anglais et est officielle dans les deux langues.

## **ARTICLE 25 – INFORMATIONS ET PROCÈS-VERBAUX DU CONSEIL**

- 25.01 Le Conseil remet au président du CSANE une copie des procès-verbaux approuvés.
- 25.02 Le Conseil remet au président du CSANE une copie de son budget une fois qu'il a été approuvé par le Conseil, une copie de ses états financiers vérifiés et une copie de la feuille de profil.
- 25.03 Le Conseil informe le président du CSANE, par écrit, du nom de tous les enseignants qui font des demandes de mutation volontaire selon le paragraphe 13.04 et de tous les enseignants à qui on accorde des mutations volontaires selon le paragraphe 13.04.
- 25.04 Le Conseil informe le président du CSANE de toute résiliation de contrat au plus tard cinq (5) jours après la résiliation.

## **ARTICLE 26 – PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

- 26.01 Les procédures énoncées dans le présent article sont suivies dans le but d'étudier et de tenter de résoudre toute dispute ou plainte concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention.
- 26.02 Le Syndicat doit, au plus tard le 30 septembre de chaque année scolaire, nommer, et le Conseil doit reconnaître, un comité du Syndicat représentant tous les enseignants à l'emploi du Conseil pour traiter des griefs. Ce comité, avec une représentation régionale, est connu sous le nom de comité de griefs du Syndicat. Le Syndicat informe le directeur des ressources humaines par écrit des membres du comité ou de toute modification au niveau des membres.
- 26.03 Si un enseignant ou le Syndicat a un différend avec le Conseil ou son représentant concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou toute violation présumée de la présente convention, le différend constitue un grief et l'enseignant ou le Syndicat donne suite au grief en conformité avec les procédures décrites dans le présent article.
- 26.04 **Première étape**
- (a) L'enseignant s'estimant lésé, avec ou sans un représentant et avec ou sans un membre du comité de griefs du Syndicat, soumet le grief à la direction régionale de la région au plus tard dix (10) jours ouvrables après constatation des faits qui ont donné lieu au présumé grief. L'enseignant produit une déclaration qui résume les faits donnant lieu au grief, identifie le ou les articles particuliers de la convention qu'il allègue avoir été violés et décrit le recours visé. L'enseignant s'estimant lésé fournit au comité de griefs du Syndicat une copie du grief.

- (b) La direction régionale de la région répond par écrit à l'enseignant qui s'estime lésé et au comité de griefs du Syndicat au plus tard dix (10) jours ouvrables après la réception du grief.

### **Deuxième étape**

- (a) Si la question n'est pas résolue après la première étape, le comité de griefs du Syndicat soumet le grief par écrit au directeur des ressources humaines au plus tard dix (10) jours ouvrables après la réception de l'avis à l'étape 1.
- (b) Au plus tard dix (10) jours ouvrables après la réception du grief, le directeur des ressources humaines rencontre le comité de griefs du Syndicat pour tenter de résoudre le grief.
- (c) Le directeur des ressources humaines répond par écrit au comité de griefs du Syndicat au plus tard dix (10) jours ouvrables de la rencontre.

### **Troisième étape**

Si la question n'est pas résolue après la deuxième étape et que le Syndicat décide d'aller de l'avant avec le grief, le Syndicat informe le directeur général, par écrit, avec copie au directeur des ressources humaines dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse à l'étape 2, que le grief sera soumis à l'arbitrage.

- 26.05 L'arbitre, qui doit parler couramment le français et l'anglais, est nommé suite à l'approbation du Syndicat et du Conseil au plus tard les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de renvoi conformément au paragraphe 26.04. Si les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère de l'Environnement et du Travail de la province de la Nouvelle-Écosse de nommer un arbitre.
- 26.06 D'un commun accord, les parties peuvent utiliser un conseil arbitral de trois personnes dont les membres parlent couramment l'anglais et le français.
- 26.07 La décision de l'arbitre ou du conseil arbitral est finale et lie le Conseil, le Syndicat et l'enseignant ou les enseignants.
- 26.08 L'arbitre ou le conseil arbitral ne doit pas rendre de décision incompatible avec les modalités et conditions de la présente convention ni changer, amender ou modifier toute disposition de la présente convention.
- 26.09 Le Syndicat et le Conseil paient chacun la moitié des frais de l'arbitrage. S'il s'agit d'un conseil arbitral, chaque partie défraie les frais de la personne qu'elle a désignée et la moitié des frais du président.

- 26.10 Si la partie plaignante ne respecte pas les limites de temps prévues, le grief est réputé avoir été abandonné. Néanmoins, on peut prolonger les limites de temps prévues à cet article par une entente mutuelle écrite entre les parties.
- 26.11 Si la partie répondante n'a pas respecté les limites prévues, la partie plaignante peut passer à la prochaine étape.
- 26.12 Lorsque le Syndicat entreprend un grief, il est représenté par le comité de griefs du Syndicat et le grief commence à la deuxième étape au plus tard dix (10) jours ouvrables de la constatation des faits qui ont donné lieu au présumé grief.
- 26.13 Lorsque le Conseil entreprend un grief, le directeur des ressources humaines soumet le grief par écrit au comité de griefs du Syndicat et une copie au membre du personnel approprié du NSTU au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la prise de constatation des faits qui donnent lieu au présumé grief. Une rencontre doit être fixée et avoir lieu entre le Conseil et le comité de griefs du Syndicat au plus tard dix (10) jours ouvrables après la réception du grief. Si aucune entente satisfaisante n'est conclue au plus tard quinze (15) jours ouvrables après cette rencontre, le grief peut être soumis à l'arbitrage.
- 26.14 (a) Lorsque le plaignant a pris connaissance du présumé grief le ou entre le dernier jour d'enseignement en juin et le jour précédant immédiatement le premier jour d'enseignement en septembre, le plaignant n'est tenu de rencontrer que les obligations prévues au paragraphe 25.04 (a) première étape et par la suite, tous les échéanciers se rapportant aux procédures de grief sont en suspens jusqu'au premier jour d'enseignement alors que reprennent les obligations des parties commençant avec le paragraphe 30.04 (b) première étape.
- (b) Lorsque tout échéancier prévu aux procédures de grief dans le présent article débute ou se termine lors d'une journée du congé de Noël ou du congé de mars (y incluant le samedi et le dimanche), le début ou l'expiration de l'échéancier est présumé se trouver le premier jour d'enseignement suivant le congé de Noël ou de mars.
- 26.15 Si la question n'est pas résolue à la deuxième étape, d'un commun accord, les parties peuvent faire une demande auprès du service de médiation du ministre de Travail et l'Éducation post secondaire pour résoudre les questions en suspens. Si la médiation échoue, la procédure de grief devra reprendre à la troisième étape du paragraphe 26.04 de la convention collective.

## **ARTICLE 27 – PARTAGE D’EMPLOI**

- 27.01 Les parties conviennent de mettre en application les dispositions du partage d’emploi pour les enseignants telles qu’énoncées à l’annexe “B”.
- 27.02 Tout enseignant détenant un contrat permanent est libre de participer à un partage d’emploi avec tout autre enseignant à contrat permanent ou tout autre enseignant approuvé par le directeur des ressources humaines.

## **ARTICLE 28 – L’ÉQUITÉ**

- 28.01 Le Conseil et le Syndicat exercent leurs droits en vertu de la présente convention de façon juste et raisonnable, de bonne foi, sans discrimination et d’une manière compatible avec les dispositions de la présente convention.

## **ARTICLE 29 – LES ENSEIGNANTS ITINÉRANTS**

- 29.01 Les enseignants itinérants ont droit à une période de dîner de pas moins de trente (30) minutes, à l’exclusion du temps de voyage entre les écoles.
- 29.02 À moins de circonstances atténuantes, aucun enseignant itinérant n’est responsable de travailler à plus de trois (3) écoles dans une (1) journée scolaire.

## **ARTICLE 30 – CHANGEMENT PÉDAGOGIQUE**

- 30.01 Le terme changement pédagogique se réfère à l’introduction de méthodes, de théories et de pratiques qui visent l’amélioration continue le professionnalisme des enseignants et l’apprentissage des élèves. De tels changements peuvent inclure de nouvelles pratiques et stratégies d’enseignement, l’utilisation de nouvel équipement ou de nouveau matériel et des responsabilités modifiées d’enseignement.
- 30.02 Les deux parties reconnaissent que l’amélioration continue du processus pédagogique repose sur le besoin de changer et de s’adapter; elles reconnaissent aussi l’importance du dialogue non seulement au début mais lors des stages qui suivent l’implantation comme moyen de préparer et encourager le changement et l’adaptation.

## **ARTICLE 31 – COMITÉ DES FONDS DE SURVEILLANCE**

- 31.01 Le Conseil accepte de remettre au comité des fonds de surveillance des écoles impliquées, le montant normalement défrayé pour la surveillance pourvu que les enseignants accomplissent réellement les tâches de surveillance.



- 31.02 Le montant est remis au comité des fonds de surveillance à chaque mois de l'année scolaire.
- 31.03 Avant le 5 juin, le comité des fonds de surveillance remet, au Conseil et au Vice-président du bien-être économique du CSANE, un rapport de comptabilité de l'argent octroyé en vertu du présent article.
- 31.04 Le montant alloué pour la surveillance sera remis au comité des fonds de surveillance et ne peut pas être remis aux enseignants individuellement comme gains personnels.
- 31.05 Sur demande, le Conseil informe le Vice-président du bien-être économique du CSANE par rapport à la formule de calcul de l'argent prévu au présent article.

**Kenneth Gaudet**

Président du Conseil scolaire  
acadien provincial

**Shelley L. Morse**

Président du Nova Scotia Teachers  
Union

**Janine Saulnier**

Témoin

**Stacy Samson**

Témoin

**Ian LeBlanc**

Président du Conseil Syndical Acadien  
de la Nouvelle-Écosse

**Diane Racette**

Témoin

## LETTRE D'ENTENTE 1

### Article 37

Les parties signataires de la présente convention collective s'entendent sur l'interprétation suivante de l'Article 37.

- Au mois de septembre de chaque année scolaire, dans les écoles où les enseignants accomplissent les tâches de surveillance, la direction organisera un comité des fonds de surveillance pour son personnel enseignant.
- Le comité sera composé d'au moins trois personnes, y inclus un membre de la direction. Le président du comité ne sera pas le membre de la direction.
- Le président du comité soumettra au secteur des finances les noms des membres du comité des fonds de surveillance.
- À la fin de chaque mois de l'année scolaire, le secteur des finances informera le président du comité du solde dans leur compte.
- Pourvu que les fonds ne sont pas remis aux enseignants individuellement comme gains personnels, le comité autorise les dépenses des fonds en utilisant des bons de commande signés par le président du comité et la direction de l'école et acheminés au secteur des finances.
- Le secteur des finances remet le montant facturé.

**Shelley L. Morse**

Nova Scotia Teachers Union

**Kenneth Gaudet**

Conseil scolaire acadien provincial

le 7 mai 2015

Date

le 18 avril 2015

Date

# ANNEXE A

## **Demande de renseignements fonctionnels relatifs à une maladie/ blessure**

### **Conseil scolaire acadien provincial**

Le Conseil scolaire acadien provincial a mis au point un programme de retour au travail pour aider les employés dans le cadre de leur réadaptation, de leur rétablissement et de leur retour à l'emploi. Une partie du processus consiste à obtenir de votre médecin des renseignements au sujet de vos capacités actuelles en liaison avec votre maladie ou votre blessure. Pour cela, nous vous prions de demander à votre médecin de remplir ce formulaire.

<b>Partie 1 (À remplir par l'employé)</b>	
Nom de l'employé :	Numéro d'employé :
Adresse :	Téléphone (domicile) :
École/Établissement :	Téléphone (travail) :
Superviseur immédiat :	Téléphone (travail) :
EMPLOYÉ : J'autorise mon fournisseur de soins à divulguer à mon employeur des renseignements relatifs à ma maladie ou à ma blessure actuelle en vue d'élaborer un plan sécuritaire de retour au travail. L'employeur gardera ces renseignements confidentiels. Il est entendu que ces renseignements seront de même nature et de même portée que ceux divulgués dans la partie 2 de ce formulaire et dans le Formulaire d'évaluation des capacités physiques ci-joint et que la divulgation de renseignements de nature différente ou de portée plus large n'est pas autorisée. Je comprends que je recevrai une copie de tous les renseignements médicaux envoyés par mon médecin au conseil scolaire et que je serai informé de toute autre demande de renseignements médicaux de la part du conseil scolaire.	
<b>Signature de l'employé :</b>	<b>Date :</b>
<b>Partie 2 (À remplir par le médecin ou le professionnel de la santé autorisé)</b>	
<u>L'employé a-t-il des déficiences physiques, psychologiques ou mentales qui l'empêchent actuellement de reprendre ses fonctions sans restriction?</u> ____ NON L'employé peut reprendre ses activités professionnelles sans restriction. ____ OUI Si la réponse est oui, veuillez répondre aux questions suivantes.	
Si l'employé a actuellement une déficience physique, veuillez remplir l'Évaluation des capacités physiques (au verso). Si la déficience n'est pas de nature physique, veuillez décrire les limitations actuelles dont devrait tenir compte l'employeur pour trouver des fonctions transitoires appropriées (exemple : incapacité d'interagir avec le public, tolérance réduite pour le travail de longue durée). <b>VEUILLEZ NE PAS INDIQUER LE DIAGNOSTIC.</b>  _____ _____	
L'incapacité est-elle physique ou psychologique? Est-elle _____ temporaire ou _____ permanente?	Si l'incapacité est temporaire, combien de temps durera-t-elle à votre avis? ____ 2-4 semaines ____ 4-6 semaines ____ 6-8 semaines ____ > 3 mois

Quand l'employé peut-il reprendre des fonctions transitoires/limitées (conformes à la liste des capacités/limitations)? _____	Quand prévoyez-vous un retour à des fonctions professionnelles sans restriction?
	Cette maladie/ blessure est-elle chronique ? ____ Oui ____ Non
À quelle date est prévue la réévaluation de l'employé?	
(Optionnel) Y a-t-il des obstacles qui pourraient être éliminés sur le lieu de travail ou des mesures que l'employeur pourrait prendre pour faciliter le rétablissement et la réadaptation? _____ _____	
<b>Fournisseur de soins de santé : Les renseignements fournis dans ce document sont véridiques et s'appuient sur mon examen du patient.</b>	
<b>Signature :</b>	<b>Date :</b>
<b>Nom (en lettres moulées) :</b>	
<b>Adresse postale :</b>	
<b>Numéro de téléphone :</b>	<b>Numéro de télécopieur :</b>

RÉSERVÉ AUX ENSEIGNANTS : Tous les frais engagés pour faire remplir ce formulaire doivent être facturés directement au Conseil scolaire acadien provincial.

# Demande de renseignements fonctionnels relatifs à une maladie/blessure

Conseil scolaire acadien provincial

Nom de l'employé :

Soulever des charges	Sans restriction	Occasionnel	Restreint	Rester debout	Sans restriction	Occasionnel	Restreint
Sédentaire				1 h à 2 h			
Léger				2 h à 4 h			
Moyen				4 h à 6 h			
Lourd				6 h à 8 h			

Porter des charges	Sans restriction	Occasionnel	Restreint	Marcher	Sans restriction	Occasionnel	Restreint
Sédentaire				1 h à 2 h			
Léger				2 h à 4 h			
Moyen				4 h à 6 h			
Lourd				6 h à 8 h			

Se pencher	Sans restriction	Occasionnel	Restreint	Usage du bras gauche	Sans restriction	Occasionnel	Restreint
Sur un bureau				Au-dessus de l'épaule			
Jusqu'au sol				Au-dessous de l'épaule			

Grimper	Sans restriction	Occasionnel	Restreint	Usage du bras droit	Sans restriction	Occasionnel	Restreint
Escaliers				Au-dessus de l'épaule			
Échelles				Au-dessous de l'épaule			

Rester assis	Sans restriction	Occasionnel	Restreint	Usage de la main droite	Sans restriction	Occasionnel	Restreint
1 h à 2 h				Tâches générales			
2 h à 4 h				Travail de précision			
6 h à 8 h				Préhension			

Mouvement des épaules	Sans restriction	Occasionnel	Restreint	Usage de la main gauche	Sans restriction	Occasionnel	Restreint
1 h à 2 h				Tâches générales			
2 h à 4 h				Travail de précision			
6 h à 8 h				Préhension			

Voix	__ pas de difficultés	__ difficultés occasionnelles	__ difficultés constantes	Ouïe	__ pas de difficultés	__ difficultés occasionnelles	__ difficultés constantes
------	-----------------------	-------------------------------	---------------------------	------	-----------------------	-------------------------------	---------------------------

**Fournisseur de soins de santé : Les renseignements fournis dans ce document sont véridiques et s'appuient sur mon examen du patient.**

Signature :

Date :

Titre professionnel :

Adresse postale :

Numéro de téléphone :

Numéro de télécopieur :

## ANNEXE “B” PARTAGE D’EMPLOI

### **Admissibilité**

Tous les enseignants à l’emploi du conseil peuvent participer à des activités de partage d’emploi.

### **Certification**

L’un des enseignants en partage d’emploi doit détenir un contrat permanent avec le conseil.

### **Demande**

Les demandes doivent être soumises le ou avant le 15 mars de l’année scolaire précédent l’année scolaire durant laquelle le partage d’emploi doit se faire. Le conseil répond à toutes les demandes avant le 30 avril.

### **Documents d’appui**

Ces demandes doivent être accompagnées de:

- (a) l’horaire proposé d’enseignement;
- (b) la recommandation du directeur d’école;
- (c) la recommandation du directeur des ressources humaines.

### **Approbation**

L’approbation est à la discrétion du conseil. Si la demande est refusée, l’enseignant recevra une réponse écrite clarifiant les motifs de la décision.

### **Contrat**

- (a) Les enseignants sont embauchés selon un contrat à durée déterminée.
- (b) Les enseignants sont réputés être à contrat permanent tel que prévu à la Convention collective provinciale des enseignants.
- (c) Les enseignants doivent aussi signer une entente de partage d’emploi.

### **Retour au poste à temps plein**

Le retour au poste à temps plein est laissé à la discrétion des enseignants d’une année scolaire à l’autre à condition que leur emploi ne prenne pas fin autrement.

### **Évaluation des enseignants**

Les enseignants impliqués dans des situations de partage d’emploi sont évalués conformément aux critères habituels d’évaluation en plus des évaluations sur la façon dont l’équipe fonctionne.

### **Durée**

Chaque demande de partage d’emploi couvre une période d’un (1) an.

## **Nouvelle demande**

Pour continuer une situation de partage d'emploi au-delà d'une (1) année, il faut faire une nouvelle demande. Il n'y a aucune obligation de la part du conseil d'approuver ou de continuer une ou toutes les situations de partage d'emploi.

## **Modalité de paiement**

A moins que des solutions de rechange ne fasse l'objet d'une entente entre les parties, le salaire sera versé sur une base régulière pour toute l'année scolaire selon le même horaire que les enseignants à temps plein.

## **Ancienneté**

Chaque enseignant qui partage un emploi accumule une (1) pleine année d'ancienneté pour chaque année de participation à un programme de partage d'emploi.

## **Pension**

Chaque enseignant qui partage un emploi reçoit le crédit de pension pour le nombre de jours enseignés et réclamés pour chaque année de participation dans un programme de partage d'emploi.

## **Rencontres parents-maître**

Les deux enseignants dans un programme de partage d'emploi sont présents pour les rencontres parents-maître. Si les rencontres parents-maître ont lieu durant la journée scolaire, seul l'enseignant qui doit travailler selon l'horaire régulier est payé.

## **Journées de perfectionnement pédagogique**

Lorsqu'il y a du perfectionnement pédagogique, seul l'enseignant qui doit travailler selon l'horaire régulier doit participer et seul cet enseignant est payé. On encourage l'autre enseignant à participer.

## **Avantages**

L'enseignant qui est dans un programme de partage d'emploi reçoit les avantages prévus dans la Convention collective provinciale des enseignants pour un enseignant à contrat à durée déterminée.

Les congés de maladie, les congés de maternité, les primes de service et les frais partagés de continuité de traitement sont payés au prorata.

Des primes, des congés spéciaux, de l'allocation de voyage, des octrois de perfectionnement professionnel, des congés d'étude, des congés est un bénéfice complet et n'est pas offert au prorata et tous les autres avantages de la convention collective entre le conseil et le Syndicat s'appliquent.

**Communication**

On s'attend à ce que les enseignants impliqués dans un programme de partage d'emploi demeurent en communication étroite l'un avec l'autre et fassent la planification d'équipe nécessaire pour offrir un enseignement efficace.

**Droit de retrait**

Si le partage d'emploi n'est pas satisfaisant, le participant ne peut retourner à l'enseignement à temps plein de façon permanente jusqu'en septembre de l'année suivante. Un accord commun et les autorisations requises pourront permettre à l'enseignant de demander un congé d'un poste de partage d'emploi.



## Demande d'un poste de partage d'emploi

### Enseignants participants:

Nom: \_\_\_\_\_ Nom: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_ Adresse: \_\_\_\_\_

Téléphone: \_\_\_\_\_ Téléphone: \_\_\_\_\_

# professionnel: \_\_\_\_\_ # professionnel: \_\_\_\_\_

### Poste actuel d'enseignement

École: \_\_\_\_\_ École: \_\_\_\_\_

Niveau: \_\_\_\_\_ Niveau: \_\_\_\_\_

Matières: \_\_\_\_\_ Matières: \_\_\_\_\_

Nous les enseignants ci-dessus faisons par la présente une demande de poste partagé pour la prochaine année scolaire.

Le poste que nous désirons partager implique l'enseignement des matières \_\_\_\_\_ au niveau \_\_\_\_\_, année à l'école \_\_\_\_\_.

Nous comprenons que l'approbation ou le rejet de cette demande est à la discrétion du conseil.

Vous trouverez ci-inclus:

1. Une copie de l'horaire d'enseignement proposé avec les raisons le justifiant.
2. Une recommandation du directeur de l'école.
3. Une recommandation du directeur des ressources humaines.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'enseignant

\_\_\_\_\_  
Signature de l'enseignant

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Date

## CONTRAT DE PARTAGE D'EMPLOI

### **Partie I**

Je, \_\_\_\_\_ accepte par la présente de participer à un programme de partage d'emploi avec \_\_\_\_\_ pour la prochaine année scolaire.

J'ai lu les modalités et conditions de l'entente de partage d'emploi telles que négociées entre *Nova Scotia Teachers Union* et le Conseil scolaire acadien provincial et j'accepte d'entreprendre ce programme de partage d'emploi sous réserve de ces modalités et de ces conditions.

Les dites modalités et conditions ci-dessus sont prévues à l'article 32 et à l'annexe "C" des disposition de partage d'emploi et de la convention collective entre *Nova Scotia Teachers Union* et le Conseil scolaire acadien provincial.

\_\_\_\_\_  
Témoïn

\_\_\_\_\_  
Signature de l'enseignant

\_\_\_\_\_  
Date

### **Partie II**

Conformément aux modalités et conditions qui s'y rattachent, le partage d'emploi est approuvé pour l'enseignant ci-dessus à un programme de partage d'emploi pour un (1) an à compter du \_\_\_\_\_ et se terminant le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Témoïn

\_\_\_\_\_  
Signature au nom du Conseil

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Date

**POSTE DE PARTAGE D'EMPLOI**

Nous, les enseignants impliqués dans cette demande de programme de partage d'emploi désirons partager ce poste en enseignant alternativement

\_\_\_\_\_.

Nous comprenons que cet horaire ou tout horaire de partage d'emploi, s'il est approuvé, ne peut être modifié ou changé durant l'année scolaire sans la permission écrite du directeur des ressources humaines.

**RAISONS JUSTIFIANT L'HORAIRE PROPOSÉ:**

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

\_\_\_\_\_  
Signature de l'enseignant

\_\_\_\_\_  
Signature de l'enseignant

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Date

**POSTE DE PARTAGE D'EMPLOI**  
**CONSEIL SCOLAIRE ACADIEN PROVINCIAL**

**Recommandation du directeur d'école**

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Signature du directeur d'école

\_\_\_\_\_  
École

\_\_\_\_\_  
Date

**Recommandation du directeur des ressources humaines:**

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Signature du  
directeur des ressources humaines

\_\_\_\_\_  
Date