2016-2020

Convention collective provinciale

Newfoundland and Labrador School Boards Association

Sa Majesté la Reine du chef de Terre-Neuve-et-Labrador

Newfoundland and Labrador Teachers' Association

En vigueur du 1er septembre 2016 au 31 août 2020

Convention collective

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le dix-sept avril deux mille dix-neuf

ENTRE

SA MAJESTÉ LA REINE DU CHEF DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR
représentée aux présentes par le Conseil du Trésor

ET

LA NEWFOUNDLAND AND LABRADOR SCHOOL BOARDS ASSOCIATION
au nom des conseils scolaires énumérés à l'annexe A (ci-après les « conseils scolaires »)

ET

LA NEWFOUNDLAND AND LABRADOR TEACHERS' ASSOCIATION
une entité juridique constituée par la *Newfoundland and Labrador Teachers' Association Act*, 1974, chapitre 50 des lois de Terre-Neuve, 1974 (ci-après l'« Association »)

En vigueur du 1er septembre 2016 au 31 août 2020

Table des matières

Article	Titre	Page
1	Application de la convention	1
2	Reconnaissance	1
3	Législation publique	1
4	Représentation au sein des comités du ministère de l'Éducation	1
5	Comités de liaison conseils scolaires-enseignants	1
6	Emploi des enseignants	3
7	Période probatoire et permanence	5
8	Affichage des postes vacants et promotion	7
9	Mises à pied	7
10	Mesures disciplinaires	11
11	Brevet d'enseignement	12
12	Résiliation de contrat	13
13	Mutation d'enseignants	14
14	Évaluation	14
15	Congés de maladie	15
16	Accident du travail	19
17	Congé de maternité, congé parental et congé d'adoption	19
18	Congés en général	
	A. Congé pour raisons ou obligations familiales	20
	B. Congé pour raisons professionnelles	21
	C. Autre congé payé	21
19	Congé sans solde	22
20	Congé d'études	23
21	Salaires	24
22	Méthode de paiement	26
23	Retenues	26
24	Indemnités d'isolement	27
25	Indemnités de déplacement	28
26	Assurance collective	28
27	Pension de retraite des enseignants	29
28	Durée de l'année scolaire	29
29	Charge de travail	30
30	Effectif d'une classe	32
31	Procédure de règlement des griefs	32
32	Arbitrage	34
33	Indemnité de départ	35
34	Perte ou détérioration des biens personnels ou du matériel des enseignants	37
35	Vêtements de protection	37
36	Postes à responsabilité administrative	38
37	Contrats à durée déterminée	38
38	Contrats individuels des enseignants	39
39	Droits de la direction	39
40	Grèves et lock-out	39
41	Modification par consentement mutuel	39
42	Définitions	39
43	Durée de la convention	40
44	Statut de président	41
45	Droits du successeur	41
46	Échange d'enseignants et prêt de service	42
47	Administration de médicaments et procédures d'appui à la santé	43
48	Avantages pour le Labrador	43
49	Enseignants suppléants	43
50	Indemnités	45
51	Régimes de congé avec salaire différé	47
52	Répartition des tâches	49
53	Frais de réinstallation	50
54	Partage de poste	51
55	Programme d'aide aux employés	51
56	Dispositions en matière d'excédent de personnel	52
57	Discrimination et intimidation	53
58	Harcèlement	53

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Annexe A
Conseils scolaires parties à cette convention 55

Annexe B
Échelle de rémunération des enseignants suppléants 56

Annexe C
Échelle de rémunération et d'indemnités annuelles par an 57

Annexe D
Protocole d'entente concernant l'effectif d'une classe et la charge de travail 58

Annexe E
Protocole d'entente concernant le Programme d'aide aux employés 59

Annexe F
Protocole d'entente concernant les congés avec salaire différé 59

Annexe G
Protocole d'entente concernant la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles) 60

Annexe H
Protocole d'entente concernant les conseillers en orientation à temps partiel et les psychopédagogues à temps partiel 60

Annexe I
Entente du Labrador sur les avantages .. 61

Annexe J
Protocole d'entente concernant les accidents du travail 68

Annexe K
Protocole d'entente concernant le brevet d'enseignement 68

Annexe L
Processus de définition du taux de primes annuel du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association 69

Annexe M
Protocole d'entente concernant la rétroactivité 72

Annexe N
Protocole d'entente concernant les assistants en enseignement et apprentissage 72

Lettre nº 1 – Participation aux réunions 73

Lettre nº 2 – Temps d'enseignement 74

Lettre nº 3 – Service ouvrant droit à pension pendant un arrêt de travail légal ... 75

Lettre nº 4 – Approvisionnement d'urgence 76

Lettre nº 5 – Interprétation des articles 9 et 13 77

Lettre nº 6 – Durée de la journée d'école primaire 78

Lettre nº 7 – Lettre d'entente concernant l'ajustement au marché 79

Lettre nº 8 – Mouvement des orthophonistes et des psychopédagogues 79

Lettre nº 9 – Lettre d'entente concernant le partage des coûts par l'employeur des primes d'assurance collective de la NLTA après l'embauche ... 80

Protocole d'entente concernant les mises à pied pendant la durée de la convention collective 82

★ indique une modification ou un ajout récent à la convention collective

ARTICLE 1 : APPLICATION DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention vise et lie l'Association, les enseignants, le gouvernement et la Boards Association ainsi que les conseils scolaires énumérés à l'annexe A.

ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE

2.01 Le gouvernement, la Newfoundland and Labrador School Boards Association et les conseils scolaires reconnaissent l'Association comme l'agent négociateur exclusif de tous les enseignants, au sens du sous-alinéa (v) de l'article 2 de la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles), qui sont employés par un conseil scolaire de Terre-Neuve et/ou par le ministère de l'Éducation et/ou le ministère de la Justice.

ARTICLE 3 : LÉGISLATION PUBLIQUE

3.01 Dans le cas où une loi adoptée par l'assemblée législative et s'appliquant aux enseignants visés par la présente convention rendrait nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la présente convention et les parties conviennent de négocier une substitution mutuellement acceptable des dispositions qui ont été rendues nulles et non avenues.

3.02 Toute disposition de la présente convention qui entre en conflit avec les dispositions d'une autre législation prend effet lorsque des modifications à la loi pertinente sont adoptées.

3.03 En cas de conflit entre le présent accord et une autre législation, le gouvernement s'engage à présenter à la Chambre d'assemblée les modifications à la législation dès que possible afin d'éliminer le conflit.

3.04 Le gouvernement accepte de consulter les représentants de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association au sujet des changements envisagés dans les règlements gouvernementaux ou la politique ministérielle qui auraient une incidence sur les conditions d'emploi des enseignants non régies par la présente convention.

ARTICLE 4 : REPRÉSENTATION AU SEIN DES COMITÉS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

4.01 L'Association doit être représentée au sein de tous les comités consultatifs permanents du ministère de l'Éducation, y compris le comité de certification des enseignants, les comités provinciaux des programmes d'études, le comité des pensions des enseignants et tout autre comité du ministère de l'Éducation dont les délibérations ont une incidence directe sur les conditions d'emploi des enseignants.

ARTICLE 5 : COMITÉS DE LIAISON CONSEILS SCOLAIRES-ENSEIGNANTS

5.01 Sauf accord contraire entre les parties concernées, les comités de liaison conseils scolaires-enseignants sont constitués comme suit :

a) au sein du Conseil scolaire francophone provincial de Terre-Neuve-et-Labrador, ce comité est composé de quatre (4) représentants nommés par le conseil scolaire, dont au moins trois (3) sont membres du conseil scolaire et un (1) est le directeur de l'éducation ou son représentant, et d'au plus cinq (5) représentants nommés par l'Association, dont quatre (4) sont employés par le conseil scolaire et un (1) est un membre du personnel provincial de l'Association.

★b) au sein du Newfoundland and Labrador English School District (NLESD), il doit y avoir un (1) comité composé de six (6) représentants nommés par le district : le directeur de l'éducation, le directeur associé de l'éducation, les directeurs adjoints de l'éducation pour les ressources humaines et les finances, le président du conseil d'administration du NLESD et un autre membre du comité exécutif du conseil d'administration du NLESD, et d'au plus huit (8) représentants nommés par l'Association : cinq (5) membres de la NLTA employés par le conseil scolaire, le président de la NLTA ou son représentant et deux (2) membres du personnel provincial de l'Association.

5.02 Chaque personne nommée est membre du comité pour une période de deux ans ou jusqu'à son remplacement anticipé par la partie qui l'a nommée.

★5.03 À moins que les membres du comité n'en conviennent autrement, le comité se rencontre deux (2) fois par année à des endroits et à des moments mutuellement convenus. La première réunion est convoquée par l'Association et doit avoir lieu au plus tard le 15 décembre de l'année scolaire en cours.

5.04 Lors de la première réunion, le comité établit les règles de procédure qu'il juge nécessaire ou souhaitable pour son bon fonctionnement.

5.05 ★a) Le comité s'occupe des questions visant à améliorer la situation de l'enseignement et de l'apprentissage ou d'autres questions d'intérêt et de préoccupation mutuels.

b) Le comité ne traite pas les griefs ni ne discute de la modification de la convention collective ou de toute autre question dûment laissée au processus normal de négociation collective.
Aucun accord, décision ou action du comité ne peut être interprété par une partie comme une interprétation ou une modification de la présente convention.

5.06 ★a) Les réunions du comité visé à l'alinéa 5.01a) se déroulent normalement en dehors des heures de classe.

★b) Chaque réunion du comité visé à l'alinéa 5.01b) doit être planifiée sur une journée, c.-à-d. qu'elle doit commencer et se terminer entre 8 h 30 et 15 h la même journée.

★c) Chaque fois que les réunions prévues au présent article exigent des absences des fonctions scolaires régulières, ces absences sont acceptées comme raison valable pour embaucher des enseignants suppléants, et aucun enseignant membre de ce comité ne perdra de salaire, de congé de maladie, de pension ou d'autres avantages en raison d'absences des fonctions d'enseignement régulières en vertu du présent article.

d) Chaque partie assume la responsabilité des frais administratifs et de déplacement de ses représentants au sein du comité.

ARTICLE 6 : EMPLOI DES ENSEIGNANTS

★6.01 Sous réserve des paragraphes 6.02, 6.09, 7.09 et 7.10, personne ne peut être employé ou maintenu dans un poste auquel s'applique la présente convention collective à moins d'être et de continuer à être titulaire d'un brevet d'enseignement valide, délivré selon les règlements régissant les brevets d'enseignement.

★6.02 Une personne titulaire d'un permis d'exercice ne peut être employée à un poste que si aucune autre personne qualifiée titulaire d'un brevet d'enseignement valide autre qu'un permis d'exercice n'est disponible pour ce poste.

6.03 a) Les critères de base pour la sélection des enseignants sont la compétence, l'aptitude et les qualifications telles qu'elles sont évaluées par le conseil scolaire.

★b) Nonobstant l'alinéa 6.03a), un enseignant qui détient uniquement un brevet d'enseignement de niveau II portant la mention « assistant en enseignement et en apprentissage » n'est embauché qu'à un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage.

6.04 Lorsque la compétence, l'aptitude et les qualifications sont comparables, la préférence dans la nomination des enseignants à des postes de responsabilité administrative au sein de l'unité de négociation est accordée à ceux qui ont signé un contrat prorogé avec un conseil scolaire de la province.

6.05 Sauf lorsqu'un enseignant obtient au moins un brevet d'enseignement de niveau II dans le cadre du programme de formation des enseignants pour le Labrador, lorsque la compétence et l'aptitude des candidats, telles qu'elles sont évaluées par le conseil scolaire, sont comparables, la préférence dans l'embauche est accordée aux enseignants titulaires d'un brevet de niveau IV ou supérieur.

6.06 Nonobstant le paragraphe 6.05 et sous réserve des paragraphes 6.02, 6.08, 6.09 et 6.10, les conseils scolaires conviennent qu'elles n'embaucheront pas d'enseignant qui ne détient pas un brevet de niveau III ou supérieur.

6.07 Les dispositions du paragraphe 6.06 du présent article s'appliquent uniquement aux enseignants qui n'étaient pas employés en vertu d'un contrat permanent ou probatoire auprès d'un conseil scolaire de la province pendant la période du 1er septembre 1980 au 5 juin 1981.

6.08 Un conseil scolaire qui n'a pu, jusqu'à un (1) mois avant le début de l'année scolaire, obtenir les services d'un enseignant breveté comme l'exige le présent article et capable de satisfaire aux exigences du poste peut, avec la permission du ministre, embaucher pour une période maximale d'un (1) an un enseignant détenant un brevet d'un niveau inférieur au niveau III ou, si un enseignant titulaire d'un brevet n'est pas disponible, une personne par la voie de l'approvisionnement d'urgence.

6.09 Sous réserve des paragraphes 6.02 et 6.08, les enseignants dont les qualifications sont d'un niveau inférieur à celles du brevet de niveau III et qui, pendant la période du 1er septembre 1980 au 5 juin 1981, étaient employés en vertu d'un contrat autre qu'un contrat permanent ou probatoire ne seront admissibles qu'à un emploi de suppléant ou de remplaçant.

EMPLOI DES ENSEIGNANTS (suite)

6.10 Un conseil scolaire qui n'a pu embaucher un enseignant suppléant, remplaçant ou contractuel nommé pour une durée déterminée dans le respect des dispositions du présent article peut employer un enseignant ayant un brevet de niveau inférieur au niveau III comme enseignant suppléant, remplaçant ou contractuel nommé pour une durée déterminée avec le consentement écrit du ministre de l'Éducation.

★6.11 Au moment de pourvoir les postes d'enseignants vacants en vertu de l'alinéa 6.03a), le conseil doit :

★a) faire un effort raisonnable pour répondre aux demandes des enseignants qu'il a déjà employés en vertu d'un contrat prorogé. Pour les postes permanents seulement, si plus d'un enseignant présente une demande pour le même poste permanent d'enseignement et que tous sont jugés compétents, aptes et qualifiés, la préférence sera accordée à l'enseignant ayant le plus d'ancienneté, suivant ce qui est prévu à l'alinéa 9.01a);

★ b) sous réserve de l'alinéa 6.11a), étudier les demandes présentées par des enseignants ayant agi comme enseignants remplaçants ou comme enseignants suppléants auprès du conseil avant celles des enseignants n'ayant aucune expérience antérieure auprès du conseil.

★c) Nonobstant l'alinéa 6.11a), au moment de pourvoir les postes de remplaçant et de titulaire d'un contrat d'une durée déterminée qui deviennent vacants après le 15 juillet, l'employeur n'est pas tenu de prendre en considération les enseignants déjà employés en vertu d'un contrat prorogé.

★6.12 Au moment de pourvoir les postes vacants d'assistant en enseignement et en apprentissage en vertu de l'article 6.03, le conseil doit :

★a) faire un effort raisonnable pour répondre aux demandes des enseignants qu'il a déjà employés en vertu d'un contrat prorogé.

★ b) sous réserve de l'alinéa 6.12a), étudier les demandes présentées par des enseignants ayant agi comme enseignants remplaçants ou comme enseignants suppléants auprès du conseil avant celles des enseignants n'ayant aucune expérience antérieure auprès du conseil;

★ c) Nonobstant l'alinéa 6.12a), au moment de pourvoir les postes d'assistant en enseignement et en apprentissage remplaçant et titulaire d'un contrat d'une durée déterminée qui deviennent vacants après le 15 juillet, l'employeur n'est pas tenu de prendre en considération les enseignants déjà employés en vertu d'un contrat prorogé.

6.13 Sous réserve de l'article 9, tout enseignant qui se voit offrir un poste en réponse à une demande pour un poste vacant dispose d'au moins vingt-quatre (24) heures pour faire savoir au conseil scolaire s'il accepte ou refuse le poste offert.

ARTICLE 7 : PÉRIODE PROBATOIRE ET PERMANENCE

7.01 a) Les enseignants qui n'ont aucune expérience en enseignement dans la province et les enseignants qui n'ont jamais occupé de poste permanent auprès d'un conseil scolaire seront embauchés en vertu d'un contrat probatoire jusqu'à ce qu'ils aient effectué deux (2) ans de service auprès d'un même conseil scolaire.(i)

b) ★Les enseignants en période probatoire qui sont présents moins de quatre-vingt-dix-sept jours et demi (97,5) au cours d'une année scolaire peuvent être tenus d'effectuer une année de service supplémentaire pour terminer leur période probatoire.

(ii) Pour les enseignants en période probatoire sous contrat permanent à temps partiel, le nombre de jours d'assiduité requis en vertu de l'alinéa 7.01b)(i) doit être proportionnel à la fraction d'une unité d'effectif complète qui leur est attribuée.

c) Aux fins de l'application du présent article, on entend par « année de service » une année scolaire au cours de laquelle un enseignant travaille pour un conseil scolaire et occupe un poste permanent à temps plein ou un poste permanent à temps partiel.

7.02 L'enseignant qui termine sa période probatoire et qui entre ensuite en service continu auprès du même conseil scolaire obtient un poste permanent d'enseignant auprès de ce conseil.

7.03 Un enseignant qui a terminé une période probatoire auprès d'un conseil scolaire et qui est par la suite embauché par un autre conseil scolaire peut être tenu d'effectuer une période probatoire de un (1) an. Le conseil peut aussi décider de l'en dispenser. À moins que le conseil scolaire n'avise l'enseignant par écrit, à la date d'embauche, qu'une période probatoire de un (1) an est requise, l'enseignant est réputé avoir un poste permanent auprès du conseil.

7.04 Un enseignant qui a terminé une période probatoire et qui, par la suite, quitte son emploi à temps plein auprès du conseil scolaire pour une période de plus de quatre (4) ans peut, lors de son réemploi, être tenu par le conseil d'effectuer une période probatoire de un (1) an; le conseil peut aussi décider de l'en dispenser.

7.05 ★a) Les assistants en enseignement et en apprentissage qui n'ont aucune expérience en enseignement dans la province et les assistants en enseignement et en apprentissage qui n'ont jamais occupé de poste permanent auprès d'un conseil scolaire seront embauchés en vertu d'un contrat probatoire jusqu'à ce qu'ils aient effectué deux (2) ans de service auprès d'un même conseil scolaire.

★b) (i) Les assistants en enseignement et en apprentissage en période probatoire qui sont présents moins de 115 jours au cours d'une année scolaire peuvent être tenus d'effectuer une année de service supplémentaire pour terminer leur période probatoire.

(ii) Pour les assistants en enseignement et en apprentissage en période probatoire sous contrat permanent à temps partiel, le nombre de jours d'assiduité requis en vertu du sous-alinéa 7.05b)(i) doit être proportionnel à la fraction d'une unité d'effectif complète qui leur est attribuée.

★c) Aux fins de l'application du présent article, on entend par « année de service » une année scolaire au cours de laquelle un enseignant travaille pour un conseil scolaire et occupe un poste d'assistant en enseignement ou en apprentissage permanent à temps plein ou permanent à temps partiel.

PÉRIODE PROBATOIRE ET PERMANENCE (suite)

★7.06 Un assistant en enseignement et en apprentissage qui termine sa période probatoire et qui entre ensuite en service continu auprès du même conseil scolaire obtient un poste permanent d'assistant en enseignement et en apprentissage auprès de ce conseil.

★7.07 Un assistant en enseignement et en apprentissage qui a effectué une période probatoire auprès d'un conseil scolaire et qui est ensuite engagé par un autre conseil scolaire peut être tenu d'effectuer une période probatoire de un (1) an. Le conseil peut aussi décider de l'en dispenser. À moins que le conseil scolaire n'avise l'assistant en enseignement et en apprentissage par écrit, à la date d'embauche, qu'une période probatoire de un (1) an est requise, l'enseignant est réputé avoir un poste permanent auprès du conseil.

★7.08 Un assistant en enseignement et en apprentissage qui a terminé une période probatoire et qui, par la suite, quitte son emploi à temps plein auprès du conseil scolaire pour une période de plus de quatre (4) ans peut, lors de son réemploi, être tenu par le conseil d'effectuer une période probatoire d'un (1) an; le conseil peut aussi décider de l'en dispenser.

7.09 Un conseil scolaire ne peut conclure un contrat autre qu'un contrat probatoire avec un enseignant qui n'est pas titulaire d'un brevet de niveau III ou supérieur.

★7.10 Les dispositions du paragraphe 7.09 du présent article s'appliquent uniquement aux enseignants qui ne travaillaient pour aucun conseil scolaire de la province à la date de signature de la présente convention, à l'exception des enseignants qui ont été employés après le 30 mars 1977 et qui détiennent moins qu'un brevet de niveau II.

7.11 Lorsqu'un enseignant quitte son emploi auprès d'un conseil scolaire à la fin d'une période probatoire, ce conseil scolaire doit lui faire savoir par écrit si la période probatoire a été accomplie de manière satisfaisante ou non.

7.12 ★a) Pour l'application du présent article, le service en tant qu'enseignant dans un poste d'enseignant est pris en compte aux fins du calcul de la période probatoire et de la titularisation pour les postes d'assistant en enseignement et en apprentissage.

★b) Pour l'application du présent article, le service en tant qu'enseignant dans un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage n'est pas pris en compte aux fins du calcul de la période probatoire ou de la titularisation pour d'autres postes d'enseignant.

ARTICLE 8 : AFFICHAGE DES POSTES VACANTS ET PROMOTION

★8.01 Sous réserve des paragraphes 9.11 et 9.12, tous les postes d'enseignant vacants, à l'exception des postes de suppléant et de remplaçant, sont affichés sur le site Web de l'employeur pendant au moins sept (7) jours civils.

★8.02 Nonobstant le paragraphe 8.01, les postes de suppléant et de remplaçant d'une durée de plus d'un (1) mois sont annoncés suivant les procédures énoncées au paragraphe 8.01.

ARTICLE 9 : MISES À PIED

9.01 a) Aux présentes, l'ancienneté est déterminée en fonction de la durée totale d'emploi comme enseignant à Terre-Neuve-et-Labrador avant et après la date de signature de la présente convention. (En vigueur à compter du 1er septembre 1994)

b) Si la durée de l'expérience en enseignement définie à l'alinéa a) est la même, l'enseignant à déclarer excédentaire est déterminé par le conseil scolaire.

c) L'emploi d'enseignant visé à l'alinéa a) désigne les périodes d'emploi dans tous les conseils scolaires de la province, les écoles gérées par le ministère de l'Éducation, les écoles de Churchill Falls et les écoles de Conne River.

d) Pendant un arrêt de travail légal, aucun enseignant couvert par la présente convention ne peut accumuler d'ancienneté.

e) Pour déterminer l'ancienneté relative des enseignants aux fins de réaffectation et de mise à pied, le calcul de l'ancienneté est effectué au 7 mai de l'année scolaire à la fin de laquelle la réaffectation et/ou la mise à pied doivent entrer en vigueur.

★f) Nonobstant l'alinéa 9.01e), pour déterminer l'ancienneté relative des enseignants travaillant à des postes d'assistant en enseignement et en apprentissage aux fins de la réaffectation et de la mise à pied, le calcul de l'ancienneté est effectué au 28 mai de l'année scolaire à la fin de laquelle la réaffectation et/ou la mise à pied doit entrer en vigueur.

9.02 Lorsque le conseil scolaire détermine qu'un poste d'enseignant au sein d'une école est devenu excédentaire, les enseignants principaux de cette école sont réaffectés aux postes restants de l'école qu'ils sont capables de pourvoir. Sous réserve de l'exigence de capacité, les enseignants à maintenir en poste à l'école doivent se voir accorder la priorité, en fonction de leur ancienneté, dans l'ordre suivant :

a) les enseignants ayant un poste permanent;

b) les enseignants sous contrat probatoire d'un an;

c) les enseignants sous contrat probatoire de deux ans; et

★d) les enseignants sous contrat probatoire en vertu du paragraphe 7.09.

★9.03 Lorsque le conseil scolaire détermine qu'un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage au sein d'une école est devenu excédentaire, les assistants en enseignement et en apprentissage de cette école qui ont de l'ancienneté sont réaffectés aux autres postes d'assistant en enseignement et en apprentissage qu'ils sont capables d'occuper au sein de l'école. Sous réserve de l'exigence de capacité, les assistants en enseignement et en apprentissage à maintenir en poste à l'école doivent se voir accorder la priorité, en fonction de leur ancienneté, dans l'ordre suivant :

a) les assistants en enseignement et en apprentissage ayant un poste permanent;

b) les assistants en enseignement et en apprentissage sous contrat probatoire d'un an;

c) les assistants en enseignement et en apprentissage sous contrat probatoire de deux ans.

9.04 a) Un enseignant qui n'est pas réaffecté en vertu du paragraphe 9.02 a priorité, en fonction de son ancienneté, sous réserve de sa capacité à remplir la fonction requise, sur les postes d'enseignant vacants et les postes d'enseignant occupés par des enseignants débutants, selon l'ordre de priorité suivant :

(i) au sein de la communauté;

(ii) au sein de la communauté la plus proche, au sein du conseil scolaire, lorsqu'un tel poste existe.

★b) Afin de déterminer quels enseignants sont débutants pour l'application de l'alinéa 9.04a), l'ordre d'ancienneté mentionné aux alinéas 9.02a) à d) s'applique.

★c) Nonobstant le paragraphe 9.11, l'enseignant qui refuse une réaffectation effectuée en vertu de l'alinéa 9.04a) au cours d'une année donnée ne peut être pris en considération pour une autre réaffectation au cours de l'année en question.

9.05 ★a) Un assistant en enseignement et en apprentissage qui n'est pas réaffecté en vertu du paragraphe 9.03 a priorité, en fonction de son ancienneté, sous réserve de sa capacité à remplir la fonction requise, sur les postes d'assistant en enseignement et en apprentissage vacants et les postes d'assistant en enseignement et en apprentissage occupés par des assistants en enseignement et en apprentissage débutants, selon l'ordre de priorité suivant :

(i) au sein de la communauté;

(ii) au sein de la communauté la plus proche, au sein du conseil scolaire, lorsqu'un tel poste existe.

★b) Afin de déterminer quels assistants en enseignement et en apprentissage sont débutants pour l'application de l'alinéa 9.05a), l'ordre d'ancienneté mentionné aux alinéas 9.03a) à c) s'applique.

★c) Nonobstant le paragraphe 9.11, l'assistant en enseignement et en apprentissage qui refuse une réaffectation effectuée en vertu de l'alinéa 9.05a) au cours d'une année donnée ne peut être pris en considération pour une autre réaffectation au cours de cette année.

★9.06 En ce qui concerne les paragraphes 9.02, 9.03, 9.04 et 9.05, pour déterminer la capacité à remplir les exigences de la fonction, le conseil scolaire tient compte de la capacité globale de l'enseignant à remplir les fonctions du poste dans le respect aux normes modernes actuellement requises pour le poste.

★9.07 La réaffectation envisagée aux paragraphes 9.02, 9.03, 9.04 et 9.05 doit se faire vers un poste comparable, dans la mesure du possible.

9.08 Les mises à pied entrent en vigueur seulement à la fin d'une année contractuelle.

9.09 a) Tout enseignant qui doit être mis à pied doit être avisé par écrit dès que possible et, en tout état de cause, au plus tard le 7 mai de l'année contractuelle en cours.

MISES À PIED (suite)

★b) Nonobstant l'alinéa 9.09a), tout enseignant occupant un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage qui doit être mis à pied est avisé par écrit le plus rapidement possible et, en tout état de cause, au plus tard le 28 mai de l'année contractuelle en cours.

c) L'enseignant qui a été réaffecté et avisé par écrit suivant le présent article doit, au plus tard à midi le cinquième (5e) jour ouvrable suivant la notification, aviser par écrit le conseil scolaire qu'il accepte ou refuse le poste auquel il a été réaffecté. Les enseignants en congé seront considérés comme employés aux fins de l'application du présent article.

9.10 a) Lorsqu'un enseignant est informé d'une mise à pied après le 7 mai de l'année contractuelle en cours, la mise à pied n'entre en vigueur qu'à la fin de l'année contractuelle suivante.

★b) Nonobstant l'alinéa 9.10a), lorsqu'un enseignant travaillant à un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage est informé d'une mise à pied après le 28 mai de l'année contractuelle en cours, la mise à pied n'entre en vigueur qu'à la fin de l'année contractuelle suivante.

9.11 Un conseil scolaire n'affichera aucun poste ni n'embauchera aucun enseignant avant d'avoir fait tous les efforts possibles pour placer les enseignants qui ont été mis à pied ou qui ont été informés par écrit qu'ils allaient l'être.

9.12 a) Si un poste comparable à celui qu'occupait un enseignant devient vacant au cours des trois (3) années scolaires suivantes, il est offert à tout enseignant qui a été mis à pied à cause d'un excédent de personnel et est toujours au chômage en tant qu'enseignant, ou est toujours employé, mais détient moins qu'un poste à temps plein. Il incombe aux enseignants d'informer les conseils scolaires concernés avant le 1er septembre de chacune des trois (3) années scolaires suivantes de leur intérêt et de leur disponibilité pour pourvoir les postes qui deviennent vacants le 1er septembre ou après.

★b) Les enseignants qui reçoivent une offre en application de l'alinéa 9.12a) doivent y répondre dans un délai de cinq (5) jours civils, faute de quoi elle sera considérée comme refusée.

★c) (i) Les enseignants qui sont mis à pied et qui sont admissibles au rappel ont, sous réserve de l'alinéa 6.03a), la priorité pour les postes de remplacement, les postes de durée déterminée et les postes de suppléance dont la durée connue est de plus d'un (1) mois; toutefois, si l'enseignant refuse des offres pour de tels postes, il ne perd pas son droit de rappel pour les postes permanents vacants.

(ii) Si l'on sait que les postes mentionnés au sous-alinéa 9.12c)(i) couvrent une année scolaire entière, le pourvoi de ces postes sera assujetti au paragraphe 6.11.

★d) Un enseignant dont le poste est déclaré excédentaire et qui accepte un contrat de durée déterminée et/ou de remplacement pour une année scolaire ultérieure entière (cent quatre-vingt-quinze [195] jours) auprès du même conseil scolaire ne verra pas la période de rappel prévue à l'alinéa 9.12a) prendre fin avant trois (3) ans après l'achèvement du contrat de durée déterminée et/ou de remplacement.

MISES À PIED (suite)

9.13 ★a) Si un poste comparable à celui d'assistant en enseignement et en apprentissage devient vacant au cours des trois (3) années scolaires suivantes, il est offert à tout assistant en enseignement et en apprentissage qui a été mis à pied à cause d'un excédent de personnel et qui est toujours sans emploi en tant qu'assistant en enseignement et en apprentissage ou qui est toujours employé, mais détient moins qu'un poste à temps plein. Il incombe aux assistants en enseignement et en apprentissage d'informer les conseils scolaires concernés avant le 1er septembre de chacune des trois (3) années scolaires suivantes de leur intérêt et de leur disponibilité pour pourvoir les postes qui deviennent vacants le 1er septembre ou après.

★b) Les assistants en enseignement et en apprentissage qui reçoivent une offre en application de l'alinéa 9.13a) doivent y répondre dans un délai de cinq (5) jours civils, faute de quoi elle sera considérée comme refusée.

★c) (i) Les assistants en enseignement et en apprentissage qui sont mis à pied et qui sont admissibles au rappel ont, sous réserve de l'alinéa 6.03b), la priorité pour les postes de remplacement, les postes de durée déterminée et les postes de suppléance dont la durée connue est de plus d'un (1) mois; toutefois, si l'assistant en enseignement et en apprentissage refuse des offres pour de tels postes, il ne perd pas son droit de rappel pour les postes permanents vacants.

(ii) Si l'on sait que les postes mentionnés au sous-alinéa 9.13c)(i) couvrent une année scolaire entière, le pourvoi de ces postes sera assujetti au paragraphe 6.12.

★d) Un assistant en enseignement et en apprentissage dont le poste est déclaré excédentaire et qui accepte un contrat de durée déterminée et/ou de remplacement pour une année scolaire ultérieure entière (cent quatre-vingt-quinze [195] jours) auprès du même conseil scolaire ne verra pas la période de rappel prévue à l'alinéa 9.13a) prendre fin avant trois (3) ans après l'achèvement du contrat de durée déterminée et/ou de remplacement.

★9.14 Sous réserve du paragraphe 9.06, les postes vacants sont pourvus par ordre d'ancienneté suivant les paragraphes 9.11, 9.12 et 9.13.

9.15 L'emploi du singulier ici est réputé inclure le pluriel.

9.16 L'enseignant qui refuse une réaffectation au titre de l'article 9 est réputé avoir été mis à pied.

9.17 ★a) Suivant le paragraphe 9.06, les employés administratifs excédentaires seront pris en considération pour une réaffectation à des postes administratifs comparables vacants au cours des trois (3) années suivant la date à laquelle leur emploi a été déclaré excédentaire, avant que les postes soient affichés.

★b) Nonobstant l'alinéa 9.17a), un employé administratif dont le poste est déclaré excédentaire et qui accepte un contrat de durée déterminée et/ou un contrat de remplacement en tant qu'employé administratif pour une année scolaire ultérieure entière (cent quatre-vingt-quinze [195] jours) ne verra pas la période de rappel prévue à l'alinéa 9.17a) prendre fin avant trois (3) ans après l'achèvement du contrat de durée déterminée et/ou de remplacement.

★9.18 Le conseil scolaire affichera dans chaque école du district une liste d'ancienneté de tous les enseignants du personnel de chaque école du district, école par école, selon l'ancienneté accumulée par chaque enseignant dans toute la province. Cette liste sera affichée dans chaque école au plus tard le 31 janvier de chaque année, indiquant l'ancienneté accumulée au 31 décembre de la même année.

ARTICLE 10 : MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Sous réserve de l'alinéa 12.01b), aucun enseignant ne peut être suspendu, mis à pied ou soumis à une autre mesure disciplinaire, sauf pour un motif valable.

10.02 Tout enseignant suspendu ou mis à pied doit être avisé par écrit dans les cinq (5) jours civils suivant toute notification verbale. Cet avis écrit doit indiquer les raisons précises de la suspension ou de la mise à pied, et aucune autre raison que celles indiquées dans cet avis ne peut être avancée par la suite contre l'enseignant dans le cadre de cette mesure disciplinaire particulière.

10.03 a) Une copie de tout document versé au dossier personnel d'un enseignant, qui pourrait à tout moment être utilisé contre un enseignant dans tout cas de suspension, de mise à pied ou de mesure disciplinaire, est fournie simultanément à l'enseignant. Avant d'être versé au dossier personnel de l'enseignant, tout document de ce type est signé par l'enseignant dans le seul but d'attester qu'il l'a examiné. Si l'enseignant refuse de signer, le document est classé dans son dossier personnel avec la notification qu'il a refusé de signer. L'enseignant a la possibilité de présenter une explication écrite des raisons pour lesquelles il a refusé de signer le document, laquelle explication sera versée à son dossier personnel. Cette explication doit être fournie par l'enseignant dans les dix (10) jours civils suivant la réception du document. Aucun événement ou fait qui n'est pas consigné dans le dossier personnel de l'enseignant dans les dix (10) jours civils suivant la découverte et la vérification de l'incident par l'employeur, à l'exception d'un événement ou d'un fait culminant, ne peut être utilisé contre lui dans tout cas de suspension, de mise à pied ou de toute autre mesure disciplinaire.

★ b) Les dossiers personnels des enseignants font l'objet de mesures de sécurité appropriées. Ils ne peuvent être consultés que par le directeur de l'éducation, le directeur adjoint de l'éducation (Ressources humaines), le directeur adjoint de l'éducation (Programmes) et un agent d'éducation principal (AEP), et leur contenu est strictement confidentiel. Toute autre personne qui désire consulter le dossier d'un enseignant ne peut le faire qu'avec la permission écrite du directeur de l'éducation. Une copie de cette permission écrite doit être fournie au même moment à l'enseignant.

10.04 a) Tout document qui pourrait, en tout temps, être utilisé contre l'enseignant dans tout cas de suspension, de mise à pied ou de mesure disciplinaire est retiré du dossier personnel de l'enseignant et détruit après l'expiration d'un délai de deux (2) ans, pourvu qu'il n'y ait pas eu répétition d'un incident semblable durant cette période, auquel cas il est retiré deux (2) ans après la répétition de l'incident.

b) Toute explication écrite fournie par l'enseignant suivant l'alinéa 10.03a) est retirée du dossier personnel de l'enseignant et détruit après l'expiration d'un délai de deux (2) ans, pourvu qu'il n'y ait pas eu de répétition d'un incident semblable durant cette période, auquel cas il est retiré deux (2) ans après la répétition de l'incident.

10.05 L'enseignant peut consulter à tout moment raisonnable son dossier personnel et, s'il le souhaite, il peut être accompagné d'un représentant de l'Association.

10.06 Les enseignants faisant l'objet d'une enquête ou d'une inculpation ne perdent pas automatiquement leur salaire ou leurs avantages pendant la période de suspension précédant la détermination de leur culpabilité ou de leur innocence. Si, après enquête, le conseil scolaire estime qu'une mesure disciplinaire est nécessaire, cette mesure est prise suivant les dispositions de la convention collective. Dans les situations où le conseil scolaire n'est pas en mesure d'enquêter sur la question à sa satisfaction, mais où il estime que l'enseignant devrait être retiré de son affectation actuelle sur une base intérimaire, ce dernier ne perdra ni son salaire ni ses avantages.

ARTICLE 11 : BREVET D'ENSEIGNEMENT

11.01 Lorsqu'un conseil scolaire décide de recommander au comité d'examen des brevets d'enseignement de suspendre ou d'annuler le permis ou le brevet d'un enseignant, un avis écrit doit être envoyé à l'enseignant concerné au moins dix (10) jours civils avant que la recommandation ne soit faite au comité. Cet avis doit contenir les raisons de la recommandation, et aucune autre raison ne pourra être avancée ultérieurement contre cet enseignant par le conseil. L'enseignant peut invoquer les dispositions appropriées de la procédure de règlement des griefs (y compris l'arbitrage).

★11.02 Chaque fois que le conseil scolaire décide de recommander que le brevet provisoire d'un enseignant ne soit pas rendu permanent, un avis écrit est envoyé à l'enseignant concerné au moins dix (10) jours civils avant que la recommandation ne soit faite au registraire des enseignants. Cet avis doit contenir les raisons pour lesquelles le brevet provisoire ne doit pas être rendu permanent, et aucune autre raison ne pourra être avancée ultérieurement contre cet enseignant par le conseil scolaire. L'enseignant peut invoquer les dispositions appropriées de la procédure de règlement des griefs (y compris l'arbitrage).

11.03 a) La classification du permis ou du brevet entre en vigueur le premier jour du mois au cours duquel l'enseignant s'est qualifié pour cette classification en suivant les cours nécessaires.

b) Nonobstant l'alinéa 11.03a), il incombe aux enseignants qui ont obtenu une qualification supérieure de présenter une demande et de fournir tous les documents requis au registraire des brevets d'enseignement dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant l'obtention de ces qualifications. Si l'enseignant ne le fait pas avant cette date limite, l'application rétroactive du changement de brevet se fait le premier jour du mois durant lequel l'enseignant a fait la demande et fourni tous les documents requis. Cet alinéa ne s'applique pas aux cas d'erreurs administratives démontrées ou aux cas de circonstances atténuantes déterminées à la discrétion du registraire.

c) Sous réserve du fait que la rétroactivité est subordonnée à la responsabilité qui incombe à l'enseignant, telle qu'énoncée à l'alinéa 11.03b), après avoir autorisé un programme ou un cours menant à un relèvement du niveau de certification, le registraire des brevets d'enseignement informe l'enseignant par écrit des exigences énoncées à l'alinéa 11.03b).

★11.04 Toutes les décisions communiquées par le registraire des enseignants doivent faire référence par écrit, s'il y a lieu, à toute procédure de révision ou d'appel offerte en vertu de la *Teacher Training Act* ou des règlements applicables, y compris la référence à tout délai ou date limite pertinent.

ARTICLE 12 : RÉSILIATION DE CONTRAT

12.01 Par le conseil scolaire

Un contrat d'emploi, y compris un contrat de durée déterminée, conclu entre un conseil scolaire et un enseignant peut uniquement être résilié :

a) avec un préavis écrit de trois (3) mois du conseil scolaire (ou une indemnité tenant lieu de préavis) si le contrat doit être résilié en cours d'année scolaire et un préavis écrit de deux (2) mois (ou une indemnité tenant lieu de préavis) s'il doit être résilié à la fin de l'année scolaire, à condition qu'une raison adéquate de résiliation soit indiquée par écrit par le conseil scolaire et que le contrat soit permanent;

b) avec un préavis écrit de deux (2) mois du conseil scolaire (ou une indemnité tenant lieu de préavis) si le contrat est probatoire. Le motif de la résiliation doit être indiqué par écrit par le conseil. Lorsqu'un conseil scolaire résilie le contrat d'un enseignant sous contrat probatoire, le directeur adjoint de l'éducation (Ressources humaines) ou le directeur général pour le Conseil scolaire francophone provincial de Terre-Neuve-et-Labrador, examine avec l'enseignant le motif de la résiliation du contrat et en discute avec lui. La résiliation d'un contrat probatoire pour cause d'incompétence ou d'inaptitude n'est pas assujettie à la procédure de règlement des griefs. Cependant, un enseignant en période probatoire a le droit de déposer un grief quant à la question de savoir si l'avis applicable (ou l'indemnité en tenant lieu) a été donné;

c) avec un préavis écrit de trente (30) jours civils du conseil scolaire (ou une indemnité tenant lieu de préavis) lorsque l'enseignant est incompétent;

d) sans préavis, par le conseil scolaire, lorsque les certificats de grade ou les permis de l'enseignant ont été suspendus, annulés ou ne sont plus reconnus par la réglementation;

e) sans préavis, par le conseil scolaire, en cas d'inconduite, d'insubordination ou de manquement au devoir de la part de l'enseignant ou pour tout autre motif valable similaire;

f) sans préavis, par le conseil scolaire, lorsque l'enseignant ne fait pas de tentative raisonnable pour obtenir un examen médical demandé en vertu des dispositions des alinéas f) et g) de l'article 76 de la *Schools Act*, 1997 (loi de 1997 sur les écoles).

12.02 Par un enseignant

a) L'enseignant peut résilier un contrat d'emploi prorogé conclu entre lui et un conseil scolaire en donnant un préavis écrit de trois (3) mois au conseil scolaire si le contrat prend fin durant l'année scolaire ou de deux (2) mois si le contrat prend fin à la fin de l'année scolaire.

b) L'enseignant peut résilier un contrat d'emploi probatoire conclu entre lui et un conseil scolaire en donnant un préavis écrit de deux (2) mois au conseil scolaire.

c) L'enseignant doit donner un préavis écrit de trois (3) mois au conseil scolaire avant de recevoir sa pension de retraite à la fin de l'année scolaire. Un seul préavis écrit d'un (1) mois au conseil scolaire est nécessaire avant la pension de retraite pendant l'année scolaire, sous réserve que cette pension de retraite soit versée avant les vacances de Noël.

d) Nonobstant l'alinéa 12.02b), dans le cas où un enseignant fait une demande de pension d'invalidité, il doit, au moment de cette demande, en aviser le conseil scolaire.

12.03 Nonobstant les paragraphes 12.01 et 12.02, les parties à la présente convention reconnaissent que tout contrat peut être résilié en tout temps par accord mutuel de l'enseignant et du conseil scolaire.

ARTICLE 13 : MUTATION D'ENSEIGNANTS

13.01 Un enseignant peut être muté à un poste comparable au sein de la même communauté lorsque cela est jugé nécessaire, mais il ne peut être muté d'une communauté à une autre sans son consentement.

13.02 Toute mutation peut être effectuée avec l'accord mutuel du conseil scolaire et de l'enseignant.

ARTICLE 14 : ÉVALUATION

14.01 L'objectif premier de l'évaluation est d'accroître l'efficacité du personnel pour améliorer l'enseignement et l'environnement éducationnel.

14.02 a) Sous réserve de l'alinéa 14.02b), toutes les évaluations, tant formatives que sommatives, sont menées ouvertement et à la connaissance de l'enseignant, qui est informé du type d'évaluation effectuée.

b) Pour l'application du présent article :

(i) l'évaluation formative est un processus d'évaluation mené pour améliorer le rendement professionnel de l'enseignant;

(ii) l'évaluation sommative est le processus d'évaluation dont on utilise les résultats pour prendre des décisions relatives aux domaines de l'emploi;

(iii) l'évaluation d'un enseignant en période probatoire doit comprendre des processus formatifs et sommatifs;

(iv) toute évaluation sommative effectuée auprès d'un enseignant ayant un poste permanent doit être précédée d'une évaluation formative.

c) Le conseil scolaire consulte l'enseignant pour déterminer la nature du soutien qui peut être nécessaire pour donner suite aux changements et aux améliorations suggérés.

d) Les enseignants en période probatoire auront la possibilité de répondre aux préoccupations qui pourraient être mises en évidence au cours du processus d'évaluation.

14.03 Les résultats de cette évaluation sont portés à la connaissance de l'enseignant concerné et, lorsque les résultats des évaluations sont produits sous forme écrite, une copie en est remise à l'enseignant concerné.

★14.04 Les dossiers d'évaluation des enseignants font l'objet de mesures de sécurité appropriées. Les documents se rapportant à l'évaluation d'un enseignant ne peuvent être consultés que par le directeur de l'éducation, le directeur adjoint de l'éducation (Ressources humaines), le directeur adjoint de l'éducation (Programmes), un agent d'éducation principal (AEP) et/ou le directeur ou le directeur adjoint d'école actuel de l'enseignant, et le contenu des dossiers est strictement confidentiel. Toute autre personne qui souhaite consulter le dossier de l'enseignant ne peut le faire qu'avec la permission écrite de ce dernier. Les enseignants peuvent consulter leur propre dossier quand ils le souhaitent, durant les heures normales de bureau, à un moment qui convient aux parties concernées.

★14.05 La politique d'évaluation des enseignants d'un conseil scolaire doit être conforme aux conditions de la convention collective. L'Association est consultée en ce qui concerne les modifications de la politique d'évaluation des enseignants en vigueur.

ARTICLE 15 : CONGÉS DE MALADIE

15.01 L'enseignant a droit à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une autre incapacité, à condition que les crédits de congé de maladie nécessaires aient été accumulés et que les autres exigences du présent article aient été respectées.

15.02 a) Un enseignant qui a acquis de l'expérience d'enseignement dans la province avant le 1er septembre 2006 a droit à des jours de congé de maladie payés selon le barème suivant :

Première année de service	18 jours
Deuxième année de service	36 jours
Troisième année de service	60 jours
Quatrième année de service	89 jours
Cinquième année de service	117 jours
Sixième année de service	146 jours
Septième année de service	157 jours
Huitième année de service	168 jours
Neuvième année de service	179 jours
Par la suite	195 jours

b) Nonobstant l'alinéa 15.02a), à compter du 1er septembre 2006, un enseignant n'ayant pas d'expérience en enseignement dans la province pourra accumuler des congés de maladie payés à raison de douze (12) jours par année de service.

c) À compter du 1er septembre 2006, le nombre maximal de jours de congé de maladie payés pouvant être octroyés à un enseignant n'ayant pas d'expérience en enseignement dans la province, durant toute période consécutive de vingt (20) années de service, ne dépassera pas deux cent quarante (240) jours.

d) À compter du 1er septembre 2006, un enseignant n'ayant pas d'expérience en enseignement dans la province pourra utiliser à l'avance ses jours de congé de maladie jusqu'à la fin de la période de son contrat de travail ou jusqu'à la fin de l'année concernée, selon la période la plus courte.

e) Les parties conviennent que les congés de maladie acquis avant le départ à la retraite ou la démission sont liquidés au moment de l'un ou de l'autre. Les enseignants qui sont acceptés pour un emploi dans un autre conseil scolaire ou dans le même conseil scolaire dans les cent vingt (120) jours civils suivant leur démission conservent l'accès aux congés de maladie acquis avant leur démission.

15.03 a) Le nombre maximal de jours de congé de maladie auquel a droit, en tout temps, un enseignant ayant acquis de l'expérience d'enseignement dans la province avant le 1er septembre 2006 est calculé en remontant de quatre (4) ans et en soustrayant le nombre de jours utilisés durant cette période de quatre (4) ans; toutefois, un enseignant ayant neuf (9) années ou plus de service d'enseignement et ayant utilisé tous ses jours de congé de maladie aura droit au nombre suivant de jours de congé de maladie, durant chacune des quatre (4) années subséquentes :

Durant sa première année de service.....18 jours

Durant sa deuxième année de service .....36 jours

Durant sa troisième année de service .....60 jours

Durant sa quatrième année de service.....89 jours

Par la suite……. 195 jours

b) Quoi qu'il en soit, un enseignant ayant accumulé de l'expérience d'enseignement dans la province avant le 1er septembre 2006 aura droit à un minimum de dix-huit (18) jours de congé de maladie durant toute année scolaire.

c) Les parties conviennent que les congés de maladie acquis avant le départ à la retraite ou la démission sont liquidés au moment de l'un ou de l'autre. Les enseignants qui sont acceptés pour un emploi dans un autre conseil scolaire ou dans le même conseil scolaire dans les cent vingt (120) jours civils suivant leur démission conservent l'accès aux congés de maladie acquis avant leur démission.

15.04 Aucun congé de maladie payé de plus de quatre (4) jours consécutifs d'enseignement, en tout temps, ou de sept (7) jours d'enseignement au total durant une année scolaire quelconque n'est accordé à l'enseignant, sauf si un certificat médical que le conseil scolaire juge satisfaisant est soumis à cet effet. En tout état de cause, si le conseil scolaire est convaincu qu'il est impossible pour l'enseignant en question d'obtenir un certificat médical, un certificat d'un autre professionnel de la santé, comme une infirmière autorisée ou toute autre personne désignée par le conseil scolaire, peut être accepté à la place d'un certificat médical, à la condition que le conseil scolaire juge celui-ci satisfaisant.

15.05 Pour le calcul des jours de congé de maladie d'un enseignant selon le paragraphe 15.02, les années pendant lesquelles un enseignant a exercé l'une des fonctions suivantes sont considérées comme des années de service en tant qu'enseignant :

a) administrateur du ministère de l'Éducation;

b) président de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association;

c) président de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants;

d) membre du personnel administratif de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association;

e) membre du corps enseignant de l'Université Memorial;

f) enseignant dans une école publique;

g) membre du personnel administratif de la Newfoundland and Labrador School Boards Association;

h) directeur de district, directeur adjoint ou agent d'éducation;

i) enseignant dans une école de Wabush, Labrador City, Churchill Falls ou Conne River;

j) enseignant du College of the North Atlantic et des organismes qui l'ont précédé, de l'Institute of Fisheries and Marine Technology, d'un collège communautaire et/ou d'une école de district de formation professionnelle;

k) rôle connexe dans un établissement à titre d'enseignant spécialiste, approuvé par le ministre;

l) enseignant dans un établissement d'enseignement pour adultes approuvé par le ministre.

15.06 Les dispositions du présent article s'appliquent à l'enseignant sous contrat qui ne peut commencer à exercer ses fonctions pour cause de maladie, d'accident ou d'incapacité.

15.07 L'enseignant qui développe une maladie grave a droit aux indemnités visées par le présent article lorsque :

a) l'enseignant suit une formation à temps plein en tant qu'enseignant à l'université; et

b) l'enseignant est titulaire d'un permis ou d'un brevet d'enseignement; et

c) l'enseignant, immédiatement avant de commencer cette formation, a exercé la fonction d'enseignant pendant une période d'au moins un (1) an; et

d) la maladie oblige l'enseignant à quitter l'université sans avoir terminé ou commencé le travail du semestre.

15.08 Un enseignant en congé de maladie prolongé payé peut être tenu par le ministre ou le conseil scolaire de subir un examen médical à tout moment, à condition que cette exigence ne soit pas déraisonnable pour ce qui est de la fréquence ou d'autres circonstances.

15.09 Lorsqu'un enseignant est absent pour congé de maladie et que, ce jour-là, l'école est fermée pour cause de mauvais temps ou pour d'autres raisons similaires et les enseignants ne sont pas tenus d'être présents, ce ou ces jours ne sont pas déduits des congés de maladie accumulés par l'enseignant.

15.10 a) Aux fins de l'application du paragraphe 15.02, pour un enseignant ayant une expérience d'enseignement dans la province préalablement au 1er septembre 2006, une année scolaire durant laquelle l'enseignant accumule quatre-vingt-dix-sept jours et demi (97,5) d'enseignement constituera une année de service.

b) Aux fins de l'application du paragraphe 15.02, lors du calcul des années de service supplémentaires pour un enseignant ayant une expérience d'enseignement dans la province préalablement au 1er septembre 2006, le nombre total de jours de service accumulés durant des années de moins de quatre-vingt-dix-sept jours et demi (97,5) sera divisé par le nombre de jours d'une année scolaire selon les dispositions de l'article 28 (durée de l'année scolaire). Ce sous-total s'ajoutera au sous-total déterminé au paragraphe 15.10; une fraction équivalant à au moins la moitié (½) d'une année sera comptée comme une année complète, tandis qu'une fraction équivalant à moins de la moitié (½) d'une année ne sera pas comptée.

c) Aux fins de l'application du paragraphe 15.02, à compter du 1er septembre 2006, un enseignant n'ayant pas d'expérience en enseignement dans la province aura droit, durant une année scolaire pendant laquelle il aura accumulé moins de 195 jours de service, à des jours de congé de maladie au pro rata de ses jours de service. Ces jours de congé de maladie seront arrondis à la demi-journée la plus proche.

15.11 Sous réserve des articles 9 et 29, lorsqu'un congé visé par le présent article prend fin, l'enseignant réintègre le même poste d'enseignement qu'il occupait juste avant le début du congé.

15.12 a) L'enseignant qui n'a pas accumulé suffisamment de congés de maladie pour couvrir une période d'absence en vertu du présent article se voit accorder, sur demande, un congé de maladie spécial d'une durée maximale de quinze (15) jours d'enseignement.

b) Les congés de maladie spéciaux accordés sont déduits des crédits de congé de maladie accumulés ultérieurement.

c) L'enseignant qui s'est vu accorder un congé de maladie spécial en vertu de l'alinéa 15.12a) doit, lorsqu'il cesse d'être enseignant, indemniser l'employeur pour la portion du congé spécial qui n'a pas été récupérée en vertu de l'alinéa 15.12b) et le montant de l'indemnisation est calculé au taux de rémunération de l'employé en vigueur au moment où les jours ont été empruntés.

15.13 L'enseignant dont le droit au congé de maladie payé en vertu du présent article est épuisé et dont la maladie l'oblige à s'absenter de nouveau du travail est mis en congé de maladie sans solde. Les périodes de congé de maladie non payé, tant avant qu'après la date de signature du présent accord, sont considérées comme du temps d'enseignement aux fins de la détermination l'ancienneté et du temps de service dans le cadre de la législation sur les pensions.

15.14 Dans le cas où un enseignant est tenu par le conseil scolaire d'obtenir un certificat médical en plus du certificat initial fourni, l'enseignant n'est pas tenu d'assumer des frais supplémentaires.

ARTICLE 16 : ACCIDENT DU TRAVAIL

16.01 L'enseignant qui est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'un préjudice corporel subi dans l'exercice de ces fonctions a droit à des prestations en vertu de la *Workplace Health, Safety and Compensation Act*. Toutefois, dans le cas où l'article 81 de la *Workplace Health, Safety and Compensation Act* est modifié ou abrogé de manière à permettre à une convention collective de prévoir une indemnisation supérieure aux niveaux prévus par la loi, les parties conviennent que les dispositions des paragraphes 16.01 à 16.05 inclusivement, telles qu'elles figurent à l'annexe J de la présente convention, qui sont autorisées par cette législation, s'appliqueront intégralement à la date d'entrée en vigueur de cette modification ou abrogation.

16.02 Un enseignant dont la demande de prestations de perte temporaire de revenus est approuvée par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail après la date de signature de la présente convention sera considéré comme recevant un plein salaire aux fins du calcul des prestations prévues par la présente convention. L'enseignant dont la demande de prestations complètes de perte prolongée de revenus est approuvée par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail après la date de signature de la présente convention n'accumule plus de prestations en vertu de la présente convention, mais voit son poste ou un poste comparable chez l'employeur protégé pendant deux (2) années civiles suivant la date de cette approbation, immédiatement après quoi son emploi prend fin, sous réserve de la *Human Rights Act*.

16.03 Un enseignant incapable d'exercer ses fonctions régulières à la suite d'une blessure sera employé à un autre poste vacant qu'il est capable d'occuper. Les premiers postes qui seront pris en considération pour un tel placement seront les postes qui sont vacants dans l'école désignée de l'enseignant.

ARTICLE 17 : CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET CONGÉ D'ADOPTION

17.01 ★a) Sous réserve du paragraphe 17.03, le congé de maternité, le congé parental ou le congé d'adoption est accordé sans rémunération pour une période maximale de cinquante-huit semaines et demie (58,5) continues lorsque l'école a cours.

b) Les enseignants en congé approuvé accordé en vertu du présent article continuent à accumuler de l'ancienneté.

★c) Les enseignants en congé approuvé accordé en vertu du présent article continuent d'accumuler du service pendant un maximum de cinquante-huit semaines et demie (58,5) continues aux fins de l'accumulation des congés de maladie, des augmentations de salaire et de la pension, suivant l'article 13 de la *Teachers' Pensions Act* et sous réserve du sous-alinéa 33.01a)(ii), qui porte sur l'indemnité de départ.

17.02 a) Sous réserve des articles 9 et 29, lorsqu'un congé visé par le présent article prend fin, l'enseignant réintègre dans la même école un poste d'enseignement semblable à celui qu'il occupait juste avant le début du congé.

b) Nonobstant l'alinéa 17.02a), les enseignants dont le congé en vertu du présent article commence et se termine au cours de la même année scolaire sont, sous réserve de l'article 9, renvoyés au même poste d'enseignement qu'ils occupaient immédiatement avant le début du congé.

17.03 Nonobstant les dispositions du présent article, le délai qui est prévu aux présentes peut être modifié d'un commun accord entre le conseil scolaire et l'enseignant concerné. Le conseil scolaire répond à une demande présentée par un enseignant en vertu du présent article dans les deux (2) semaines suivant la réception de celle-ci.

17.04 a) Suivant le paragraphe 17.01, l'enseignante présente à son conseil scolaire une demande écrite de congé de maternité au plus tard quatre (4) mois avant la date prévue de son accouchement, et ce congé est accordé selon les dates de début et de fin du congé demandées. Dans la mesure du possible, la demande doit être accompagnée d'un certificat médical confirmant la date prévue de l'accouchement.

b) Suivant le paragraphe 17.01, l'enseignant présente à son conseil scolaire une demande écrite de congé parental au plus tard un (1) mois avant la date de début du congé, et ce congé est accordé selon les dates de début et de fin du congé demandées.

17.05 Le conseil scolaire se réserve le droit d'exiger que l'enseignante commence son congé avant le moment précisé au paragraphe 17.04 si son état de santé ne lui permet plus de répondre aux exigences de son poste d'enseignement. À cet égard, si le conseil scolaire a des motifs raisonnables et probables de croire que l'état de santé de l'enseignante ne lui permet plus de répondre aux exigences de son poste d'enseignement, il a le droit d'exiger d'elle qu'elle fournisse un certificat d'un médecin attestant que son état de santé est compatible avec les exigences de son poste d'enseignement. Si l'enseignante ne parvient pas à fournir ce certificat dans un délai raisonnable, le conseil scolaire a le droit d'exiger qu'il commence son congé de maladie, lequel se poursuivra jusqu'au début du congé de maternité, suivant ce qui est indiqué au paragraphe 17.04.

17.06 L'enseignant doit demander par écrit au conseil scolaire un congé d'adoption au moment où sa demande est acceptée par une agence d'adoption ou plus tôt, et les dates de début et de fin de ce congé seront accordées comme demandé.

ARTICLE 18 : CONGÉS EN GÉNÉRAL

A. Congé pour raisons ou obligations familiales

18.01 L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours en cas de décès de sa mère, de son père ou de son tuteur légal, de son frère, de sa sœur, de son enfant, de son conjoint, de son petit-enfant, de sa grand-mère, de son grand-père, de sa belle-mère, de son beau-père, de son gendre, de sa belle-fille ou d'un proche parent ayant vécu sous le même toit. En cas de déplacement important ou de circonstances extraordinaires, le conseil scolaire peut prolonger le congé d'au plus deux (2) jours supplémentaires.

18.02 L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale d'un (1) jour en cas de décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur.

18.03 Au cours d'une année scolaire, un enseignant peut se voir accorder au plus trois (3) jours de congé payé combinés pour voir aux soins temporaires d'un membre de sa famille qui est malade, répondre aux besoins liés à la naissance de son enfant, assister aux rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de membres de sa famille qui sont des personnes à charge, assister à des rencontres avec les autorités scolaires ou une agence d'adoption, répondre aux besoins liés à l'adoption d'un enfant ou gérer une situation d'urgence familiale ou d'urgence à la maison.

B. Congé pour raisons professionnelles

18.04 Un conseil scolaire peut accorder un congé à un enseignant qui :

a) a été nommé par le ministre pour faire partie d'un comité ministériel de l'éducation;

b) assiste à des réunions ou à des conférences que le ministre peut approuver, pendant la période où il fait partie d'un tel comité ministériel de l'éducation ou est appelé à participer à de telles réunions ou conférences.

18.05 Pour le temps de service, il peut y avoir six (6) jours combinés dans l'année scolaire accordés pour :

a) cinq (5) jours d'atelier par enseignant approuvés par le conseil;

b) une banque d'un (1) jour par enseignant au conseil qui sera attribuée à la discrétion du conseil.

18.06 Un enseignant qui est membre de la direction de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association ou du conseil d'administration de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants peut se voir accorder un congé payé pour les périodes où il exerce des activités au nom de cette direction ou de ce conseil. Ce congé ne sera pas refusé ni demandé de manière déraisonnable.

18.07 a) Un enseignant qui est membre du comité de négociation de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association se verra accorder un congé payé pour assister aux séances de négociation proprement dites. L'Association doit informer les directeurs des enseignants concernés avant le début des négociations et les enseignants doivent dans tous les cas donner un préavis d'absence à leurs directeurs ou à leur représentant, et ce préavis doit être aussi long que possible.

b) En plus du congé accordé en vertu de l'alinéa 18.07a), l'enseignant qui est membre du comité de négociation de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association se verra accorder un congé payé ne dépassant pas cinq (5) jours au total avant la signature d'une nouvelle convention collective.

C. Autre congé payé

18.08 Lorsqu'une école est fermée en raison du décès d'un membre du personnel, les enseignants de cette école sont considérés comme étant en congé payé pour la période de fermeture de l'école.

18.09 Un enseignant peut se voir accorder un congé payé d'au plus trois (3) jours combinés au cours d'une année scolaire pour des raisons jugées valables par le conseil.

18.10 Un conseil scolaire accorde un congé payé à l'enseignant tenu de faire partie d'un jury ou de témoigner devant tout tribunal devant lequel il a été convoqué, dans toute procédure à laquelle il n'est pas partie ou dont il n'est pas accusé. L'enseignant doit rembourser au conseil scolaire le montant des honoraires perçus pour cette fonction.

18.11 Lorsqu'aucune autre disposition n'est prévue pour le congé payé, un enseignant peut se voir accorder un congé payé sur demande au ministre, lorsque celui-ci est convaincu qu'un tel congé est justifié.

18.12 Un conseil scolaire accorde à un enseignant un maximum de deux (2) jours complets de congé payé pour assister à des séances de préparation à la retraite organisées par la Newfoundland and Labrador Teachers' Association ou par un ministère du gouvernement. Un enseignant ne peut bénéficier des deux (2) jours de congé prévus au présent article qu'une seule fois dans sa carrière.

18.13 ★a) Lorsqu'un directeur d'école s'absente de l'école pour exercer d'autres fonctions, tous les efforts sont faits pour qu'un enseignant suppléant soit fourni pour les fonctions d'enseignement qui restent après la réaffectation des fonctions administratives de l'école du directeur au directeur d'école adjoint pour un maximum de cinq (5) jours dans une année scolaire. Lorsqu'une école n'a pas de directeur adjoint, les tâches administratives du directeur d'école sont confiées à un enseignant faisant partie du personnel et tous les efforts sont faits pour qu'un enseignant suppléant soit prévu pour les tâches d'enseignement restantes.

★b) Nonobstant l'alinéa 18.13a), lorsqu'un directeur d'école ayant des fonctions d'enseignement s'absente de l'école pour exercer d'autres fonctions pendant plus de cinq (5) jours au cours d'une année scolaire, un enseignant suppléant peut être fourni pour les fonctions d'enseignement qui lui sont assignées.

18.14 Un enseignant qui occupe le poste de président de section de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association peut bénéficier d'un congé payé pour s'occuper des affaires de la section pour un maximum de trois (3) jours par année scolaire. Ce congé ne sera pas refusé ni demandé de manière déraisonnable.

ARTICLE 19 : CONGÉ SANS SOLDE

19.01 a) Sous réserve des articles 9 et 29 et du paragraphe 19.02, un enseignant au service d'un conseil scolaire peut, sur demande, obtenir un congé sans solde pour un motif que le conseil juge valide et, à son retour, se voir confier un poste comparable dans la même école, sauf si l'enseignant et le conseil scolaire conviennent mutuellement que l'enseignant réintégrera un poste particulier.

★b) Nonobstant l'alinéa 19.01a), à son retour d'une période de congé, un enseignant employé dans un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage ne peut réintégrer qu'un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage.

19.02 ★a) Sous réserve de l'article 9 et du paragraphe 19.04, l'enseignant qui a obtenu un congé en vertu du présent article pour une période de congé qui commence et se termine au cours de la même année scolaire est réintégré au même poste d'enseignement à l'expiration de ce congé, à moins qu'il ne soit mutuellement convenu entre le conseil scolaire et l'enseignant que ce dernier retourne à un poste particulier.

★ b) Nonobstant l'alinéa 19.02a), à son retour d'une période de congé qui commence et se termine au cours de la même année scolaire, un enseignant employé à un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage ne peut réintégrer qu'un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage.

19.03 Les congés approuvés en vertu du présent article aux fins de l'amélioration des qualifications et/ou de l'expérience des enseignants sont crédités comme de l'expérience d'enseignement aux fins de la détermination de l'ancienneté et des augmentations de salaire.

CONGÉ SANS SOLDE (suite)

19.04 Sous réserve de l'article 9, un enseignant élu à la Chambre d'assemblée provinciale ou à la Chambre des communes bénéficie d'un congé sans solde pour exercer un (1) mandat d'élu et, à son retour, se voit garantir au début de l'année scolaire suivante (sauf accord contraire entre l'enseignant et le conseil scolaire) un poste auprès du conseil scolaire. Dans le cas où l'enseignant est élu pour un deuxième mandat consécutif, il peut être obligé de démissionner du conseil scolaire.

★19.05 Sous réserve de l'article 9 et du paragraphe 19.01, sur demande, l'enseignant se voit accorder un congé non payé d'une durée maximale de trente-neuf (39) semaines pendant la période scolaire afin de fournir des soins ou du soutien temporaires à un membre de sa famille qui est gravement malade et qui risque de mourir. Une preuve médicale attestant du besoin de soins ou de soutien et du risque de décès peut être exigée par le conseil scolaire. Les enseignants, pendant qu'ils sont en congé approuvé accordé en vertu du présent paragraphe, continuent d'accumuler du service pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et de la pension, suivant la *Teachers' Pensions Act*.

★19.06 Sous réserve de l'article 9 et du paragraphe 19.01, sur demande, l'enseignant se voit accorder un congé non payé d'une durée maximale de trente-neuf (39) semaines pendant la période scolaire afin de fournir des soins ou du soutien à son enfant gravement malade ou grièvement blessé. Le conseil scolaire peut exiger une preuve médicale attestant de la maladie ou de la blessure grave et du besoin de soins ou de soutien. Les enseignants, pendant qu'ils sont en congé approuvé accordé en vertu du présent paragraphe, continuent d'accumuler du service pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et de la pension, suivant la *Teachers' Pension Act*.

ARTICLE 20 : CONGÉ D'ÉTUDES

20.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, un enseignant qui a été employé à Terre-Neuve-et-Labrador comme enseignant pendant cinq (5) ans ou plus peut être admissible à un congé d'études d'une durée maximale d'un (1) an.

20.02 Il doit y avoir un comité sur les congés d'études composé de cinq (5) membres, dont deux (2) sont nommés par la Newfoundland and Labrador Teachers' Association. Les

20.03 enseignants qui ont droit à un congé d'études et qui souhaitent obtenir ce congé doivent en faire la demande auprès du conseil scolaire. Seules les demandes approuvées par le conseil scolaire sont transmises au comité sur les congés d'études. Avant le 1er janvier de chaque année, le ministre communique au comité sur les

20.04 congés d'études le nombre d'enseignants qui peuvent bénéficier d'un congé d'études au cours de l'année scolaire à venir. En tout état de cause, le nombre minimum d'enseignants pouvant bénéficier d'un congé est de douze (12) par an, ou l'équivalent.

Le comité sur les congés d'études sélectionne, au plus tard le 1er mars de l'année

20.05 de l'attribution, les enseignants qui bénéficieront d'un congé d'études. Le nombre sélectionné par le comité ne doit pas dépasser le nombre indiqué par le ministre en vertu du paragraphe 20.04.

Le congé accordé en vertu du présent article est rémunéré selon un taux de

20.06 quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire.

À l'issue du congé d'études, l'enseignant retourne au conseil scolaire dont il relevait

20.07 pour une période équivalent au moins au double de la durée du congé accordé.

20.08 Un enseignant qui obtient un congé d'études doit, sous réserve des articles 9 et 29, se voir confier à son retour le même poste ou un poste comparable dans la même école, sauf si l'enseignant et le conseil scolaire conviennent mutuellement que l'enseignant réintégrera un poste particulier.

20.09 La période pendant laquelle un enseignant est en congé d'études payé est considérée comme une période d'enseignement à temps plein.

20.10 Aucune disposition du présent article ne doit être considérée comme faisant obstacle aux privilèges de congé dont peuvent bénéficier les enseignants en vertu de l'article 19.

ARTICLE 21 : SALAIRES

21.01 a) Les salaires et indemnités versés aux enseignants sont conformes aux annexes « B » et « C », qui font partie intégrante de la présente convention.

★b) Nonobstant l'alinéa 21.01a), les enseignants employés comme assistant en enseignement et en apprentissage sont rémunérés au taux applicable pour un brevet d'enseignement de niveau II, suivant les annexes « B » et « C », qui font partie intégrante de la présente convention.

21.02 Aucun conseil scolaire ne verse à un enseignant un salaire inférieur au salaire correspondant à ses qualifications et à son expérience, tel que déterminé par les annexes « B » et « C », qui font partie intégrante de la présente convention.

21.03 Aucun salaire d'enseignant ne sera réduit du fait de la présente convention.

21.04 Le calcul des années de service d'un enseignant aux fins des augmentations, comme prévu au paragraphe 21.05, et les changements résultant de ce calcul sont effectués une fois par an, immédiatement avant le début de l'année scolaire ou à la date d'embauche initiale de l'enseignant.

21.05 Les dispositions suivantes s'appliquent au calcul du nombre total d'années de service aux fins des augmentations :

a) Cinq (5) heures de service sont comptées comme une journée de service.

b) Le nombre total d'années de service est déterminé en divisant le nombre total de jours de service par le nombre de jours d'une année scolaire, comme prescrit à l'article 28 (durée de l'année scolaire).

c) Lorsque le total des années de service a été calculé, ce total est ajusté de manière à ce qu'une fraction d'une demi-année (½) ou plus soit comptée comme une année, mais qu'une fraction de moins d'une demi-année (½) ne soit pas comptée.

21.06 a) Aux fins de l'application du paragraphe 21.05, alinéa a), tout moment où un enseignant est sous plein salaire suivant les annexes « B » ou « C » ou en tant qu'enseignant titulaire d'un brevet est compté dans les heures de service.

★b) Nonobstant le paragraphe 21.05 et l'alinéa 21.06a), le service à un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage n'est pas compté dans le calcul du service pris en compte pour les augmentations dans d'autres postes d'enseignement.

21.07 Dans le calcul des années de service selon les paragraphes 21.05 et 21.06, les enseignants doivent obtenir des crédits pour ce qui suit :

a) une période de service d'enseignement effectuée dans la province;

b) (i) une période de service en enseignement approuvé par le ministre dans un établissement d'enseignement situé en dehors de la province ne dépassant pas sept (7) ans;

(ii) une période de service d'enseignement en tant qu'enseignant dans une école de la maternelle à 12e année gérée par un conseil scolaire canadien;

c) une période de service en tant que directeur de district, directeur adjoint ou agent d'éducation;

d) une période de service en tant qu'enseignant dans une école de Wabush, Labrador City, Churchill Falls ou Conne River;

e) du service effectué avant ou après l'entrée en vigueur du présent article

(i) en tant qu'administrateur du ministère de l'Éducation;

(ii) directeur général du Conseil d'enseignement confessionnel;

(iii) président de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants;

(iv) président de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association;

(v) membre du personnel administratif de la Newfoundland and Labrador School Boards Association;

(vi) membre du personnel administratif de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association;

f) du service effectué avant ou après l'entrée en vigueur du présent article en tant qu'enseignant

(i) dans un établissement d'enseignement pour adultes approuvé par le ministre;

(ii) au College of the North Atlantic et dans les organismes qui l'ont précédé, à l'Institute of Fisheries and Marine Technology, dans un collège communautaire et/ou dans une école de district de formation professionnelle;

(iii) membre du corps enseignant de l'Université Memorial et/ou du Sir Wilfred Grenfell College;

(iv) dans une école privée agréée et/ou dans une école publique;

(v) à un rôle connexe dans un établissement à titre d'enseignant spécialiste, approuvé par le ministre;

g) le service accumulé avant ou après l'entrée en vigueur du présent article dans les domaines spécialisés de l'orthophonie, de la psychologie de l'éducation et des troubles auditifs et visuels, lorsque l'emploi exigeait de travailler avec des enfants d'âge scolaire pour améliorer les performances d'apprentissage, et lorsque le poste actuel de l'enseignant lui demande le même type d'activité professionnelle avec les élèves.

h) Nonobstant les alinéas a) à g) ci-dessus, il incombe aux enseignants ayant une expérience de service antérieure de fournir les documents requis au registraire des brevets d'enseignement dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date à laquelle ils sont devenus employés d'un conseil scolaire. Si l'enseignant omet de le faire avant cette date limite, l'application rétroactive de l'expérience de service antérieure aura lieu le premier jour du mois durant lequel l'enseignant fournit les documents requis au conseil scolaire. Cet alinéa ne s'applique pas aux cas d'erreurs administratives démontrées ou aux cas de circonstances atténuantes déterminées à la discrétion du registraire.

i) Sous réserve du fait que la rétroactivité est subordonnée à la responsabilité de l'enseignant, telle qu'énoncée à l'alinéa 21.07h), lorsqu'un conseil scolaire embauche un enseignant, y compris l'inscrit sur la liste des suppléants, il l'informe par écrit des exigences énoncées à l'alinéa 21.07h).

21.08 Les enseignants qui enseignent à temps partiel ne sont pas tenus d'assister à des ateliers qui se déroulent pendant les heures de cours lors desquelles ils ne travailleraient pas normalement.

21.09 Les enseignants embauchés en vertu d'un contrat permanent à temps partiel recevront un salaire correspondant à la fraction d'une unité de dotation complète qui leur est attribuée.

ARTICLE 22 : MÉTHODE DE PAIEMENT

★22.01 Le salaire annuel et les indemnités, s'il y a lieu, sont payés en vingt-six (26) versements égaux. Dans une école où le paiement prévu au paragraphe 22.02 donnerait lieu à vingt-sept (27) périodes de paye, la dernière période de paye d'août est supprimée et chaque période de paye de l'année suivante a lieu une (1) semaine plus tôt.

★22.02 Les enseignants sont payés par dépôt direct, le jeudi, toutes les deux semaines. Lorsqu'un congé bancaire tombe un jeudi, ils sont payés le dernier jour ouvré précédant ce jeudi.

22.03 Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme modifiant la méthode actuelle de calcul des droits salariaux des enseignants, fondée sur le nombre de jours d'enseignement travaillés et la procédure de rajustement des salaires des enseignants pendant la période non destinée à l'enseignement.

22.04 a) Les enseignants non inscrits sur la liste de paye régulière sont payés dans les quatre (4) semaines suivant la semaine pendant laquelle ils ont effectué leur travail.

★b) Nonobstant l'alinéa 22.04a), les enseignants non inscrits sur la liste de paye régulière sont, dans la mesure du possible, payés dans les deux (2) semaines suivant la semaine au cours de laquelle ils ont effectué leur travail.

ARTICLE 23 : RETENUES

23.01 Le gouvernement déduit de la rémunération de chaque enseignant un montant égal aux cotisations normales de l'Association.

23.02 Le gouvernement remet les montants déduits en vertu du paragraphe 23.01 à l'Association au plus tard trois (3) jours ouvrables après le jour où les enseignants reçoivent leur rémunération, accompagnés d'une liste indiquant le nom de chaque enseignant et les montants ainsi déduits.

23.03 L'Association informe par écrit le gouvernement du montant de ses cotisations régulières.

23.04 Le gouvernement déduit du salaire de l'enseignant d'autres montants, tels que les primes d'assurance, les montants des caisses d'épargne et de crédit, lorsque l'enseignant l'autorise à le faire.

23.05 Le gouvernement remet les montants déduits en vertu du paragraphe 23.04 à l'Association au plus tard trois (3) jours ouvrables après le jour où les enseignants reçoivent leur rémunération, accompagnés d'une liste indiquant le nom de chaque enseignant pour qui les retenues ont été prélevées et les montants ainsi déduits.

23.06 Des modifications aux déductions autorisées par l'enseignant peuvent être demandées jusqu'à trois (3) semaines avant le jour de paye, et toutes les modifications demandées doivent être effectuées.

★23.07 En cas de trop-payé, le remboursement est réparti également sur une période de douze (12) mois, à moins que l'enseignant et l'employeur ne conviennent d'un autre mode de remboursement.

23.08 Les dispositions du présent article s'appliquent avec les modifications qui s'imposent à un conseil scolaire dans les cas où il emploie des enseignants qui s'ajoutent du nombre attribué en vertu de *The Schools Act (Teachers' Salaries) Regulations*, 1975.

ARTICLE 24 : INDEMNITÉS D'ISOLEMENT

★24.01 ENSEIGNANTS DANS DES RÉGIONS ISOLÉES : Les enseignants qui enseignent dans une école située dans une région comme celle décrite au présent article reçoivent la prime s'appliquant à la région en question selon la grille suivante :

ENSEIGNANTS DÉTENANT DES BREVETS ET DES PERMIS

À compter du	1er sept. 2016	1er sept. 2017	1er sept. 2018	1er sept. 2019
a)	3 297 $	3 297 $	3 297 $	3 297 $
b)	2 243 $	2 243 $	2 243 $	2 243 $
c)	2 243 $	2 243 $	2 243 $	2 243 $

DESCRIPTION DE LA RÉGION

a) Toute région de la province où il n'y a pas de route, de chemin de fer ou de service de traversier continu reliant cette région à d'autres.

b) Toute région de la province reliée par la route à d'autres régions, mais pas à la route principale.

c) Toute région de la province reliée à d'autres régions et à une route principale par un service de traversier qui n'est pas continu.

24.02 Les enseignants employés dans les régions isolées du Labrador reçoivent la plus élevée des indemnités déterminées en vertu des paragraphes 48.01 et 24.01.

24.03 Les enseignants qui vivent et enseignent dans les communautés visées par le présent article ont droit à deux (2) jours de congé payé au total au cours d'une année scolaire, lorsque leur retour dans leur communauté est retardé en raison d'une interruption du service de transport.

ARTICLE 25 : INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT

25.01 a) Sous réserve du sous-alinéa 25.01b)(i) et des alinéas 25.04a) et b), lorsque, dans le cadre de ses fonctions, un enseignant est tenu de voyager pour le compte du conseil scolaire, il obtient un remboursement pour les repas, l'hébergement et les déplacements au taux en vigueur pour les fonctionnaires.

b) (i) Sous réserve du sous-alinéa 25.01b)(ii), les enseignants qui sont tenus de se déplacer pour suivre une formation en cours d'emploi (c'est-à-dire lorsque la formation est dispensée en dehors de la communauté où se trouve l'école de l'enseignant) reçoivent une indemnité raisonnable pour leurs frais remboursables, selon ce que le conseil scolaire juge approprié

(ii) Les enseignants qui sont autorisés à utiliser leur propre véhicule pour assister à la formation en cours d'emploi sont remboursés aux taux de kilométrage en vigueur pour les fonctionnaires.

25.02 Les enseignants qui sont autorisés à utiliser leur propre véhicule lorsqu'ils voyagent pour le compte du conseil scolaire sont remboursés aux taux de kilométrage en vigueur pour les fonctionnaires.

25.03 Les péages pour les traversiers sont autorisés.

25.04 a) L'enseignant tenu d'enseigner dans plus d'une école a droit à l'indemnité de kilométrage pour tous les kilomètres parcourus dans l'exercice de ses fonctions qui dépassent le trajet normal entre sa résidence et son école d'attache.

b) Lorsqu'un enseignant enseigne dans plus d'une école, l'école où il enseigne le plus grand nombre d'heures est considérée comme son école d'attache.

25.05 a) L'enseignant tenu de parcourir 2 400 kilomètres ou plus par année pour le compte de l'employeur et dont les conditions d'emploi l'obligent à avoir une automobile est remboursé selon les taux de remboursement du gouvernement pour l'utilisation d'un véhicule privé au travail.

b) À la réception de la facture, l'enseignant sera remboursé de la différence entre l'assurance privée et l'assurance professionnelle.

★25.06 Lorsqu'une demande de remboursement de frais est faite en vertu du présent article, le remboursement est versé à l'enseignant dans les quatre (4) semaines suivant la semaine au cours de laquelle la demande de remboursement et toutes les pièces justificatives ont été présentées, à condition que la demande de remboursement contienne tous les renseignements nécessaires et exacts requis pour l'approuver.

ARTICLE 26 : ASSURANCE COLLECTIVE

26.01 Suivant le paragraphe 26.02, le gouvernement contribuera à une part du taux de prime pour les options du régime actuellement contenues dans la portion de base du régime d'assurance collective de la NLTA (assurance de base/assurance-vie de personne à charge, mort accidentelle et mutilation, et santé), et aux autres avantages susceptibles d'être convenus d'un commun accord entre les parties.

★26.02 Suivant le paragraphe 26.01, le taux de contribution par enseignant participant que le gouvernement doit verser pour chaque option de la portion de base du régime d'assurance collective de la NLTA est déterminé annuellement en fonction de l'annexe L. Ces taux sont déterminés au plus tard le 28 février de chaque année ou à la date ultérieure la plus proche possible.

26.03 Le comité sur l'assurance existant à ce jour continuera à être constitué tel qu'il a été établi à l'origine et jouera le rôle de forum de discussion sur les taux de contribution du gouvernement au régime de la NLTA. De plus, le comité pourra discuter des taux de prime et des prestations dans le cadre des régimes de la NLTA et du gouvernement.

★26.04 La NLTA convient de fournir au gouvernement les données concernant les inscriptions et les renseignements sur les couvertures des options du régime de la NLTA auxquelles le gouvernement contribue. La NLTA accepte de fournir les parties pertinentes des états financiers, de l'analyse de la tarification des primes et des documents justificatifs utilisés pour établir le taux de contribution en fonction de l'annexe L au gouvernement qui, à son tour, accepte de faire de même à l'égard de la NLTA. Ces renseignements seront fournis dans les trente (30) jours suivant une demande en ce sens ou dès que possible après leur réception par les fiduciaires de l'assurance collective de la NLTA ou le gouvernement.

26.05 La protection en vertu des options du régime actuel d'assurance collective de la NLTA auxquelles le gouvernement contribue devra être offerte à tous les membres de l'unité syndicale, sous seule réserve des exigences d'admissibilité.

26.06 Le gouvernement accepte de payer sa part des primes de l'assurance collective pour les enseignants en congé de maternité et ceux en congé d'adoption pour un maximum de trente-neuf (39) semaines.

ARTICLE 27 : PENSION DE RETRAITE DES ENSEIGNANTS

★ 27.01 Le gouvernement et la Newfoundland and Labrador Teachers' Association reconnaissent et conviennent par les présentes que le régime de retraite des enseignants sera géré par la Teachers' Pension Plan Corporation en fonction de la Teachers' Pension Plan Reform Agreement et de la Joint Sponsorship Agreement conclues entre les parties en date du 15 juin 2015 et du 15 mars 2016, respectivement.

27.02 Le gouvernement s'engage à ne modifier aucune des dispositions du régime de retraite qui réduirait les prestations de retraite offertes aux enseignants sans le consentement de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association. Il est en outre convenu que toute modification du niveau de contribution au régime de retraite des enseignants ne sera effectuée qu'après consultation et accord entre les parties.

★27.03 Les enseignants employés comme assistants en enseignement et en apprentissage ont les mêmes droits et avantages que les autres enseignants en tant que membres du régime de retraite des enseignants.

ARTICLE 28 : DURÉE DE L'ANNÉE SCOLAIRE

28.01 a) (i) Aux fins du calcul de la rémunération, la durée de l'année scolaire est de 190 jours d'enseignement, dont 185 jours d'enseignement effectif, trois (3) jours de congés payés et deux (2) jours non destinés à l'enseignement que le conseil doit prévoir au cours de l'année scolaire à des fins administratives.

★(ii) À compter du 1er septembre 2002, aux fins du calcul de la rémunération, la durée de l'année scolaire est de 195 jours d'enseignement, dont 185 jours d'enseignement effectif, trois (3) jours de congés payés, deux (2) jours non destinés à l'enseignement à fixer par le conseil pendant l'année scolaire à des fins administratives, un (1) jour non destiné à l'enseignement à l'usage exclusif des enseignants pour la préparation des bulletins scolaires à fixer par le conseil avant les périodes de rapport, et quatre (4) jours de perfectionnement professionnel/en cours d'emploi à fixer par le conseil pendant l'année scolaire, dont un est réservé au perfectionnement professionnel à l'échelle de l'école. Pour ce qui est des sujets à aborder, en consultation avec le directeur d'école, la priorité est donnée aux besoins de perfectionnement professionnel relevés par les enseignants au niveau de l'école.

b) Les enseignants et le conseil scolaire se consultent chaque année pour déterminer le calendrier des vacances.

28.02 Aucune disposition dans le présent article ne porte atteinte aux congés auxquels un enseignant peut avoir droit en vertu des dispositions de la présente convention ou aux jours où l'enseignant est réputé être resté à l'école en vertu de l'article 32 de la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles).

28.03 a) (i) Lorsqu'une école est fermée en vertu de l'article 32 de la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles) l'enseignant n'est pas tenu d'être présent à l'école.

(ii) Nonobstant le sous-alinéa 28.03a)(i), le conseil peut exiger la présence des enseignants aux réunions et aux ateliers.

b) Lorsqu'une école d'un système scolaire reste ouverte en cas de mauvais temps ou d'autres situations d'urgence, un enseignant ne perd pas son salaire lorsqu'il est interdit de fréquenter cette école parce que les voies normales de transport dans ce système sont déclarées impraticables par les autorités compétentes.

ARTICLE 29 : CHARGE DE TRAVAIL

29.01 a) Il y a consultation à l'échelle locale entre les enseignants et leurs directeurs d'école pour déterminer l'attribution aux enseignants des tâches scolaires et non scolaires. La charge de travail des enseignants est répartie de manière juste et équitable, et le processus comprend, sans s'y limiter, la prise en compte du nombre d'élèves, du nombre de préparations de cours, du nombre de périodes de préparation des enseignants, de la nature des cours enseignés, des caractéristiques des élèves qui reçoivent l'enseignement, des tâches administratives requises et des situations d'enseignement à plusieurs niveaux/cours.

b) Tout doit être mis en œuvre pour déterminer les tâches de l'enseignant pour l'année scolaire à venir avant le dernier jour de l'année scolaire en cours.

c) Nonobstant l'alinéa 29.01b), tout doit être mis en œuvre pour que la consultation portant sur la prochaine année scolaire prévue à l'alinéa 29.01a) entre les enseignants et leurs directeurs d'école ait lieu au plus tard la première journée prévue d'enseignement.

CHARGE DE TRAVAIL (suite)

29.02 ★a) Il y a consultation à l'échelle locale entre les assistants en enseignement et en apprentissage et leurs directeurs d'école pour déterminer la répartition des tâches scolaires et non scolaires. La charge de travail des assistants en enseignement et en apprentissage est répartie de manière juste et équitable, et le processus comprend, sans s'y limiter, la prise en compte du nombre d'élèves, du nombre de périodes de préparation, de la nature des cours enseignés, des caractéristiques des élèves qui reçoivent du soutien, des tâches administratives requises et des situations d'enseignement à plusieurs niveaux/cours.

★b) Tout est mis en œuvre pour déterminer les tâches d'un assistant en enseignement et en apprentissage pour l'année scolaire à venir avant le dernier jour de l'année scolaire en cours.

★c) Nonobstant l'alinéa 29.02b), tout doit être mis en œuvre pour que la consultation portant sur la prochaine année scolaire prévue à l'alinéa 29.02a) entre les assistants en enseignement et en apprentissage et leurs directeurs d'école ait lieu au plus tard la première journée prévue d'enseignement.

29.03 Il est convenu que les activités parascolaires sont une partie souhaitable d'une éducation bien équilibrée. Il est également convenu que le directeur et le personnel de chaque école détermineront les activités parascolaires à offrir dans leur établissement. Néanmoins, l'enseignant doit avoir consenti à participer à toute activité parascolaire.

29.04 a) Tout est mis en œuvre pour que des enseignants suppléants ou remplaçants soient fournis pour remplacer les enseignants qui s'absentent pour des motifs valables.

b) Un enseignant suppléant peut être fourni dans les cas où un enseignant est désigné par un conseil scolaire pour accompagner des groupes d'élèves pendant les heures de classe normales pour des activités liées au programme d'études et approuvées par le conseil.

29.05 a) Les enseignants disposeront d'une période ininterrompue d'au moins quarante (40) minutes pour le repas du midi, à moins que la majorité des enseignants d'une école n'accepte une période de repas du midi plus courte. Cette période de repas du midi doit avoir lieu entre 11 h et 14 h pendant la journée scolaire, sauf accord mutuel contraire.

b) Les enseignants qui enseignent dans plus d'un établissement auront une période ininterrompue d'au moins quarante (40) minutes pour le repas du midi, sans compter le temps de déplacement.

c) Pour l'alinéa a) ci-dessus, l'heure d'ouverture et de fermeture de l'école peut devoir être ajustée par le conseil scolaire, et aucune disposition dans le présent article ne doit être interprétée comme signifiant que les périodes de repas du midi actuelles dépassant quarante (40) minutes devraient être réduites.

29.06 Aucun enseignant n'est tenu d'être présent pour des tâches scolaires le samedi ou le dimanche.

29.07 Les conseils scolaires doivent, avant l'expiration de la présente convention, entreprendre un examen et/ou élaborer et mettre en œuvre des politiques concernant la violence dans les écoles et traitant des élèves et des parents ayant fait preuve d'un comportement violent et abusif. Pour l'examen ou l'élaboration de ces politiques, les conseils scolaires sollicitent les commentaires de l'Association, des administrateurs scolaires et d'autres membres du personnel qui sont réputés jouer un rôle légitime dans les activités de prévention, d'intervention et d'évaluation.

29.08 La participation d'un enseignant aux activités d'un comité de l'école ou du conseil scolaire se fait uniquement sur consentement de l'enseignant.

⋆ARTICLE 30 : EFFECTIF D'UNE CLASSE

30.01 Dans l'intérêt de l'éducation et afin de promouvoir des conditions d'enseignement et d'apprentissage efficaces, le conseil scolaire s'efforcera d'établir des classes regroupant un effectif convenant à la situation d'enseignement concernée, dans le respect des restrictions réglementaires et législatives.

ARTICLE 31 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

31.01 Un enseignant peut déposer un grief contre le conseil scolaire ou le ministère de l'Éducation de la manière prescrite dans les présentes, en son nom propre ou en son nom et en celui d'un ou de plusieurs enseignants.

31.02 Un enseignant ou un groupe d'enseignants ayant un grief concernant une question qui s'inscrit dans l'étendue des pouvoirs d'un conseil scolaire soumet ce grief par écrit au directeur adjoint de l'éducation (Ressources humaines) ou au directeur général adjoint (Finances et Administration), dans le cas du Conseil scolaire francophone provincial de Terre-Neuve-et-Labrador, dans les quinze (15) jours civils suivant l'incident ou la prise de connaissance de l'incident ayant donné lieu au grief, en indiquant le nom des employés touchés, la nature précise du grief, l'article et le paragraphe de la convention sur lesquels porte le grief ainsi que les mesures de redressement demandées.

31.03 Lorsqu'un grief est déposé en vertu du paragraphe 31.02, le directeur adjoint de l'éducation ou le directeur général adjoint, de pair avec les autres représentants du conseil scolaire qui peuvent être considérés comme nécessaires, doivent, dans les quinze (15) jours civils suivant la réception du grief, rencontrer l'enseignant ou le groupe d'enseignants s'estimant lésé pour tenter de régler le grief.

L'enseignant ou le groupe d'enseignants peut être accompagné à cette réunion par un représentant de l'Association ou d'une de ses sections locales.

31.04 La décision relative au grief est transmise par écrit par le directeur adjoint de l'éducation ou le directeur général adjoint à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé dans les cinq (5) jours civils suivant la réunion visée au paragraphe 31.03. Lors de tout grief, le directeur adjoint de l'éducation ou le directeur général adjoint transmet une copie de la réponse à l'Association.

31.05 Si la décision du directeur adjoint de l'éducation ou du directeur général adjoint ne permet pas de régler le grief, l'enseignant ou le groupe d'enseignants peut soumettre le grief par écrit au directeur de l'éducation ou au directeur général du Conseil scolaire francophone provincial de Terre-Neuve-et-Labrador dans les quinze (15) jours civils suivant la réception de la décision visée au paragraphe 31.04.

31.06 La décision du directeur de l'éducation ou du directeur général est transmise par écrit à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé dans les dix (10) jours civils suivant la réception du grief déposé en vertu du paragraphe 31.05. Lors de tout grief, le directeur ou le directeur général transmet une copie de la réponse à l'Association.

31.07 Si la décision du directeur de l'éducation ou du directeur général ne permet pas de régler le grief, l'enseignant ou le groupe d'enseignants peut, avec le consentement écrit de l'Association, soumettre le grief à l'arbitrage conformément à la procédure prévue à l'article 32.

★31.08 Un enseignant ou un groupe d'enseignants ayant un grief sur une question qui relève de la compétence du ministère de l'Éducation doit soumettre le grief par écrit au chef de division approprié du ministère de l'Éducation dans les quinze (15) jours civils suivant la survenue ou la découverte de l'incident ayant donné lieu au grief, en indiquant la nature précise du grief ainsi que l'article et le paragraphe de la convention sur lesquels porte le grief.

★31.09 Lorsqu'un grief est déposé en vertu du paragraphe 31.08, le chef de division doit, dans les quinze (15) jours civils suivant la réception du grief, rencontrer l'enseignant ou le groupe d'enseignants lésé pour tenter de régler le grief. L'enseignant ou le groupe d'enseignants peut être accompagné ou représenté à cette rencontre par un représentant de l'Association.

31.10 La décision du chef de division relativement à un grief déposé en vertu du paragraphe 31.08 est transmise par écrit à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé dans les cinq (5) jours civils suivant la date de la rencontre visée au paragraphe 31.09. Lors de tout grief, le chef de division transmet une copie de la réponse à l'Association.

★31.11 Si la décision du chef de division n'aboutit pas au règlement du grief, l'enseignant ou le groupe d'enseignants lésé peut soumettre le grief par écrit au sous-ministre de l'Éducation dans les quinze (15) jours civils suivant la réception de la décision visée au paragraphe 31.10.

31.12 Lorsqu'un grief est déposé auprès du sous-ministre de l'Éducation, la décision de ce dernier est transmise par écrit à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé dans les dix (10) jours civils suivant la réception du grief déposé en vertu du paragraphe 31.11. Lors de tout grief, le sous-ministre transmet une copie de la réponse à l'Association.

31.13 Si la décision du sous-ministre de l'Éducation ne permet pas de régler le grief, l'enseignant ou le groupe d'enseignants peut, avec le consentement écrit de l'Association, soumettre le grief à l'arbitrage en vertu de l'article 32.

31.14 Lorsqu'un enseignant ou un groupe d'enseignants allègue qu'il est victime de discrimination en raison de l'application ou de l'interprétation d'un règlement ou d'un arrêté du conseil scolaire, il a recours à la procédure de règlement des griefs.

31.15 Aucune procédure de règlement de grief ne sera invalidée du seul fait d'une erreur technique relative aux paragraphes 31.02 et 31.08.

31.16 Nonobstant les dispositions du présent article, un enseignant peut en tout temps présenter une plainte personnelle au conseil scolaire ou au ministère de l'Éducation.

31.17 Si aucune mesure n'est prise dans les délais prévus aux présentes pour tirer avantage des dispositions du présent article, le grief est réputé abandonné et ne peut être rouvert.

31.18 Les parties peuvent convenir mutuellement par écrit de prolonger les délais indiqués aux présentes.

31.19 L'absence de décision, dans les délais impartis, par toute personne tenue de statuer a le même effet qu'une décision qui n'aboutit pas au règlement du grief.

31.20 Lorsque l'employeur a un grief contre l'Association ou vice versa, les parties se réunissent dans les dix (10) jours civils suivant la survenue ou la découverte de l'incident donnant lieu au grief et tentent de le régler. Si le grief n'est pas réglé à la suite de cette réunion, l'employeur ou l'Association, selon le cas, a le droit de soumettre le grief à l'arbitrage en vertu de l'article 32.

31.21 Lorsqu'il est nécessaire de tenir une rencontre de règlement des griefs pendant les heures de travail normales, l'enseignant ne subit aucune perte de salaire lorsqu'il participe à ces rencontres ou se déplace pour y assister.

ARTICLE 32 : ARBITRAGE

32.01 Lorsqu'un grief n'est pas réglé dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou qu'il y a un différend sur la question de savoir si l'affaire est arbitrable :

a) l'enseignant avec l'accord écrit de l'Association; ou

b) dans le cas d'un grief présenté en vertu du paragraphe 31.20, l'Association ou l'employeur, selon le cas, peut, dans les sept (7) jours civils suivant l'épuisement de la procédure de règlement des griefs, aviser par écrit l'autre partie de sa volonté de soumettre le grief à l'arbitrage, y compris fournir le nom de la personne désignée comme arbitre par la partie qui donne l'avis. Aux fins d'un renvoi à l'arbitrage par l'Association ou l'employeur, la procédure de règlement des griefs est réputée épuisée lorsqu'une des parties en informe l'autre par écrit, soit par signification à personne, soit par courrier recommandé.

32.02 La partie à laquelle l'avis est donné en vertu du paragraphe 32.01 doit, dans les sept (7) jours civils suivant la réception de cet avis, nommer un arbitre et indiquer le nom de l'arbitre à l'autre partie.

32.03 Les deux (2) arbitres nommés en vertu des paragraphes 32.01 et 32.02 désignent, dans les dix (10) jours civils suivant la nomination du deuxième d'entre eux, un troisième arbitre acceptable par les deux parties et ces trois (3) arbitres constituent un conseil d'arbitrage. L'arbitre désigné en vertu du présent article est le président du conseil d'arbitrage.

32.04 Si :

a) la partie à laquelle un avis est donné en vertu du paragraphe 32.01 ne nomme pas d'arbitre dans le délai précisé au paragraphe 32.02, le ministre des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi nomme, à la demande de l'une ou l'autre partie, un arbitre au nom de la partie qui n'a pas procédé à la nomination et cet arbitre est réputé avoir été nommé par cette partie; ou

b) les deux (2) arbitres nommés par les parties en vertu des paragraphes 32.01 et 32.02 ne désignent pas un troisième arbitre dans le délai prévu au paragraphe 32.03, le ministre des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi nomme, à la demande de l'une ou l'autre partie, un troisième arbitre et ces trois arbitres forment un conseil d'arbitrage. L'arbitre désigné en vertu du présent alinéa b) est le président du conseil d'arbitrage.

32.05 Les deux parties à un grief doivent avoir la possibilité de présenter des éléments de preuve et des arguments concernant le grief et peuvent employer un avocat ou toute autre personne à cette fin.

32.06 Si une partie ne se présente pas ou n'est pas représentée sans motif valable à une audience d'arbitrage, le conseil d'arbitrage peut procéder comme si la partie était présente ou représentée.

32.07 Le conseil d'arbitrage rend sa décision relativement au grief dans un délai de quinze (15) jours civils à compter de la date à laquelle le conseil est pleinement constitué, et la décision du conseil est consignée par écrit et soumise aux parties concernées dans un délai supplémentaire de dix (10) jours civils.

32.08 La décision de la majorité des membres d'un conseil d'arbitrage représente la décision du conseil et, en l'absence de majorité, la décision du président prévaut.

32.09 Toutes les parties liées par la présente convention doivent se conformer aux présentes dispositions pour le règlement définitif d'un grief et elles doivent se conformer à la décision d'un conseil d'arbitrage nommé au titre des présentes dispositions et faire ou, selon le cas, s'abstenir de faire tout ce qui est requis par cette décision.

32.10 Chaque partie tenue par la présente convention de nommer un arbitre doit payer la rémunération et les frais de cet arbitre ou de l'arbitre réputé avoir été nommé par cette partie en vertu du paragraphe 32.04, et les parties doivent payer en parts égales la rémunération et les frais du président du conseil d'arbitrage.

32.11 Les délais fixés dans le présent article peuvent être prolongés à tout moment par accord mutuel écrit des deux parties au grief.

32.12 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une suspension, d'une mise à pied ou de toute autre mesure disciplinaire ou encore de la perte d'une rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, le conseil d'arbitrage a tout pouvoir pour ordonner le paiement d'une indemnité, modifier la sanction ou ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou pour confirmer la suppression d'un avantage ou d'un privilège, selon ce que le conseil juge approprié pour régler les questions entre les parties, et peut donner un effet rétroactif à sa décision.

32.13 Un enseignant qui n'est pas suspendu et qui n'a pas été mis à pied, et qui est tenu de se présenter devant un conseil d'arbitrage, ne subit aucune perte de salaire pendant sa participation aux rencontres d'arbitrage.

ARTICLE 33 : INDEMNITÉ DE DÉPART

33.01 a) ★(i) Tout enseignant qui, en date du 31 mars 2018, compte une (1) année ou plus de service continu en enseignement dans la province a droit à une indemnité de départ correspondant au nombre d'années complètes de service continu en enseignement dans la province multiplié par deux pour cent (2 %) du salaire annuel en date du 31 mars 2018, jusqu'à concurrence de quarante pour cent (40 %) du salaire annuel.

★(ii) À compter du 31 mars 2018, il n'y a plus d'accumulation d'années de service applicable à l'indemnité de départ.

b) Le service continu n'est pas considéré comme interrompu dans les cas suivants :

(i) l'enseignant prend un congé approuvé;

(ii) l'enseignant quitte un poste auprès d'un conseil scolaire pour poursuivre des études en enseignement et retourne travailler pour un conseil scolaire au début de l'année scolaire suivant la fin des études en question;

(iii) l'enseignant enseigne pendant au moins vingt (20) jours dans une année scolaire.

★Les vingt (20) jours entrent en vigueur à partir du début de la carrière d'un enseignant et s'appliquent aux enseignants qui quittent leur poste auprès d'un conseil scolaire, sous réserve de l'alinéa 33.01a), le 1er septembre 1982 ou après cette date.

c) Le temps que l'enseignant passe en congé approuvé ou aux études n'est pas pris en compte dans les années de service servant au calcul de l'indemnité de départ; cependant, le temps d'enseignement visé au sous-alinéa 33.01b)(iii) est, lui, considéré comme du service aux fins du calcul de l'indemnité de départ.

d) Pour le calcul des années de service, la méthode prévue au paragraphe 21.05 doit être utilisée.

33.02 Un enseignant qui a démissionné ou pris sa retraite peut être réembauché s'il a cessé son service en tant qu'enseignant pendant un nombre de jours d'enseignement qui n'est pas inférieur au nombre de jours d'enseignement représenté par l'indemnité de départ reçue en vertu du paragraphe 33.01 ou si un remboursement de la partie proportionnelle appropriée de cette indemnité de départ est effectué.

33.03 L'indemnité de départ qui est versée à un enseignant pour la période totale d'emploi en tant qu'enseignant et/ou dans la fonction publique ne doit pas dépasser le maximum précisé au paragraphe 33.01.

★33.04 Aux fins de l'application du présent article, sous réserve du sous-alinéa 33.01a)(ii), les années pendant lesquelles un enseignant a exercé l'une des fonctions suivantes sont considérées comme des années de service en tant qu'enseignant :

★a) administrateur du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance;

b) enseignant dans une école publique;

★c) directeur, directeur associé, directeur adjoint, agent d'éducation;

d) enseignant au College of the North Atlantic ou dans les organismes qui l'ont précédé, à l'Institute of Fisheries and Marine Technology, au Fisher Technical Institute ou dans un collège communautaire;

e) directeur général du Conseil d'enseignement confessionnel;

f) enseignant ou enseignant dans une école de Wabush, de Labrador City ou de Churchill Falls;

g) rôle connexe dans un établissement à titre d'enseignant spécialiste, approuvé par le ministre aux fins de l'indemnité de départ;

h) enseignant dans un établissement d'enseignement pour adultes approuvé par le ministre;

i) employé de la *Newfoundland and Labrador School Boards Association*.

★33.05 Chaque période de congé de maternité, de congé parental ou de congé d'adoption, jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines continues, doit être créditée dans le calcul des années de service servant à la détermination de l'indemnité de départ, sous réserve du sous-alinéa 33.01a)(ii).

★33.06 La date d'entrée en vigueur du présent article est le 31 mars 2018. Le taux de rémunération, la durée de service ouvrant droit à une indemnité de départ et le poste utilisé sont ceux en vigueur au 31 mars 2018. Sous réserve du paragraphe 33.05, lorsqu'un enseignant est mis à pied ou en congé sans solde approuvé le 31 mars 2018, le poste et le taux de rémunération à la date du début de la mise à pied ou du congé sans solde sont utilisés.

ARTICLE 34 : PERTE OU DÉTÉRIORATION DES BIENS PERSONNELS OU DU MATÉRIEL DES ENSEIGNANTS

34.01 a) Sous réserve des alinéas 34.01b) et c), lorsqu'un enseignant subit une perte personnelle dans l'exercice de ses fonctions, et lorsque cette perte n'est pas due à la négligence de l'enseignant, le conseil scolaire peut indemniser l'enseignant pour toute perte subie, jusqu'à un maximum de trois cent vingt-cinq dollars (325 $).

b) L'enseignant doit signaler par écrit au directeur ou à son représentant tout incident relatif à une perte qu'il aurait subie dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la découverte de cet incident.

c) Cette disposition ne s'applique qu'aux effets personnels que l'enseignant aurait raisonnablement en sa possession dans l'exercice normal de ses fonctions.

34.02 a) Lorsqu'un enseignant détient l'autorisation écrite du conseil scolaire d'utiliser ses propres outils, équipement ou autre matériel dans l'exercice de ses fonctions d'enseignement, le conseil scolaire l'indemnise pour toute perte ou tout dommage à ces outils, équipement ou matériel, à condition que la perte ou le dommage ne soit pas le résultat de la négligence de l'enseignant.

b) L'enseignant doit signaler par écrit au directeur ou à son représentant tout incident relatif à la perte qu'il aurait subie dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la découverte de cet incident.

ARTICLE 35 : VÊTEMENTS DE PROTECTION

35.01 Lorsque le port de vêtements de protection est nécessaire et régulièrement exigé, le conseil scolaire fournit gratuitement ces vêtements.

35.02 Tous les vêtements fournis en vertu du présent article restent la propriété du conseil scolaire.

ARTICLE 36 : POSTES À RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE

36.01 a) Un enseignant titulaire nommé au poste de directeur, de directeur adjoint, de spécialiste de programmes ou de chef de service peut être tenu par le conseil scolaire d'effectuer une période probatoire de deux (2) ans.

b) Un enseignant qui a précédemment occupé de façon permanente un des postes administratifs mentionnés à l'alinéa a) ci-dessus et qui est nommé à un poste administratif comparable peut être tenu par le conseil scolaire d'effectuer une période probatoire d'un (1) an. Si le conseil scolaire estime que le nouveau poste n'est pas comparable, les dispositions de l'alinéa 36.01a) s'appliquent.

36.02 L'enseignant qui termine avec succès la période probatoire prescrite au paragraphe 36.01 et qui continue à occuper le poste est réputé l'occuper de façon permanente.

36.03 a) L'enseignant qui, avant sa nomination à l'un des postes visés à l'alinéa 36.01a), avait un poste permanent d'enseignant auprès du conseil scolaire et ne termine pas avec succès la période probatoire prévue au paragraphe 36.01, conserve sa permanence et a le droit de retourner à son ancien poste au conseil scolaire, à moins que l'enseignant et le conseil scolaire ne conviennent mutuellement qu'il retourne à un poste particulier.

b) L'enseignant nommé à l'un (1) des postes visés à l'alinéa 36.01a) a le droit, à la fin de sa période probatoire ou à la fin de la première année d'une période probatoire de deux ans, de retourner à son ancien poste au sein du conseil scolaire, à moins que l'enseignant et le conseil scolaire ne conviennent mutuellement qu'il retourne à un poste particulier.

ARTICLE 37 : CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

37.01 Un conseil ne conclut un contrat de durée déterminée avec un enseignant que dans les cas suivants :

a) l'enseignant remplace un enseignant en congé;

b) l'enseignant est embauché pour pourvoir, pour le reste de l'année scolaire, un poste devenu vacant après le 1er août de cette année scolaire;

c) l'enseignant est embauché pour occuper, pendant le reste de l'année scolaire, un poste qui lui est attribué comme unité supplémentaire par le ministère de l'Éducation, après le 1er septembre de cette année scolaire;

d) l'enseignant est embauché pour occuper un poste laissé vacant en raison de l'indisponibilité d'un enseignant qualifié pour le poste affiché;

e) l'enseignant est embauché aux fins de partage de poste en vertu de l'article 54;

f) l'enseignant est embauché pour occuper un poste qui est nécessaire parce que le conseil scolaire a donné un avis officiel indiquant que l'école sera fermée à la fin de l'année scolaire.

★37.02 Les dispositions du paragraphe 37.01 ne s'appliquent pas aux enseignants réembauchés en vertu du paragraphe 9.12.

37.03 a) Si un enseignant se voit proposer un contrat probatoire ou prorogé, la période d'emploi sous contrat de durée déterminée, ou la partie correspondante de celle-ci, peut être comptabilisée comme période probatoire au titre de l'article 7.

b) Nonobstant l'alinéa 37.03a), un maximum d'une (1) année d'emploi sous contrat de durée déterminée contiguë à un emploi sous contrat probatoire ou prorogé à un poste comparable au sein du même conseil scolaire est compté dans le cadre de la période probatoire visée à l'article 7.

37.04 Nonobstant le paragraphe 37.01, l'enseignant sous contrat prorogé auprès d'un conseil scolaire qui occupe temporairement un autre poste au sein du conseil scolaire est réputé être en congé de son poste, et il conserve tous ses droits et privilèges auprès de ce conseil.

ARTICLE 38 : CONTRATS INDIVIDUELS DES ENSEIGNANTS

38.01 Aucune disposition d'un contrat individuel d'enseignant ne doit contrevenir à un article de la présente convention collective.

ARTICLE 39 : DROITS DE LA DIRECTION

39.01 Sauf abrégement, délégation ou modification particulière par la présente convention, les fonctions, droits et pouvoirs de direction existants sont reconnus par l'Association comme étant conservés par les conseils scolaires et le gouvernement, selon le cas.

ARTICLE 40 : GRÈVES ET LOCK-OUT

40.01 Pendant la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, de suspension ou de ralentissement du travail de la part de l'Association ou de ses membres. Il n'y aura pas de lock-out des enseignants pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 41 : MODIFICATION PAR CONSENTEMENT MUTUEL

41.01 Toute disposition de la présente convention, autre que la disposition relative à la durée de l'accord, peut être modifiée par consentement mutuel des parties à la convention.

ARTICLE 42 : DÉFINITIONS

42.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte n'exige une interprétation différente :

★a) « assistant en enseignement et en apprentissage » renvoie à un enseignant qui est employé à un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage, dont l'exigence minimale de certification est un brevet d'enseignement de niveau II portant la mention « assistant en enseignement et en apprentissage », et qui travaille sous la supervision directe d'un enseignant titulaire d'un brevet d'enseignement de niveau IV ou supérieur.

DÉFINITION (suite)

b) « conjoint » renvoie à une personne à laquelle un enseignant est légalement marié, ou une personne avec laquelle un enseignant cohabite depuis une période continue d'au moins un (1) an et avec laquelle l'enseignant a l'intention de continuer à cohabiter et qui a été désignée par écrit à l'employeur comme étant le conjoint de l'enseignant.

c) « directeur » renvoie au directeur nommé en vertu de la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles).

d) « directeur adjoint » renvoie au directeur adjoint nommé en vertu de la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles).

e) « domicile » renvoie au lieu où une personne a son domicile véritable, fixe et permanent et son établissement principal et où, chaque fois qu'elle est absente, elle a l'intention de retourner.

f) « école » renvoie à toute école ou tout autre lieu de travail auquel un enseignant est affecté par un conseil scolaire.

g) « enseignant remplaçant » renvoie à un enseignant qui est embauché pour remplacer un enseignant régulier qui s'est vu accorder un congé non payé ou un enseignant qui s'est vu accorder un congé en vertu de l'article 20.

★h) « enseignant suppléant » renvoie à un enseignant qui est embauché à la place d'un autre enseignant qui bénéficie d'un congé payé en vertu des dispositions de la présente convention ou qui est en congé de maladie, ou à un enseignant qui exerce ses fonctions en vertu de l'alinéa 29.04b).

i) « grief » renvoie à un différend quant à l'interprétation, à la gestion de l'application ou à la violation présumée de la présente convention collective.

j) « journée » renvoie à une journée d'enseignement.

k) « ministre » renvoie au ministre de l'Éducation.

l) « mise à pied » renvoie à la résiliation du contrat d'un enseignant en vertu de l'article 9 parce que le poste de l'enseignant est devenu excédentaire et qu'il n'y a pas d'autre poste à combler au sein du conseil scolaire.

m) « salaire » renvoie à la rémunération qu'un enseignant reçoit, y compris les indemnités, s'il y a lieu.

n) « service » renvoie à toute période d'emploi pour laquelle un employé reçoit un traitement ou un salaire de l'employeur et comprend, à compter de la date de signature de la présente convention, des périodes de congé non payé ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables au total par an, sauf indication contraire dans la présente convention.

o) « système scolaire » renvoie à une école secondaire ainsi qu'à une ou plusieurs écoles élémentaires dans lesquelles des programmes sont offerts aux élèves progressant de la maternelle à la douzième année; les limites et les écoles à inclure dans un système scolaire sont déterminées par le conseil scolaire concerné.

★ 43.01 ARTICLE 43 : DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention entrera en vigueur le 1er septembre 2016 et prendra fin le 31 août 2020, et elle sera automatiquement reconduite par la suite pour des périodes successives d'un (1) an, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie, dans les dix (10) mois précédant immédiatement la date d'expiration de la présente entente ou de toute entente subséquente.

43.02 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention est donné, la présente convention demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il y ait accord sur sa reconduction, sa modification ou son remplacement, sans que cela nuise à l'instauration de toute disposition de la nouvelle convention collective pour laquelle les parties conviennent qu'elle est rétroactive ou sans que cela porte atteinte aux droits prévus en vertu de la *Newfoundland Teacher (Collective Bargaining) Act*.

ARTICLE 44 : STATUT DE PRÉSIDENT

44.01 Un enseignant élu au poste de président de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association ou de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants obtient un congé non payé pour occuper cette fonction et, sous réserve des articles 9 et 29, a droit au même poste ou à un poste comparable auprès du conseil scolaire à son retour.

44.02 Les congés approuvés en vertu du présent article sont crédités comme expérience d'enseignement aux fins du calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 45 : DROITS DU SUCCESSEUR

45.01 Dans le cas où un conseil scolaire absorbe un autre conseil scolaire ou une partie d'un autre conseil scolaire, ou que deux (2) conseils scolaires s'unissent pour former un (1) seul conseil, les enseignants ainsi touchés continueront, sous réserve de l'article 9, à occuper le même poste au sein du conseil qui succède, sans perte de droits et d'avantages acquis.

45.02 Sans limiter la généralité du paragraphe 45.01 :

a) Nonobstant l'article 7, les enseignants titulaires d'un poste permanent qui passent au conseil qui succède conservent leur permanence.

b) Nonobstant l'article 7, les enseignants qui, au cours de la première année d'une période probatoire de deux ans, passent au conseil qui succède sont considérés comme dans la deuxième année de leur période probatoire. Les enseignants en période probatoire qui terminent avec succès la dernière année de leur période probatoire et qui passent au conseil qui succède obtiennent leur permanence.

c) Nonobstant le paragraphe 9.01, tous les enseignants qui passent au conseil qui succède conservent, aux fins du calcul de l'ancienneté, les années de service qu'ils avaient à leur actif auprès du conseil précédent.

ARTICLE 46 : ÉCHANGE D'ENSEIGNANTS ET PRÊT DE SERVICE

A. Échange au sein du conseil

46.01 Si les deux (2) enseignants et le conseil scolaire concernés donnent leur accord, l'échange d'enseignants peut avoir lieu au sein de ce conseil. Les conditions et la durée exactes seront déterminées par les enseignants et le conseil scolaire concernés.

B. Échange entre les conseils scolaires

46.02 Si les deux (2) conseils scolaires et les enseignants concernés donnent leur accord, un échange d'enseignants peut avoir lieu entre les conseils. L'enseignant échangé conservera tous les avantages et droits acquis auprès du conseil scolaire d'origine. Le conseil scolaire d'accueil assure toute la gestion et le contrôle de l'emploi de l'enseignant pendant la durée de l'échange.

C. Prêt de service par le ministère de l'Éducation ou l'Université Memorial de Terre-Neuve

46.03 Le ministère de l'Éducation et l'Université Memorial de Terre-Neuve peuvent prêter les services d'un enseignant dans les conditions suivantes :

a) L'enseignant et les conseils concernés donnent leur consentement mutuel.

b) L'enseignant continue à travailler pour le conseil scolaire et, lorsqu'il est tenu d'être présent pendant les jours ouvrables normaux du Ministère ou de l'organisme prêteur :

(i) il reçoit l'indemnité maximale pour un spécialiste de programmes en plus de son salaire normal; et

(ii) il se voit accorder un congé annuel en fonction de ses années de service accumulées, suivant l'article 21 et la politique sur les congés annuels pour les employés du gouvernement.

c) Un enseignant suppléant est prévu pour l'enseignant concerné par le prêt de service.

46.04 Sous réserve du paragraphe 9.01, les enseignants ainsi échangés ou détachés conservent leur ancienneté auprès du conseil dont ils sont issus.

46.05 Sous réserve du paragraphe 9.01, aux fins du calcul de l'ancienneté, les années de service accumulées au sein du conseil auquel l'enseignant est échangé ou prêté comptent comme des années de service au sein du conseil à partir duquel il est échangé ou prêté.

46.06 a) Sous réserve des articles 9 et 29, à la fin de la période d'échange ou de prêt de service, l'enseignant réintègre le même poste qu'il occupait avant l'échange ou le prêt de service, sauf si l'enseignant et le conseil scolaire conviennent mutuellement que l'enseignant réintégrera un poste particulier.

b) Sous réserve de l'article 9, un enseignant dont la période d'échange ou de prêt de service commence et se termine pendant la même année scolaire réintègre le même poste qu'il occupait avant l'échange ou le prêt de service, sauf si l'enseignant et le conseil scolaire conviennent mutuellement que l'enseignant réintégrera un poste particulier.

ARTICLE 47 : ADMINISTRATION DE MÉDICAMENTS ET PROCÉDURES D'APPUI À LA SANTÉ

47.01 Tous les conseils scolaires doivent élaborer et tenir à jour des politiques sur l'administration de médicaments aux élèves ainsi que sur les procédures médicales et procédures physiques relatives aux élèves. Ces politiques doivent être accessibles à tous les enseignants.

ARTICLE 48 : AVANTAGES POUR LE LABRADOR

★ 48.01 Les dispositions de l'Entente du Labrador sur les avantages, énoncées à l'annexe I, s'appliquent pleinement aux enseignants du Labrador.

48.02 Les enseignants employés dans les régions isolées du Labrador reçoivent la plus élevée des indemnités déterminées en vertu des paragraphes 48.01 et 24.01.

ARTICLE 49 : ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

49.01 L'enseignant suppléant est rémunéré en fonction de ses qualifications et de ses années de service selon l'échelle de rémunération de l'annexe B pour les périodes de suppléance inférieures ou égales à trois (3) jours consécutifs se rapportant au même enseignant régulier.

49.02 L'enseignant suppléant est rémunéré en fonction de ses qualifications et de ses années de service selon l'échelle salariale de l'annexe C de la présente convention pour les périodes de suppléance de plus de trois (3) jours consécutifs se rapportant au même enseignant régulier, et ce, à partir du premier jour de cette période de suppléance.

49.03 Les enseignants suppléants sont rémunérés pour un maximum de jours fériés payés désignés par le conseil scolaire si les jours fériés ont lieu pendant une période de contrat.

49.04 Aux fins du calcul de la rémunération, tout enseignant suppléant est réputé avoir enseigné un jour ou une partie de cette journée si :

a) l'école est fermée en vertu de l'article 32 de la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles);

b) les services de suppléance retenus au préalable ne sont plus requis pour une quelconque raison et l'enseignant suppléant n'en a pas été informé avant de se présenter à l'école.

49.05 Les enseignants suppléants ont droit à un congé payé pour participer à des activités en cours d'emploi approuvées qui ont lieu pendant la durée du contrat si leur présence à ces activités est requise par le conseil scolaire.

49.06 a) Tout le temps d'enseignement à titre de suppléant est inclus dans le calcul des crédits de congé de maladie au titre de l'article 15 de la présente convention.

(b) Sous réserve du paragraphe 49.08, les enseignants suppléants sont rémunérés pour les congés de maladie approuvés en vertu de la convention collective sous réserve des conditions suivantes :

(i) l'enseignant suppléant est sous contrat avec un conseil scolaire ou le ministère de l'Éducation pour une période de cinquante (50) jours consécutifs ou plus durant l'année scolaire, ou l'enseignant suppléant accumule cinquante (50) jours de service à titre d'enseignant suppléant durant l'année scolaire;

(ii) la maladie pour laquelle l'enseignant suppléant a obtenu un congé est survenue après l'entrée en service de l'enseignant pendant une période de contrat;

(iii) le paiement des prestations de congé de maladie ne s'étendra pas au-delà de la date de fin de la période de contrat;

(iv) les enseignants suppléants ayant accumulé cinquante (50) jours de service d'enseignement dans le cadre de plusieurs contrats à court terme se voient accorder des crédits de congé de maladie attestés par le ou les conseils scolaires de façon rétroactive à la date où ils ont commencé leur emploi dans l'année scolaire. Après cinquante (50) jours, les prestations de congé de maladie sont payées à mesure que les demandes sont soumises au(x) conseil(s) scolaire(s).

(v) À compter du 1er septembre 2006, les enseignants suppléants n'ayant pas d'expérience en enseignement dans la province qui ont droit à des congés de maladie en vertu de la présente disposition auront également droit à des congés de maladie en vertu des alinéas 15.02b), 15.02c), 15.02d) et 15.10c).

49.07 Les enseignants suppléants sont rémunérés pour le nombre d'heures de travail qui leur est assigné pendant la journée d'enseignement scolaire normale, sauf qu'aucun enseignant ne reçoit plus d'une (1) journée de salaire pour chaque jour d'enseignement.

49.08 Les enseignants suppléants embauchés pendant vingt (20) jours ou plus de façon régulière sont considérés comme des enseignants remplaçants aux fins de la participation aux régimes d'avantages sociaux en vertu de la présente convention, et ce, dès la première journée de la période de suppléance.

ARTICLE 50 : INDEMNITÉS

50.01 Les indemnités prévues pour les directeurs d'école, les directeurs adjoints d'école, les spécialistes de programmes, les chefs de département, les conseillers en orientation, les psychopédagogues, les enseignants spécialistes visés par l'alinéa 50.07a) ainsi que les enseignants à classe unique sont fondées sur les formules présentées à l'annexe C.

50.02 L'indemnité prévue pour chaque chef de département n'est versée que si :

a) le département dont l'enseignant a été désigné comme chef est un département

★(i) dans lequel tous les enseignants exercent une activité d'enseignement dans les domaines de l'anglais, des mathématiques, des études sociales et de l'éducation religieuse, d'une deuxième langue ou des sciences; et

(ii) dans lequel plus de soixante (60) heures par semaine d'enseignement aux niveaux VII à XII sont prévues dans l'une des matières énumérées à l'alinéa (i) ci-dessus;

b) l'enseignant est embauché pour au moins quatre-vingts pour cent (80 %) de son temps d'enseignement dans le domaine d'enseignement du département dont il est le chef désigné, et il est titulaire d'un baccalauréat avec une majeure ou une mineure dans ce domaine.

★c) l'enseignant désigné comme chef de département pour les services d'aide aux élèves est dans une école dont les effectifs dépassent deux cent quarante-neuf (249) élèves au 30 septembre, et

(i) l'enseignant est embauché pour au moins quatre-vingts pour cent (80 %) de son temps d'enseignement assigné en tant qu'enseignant en adaptation scolaire; et;

(ii) l'enseignant est titulaire d'un baccalauréat en éducation spécialisée ou d'un diplôme équivalent, selon la décision du conseil.

50.03 Les indemnités versées aux conseillers en orientation sont fondées sur le nombre de salles de classe de l'école auxquelles ils sont affectés ainsi que sur une (1) salle de classe pour cent (100) élèves de l'école assignée et de toutes les autres écoles dont le conseiller en orientation a la responsabilité directe.

50.04 a) L'indemnité versée à un directeur d'école, à un directeur adjoint d'école, à un spécialiste de programmes, à un psychopédagogue ou à un conseiller en orientation est calculée en fonction de l'effectif de l'année scolaire en cours, sauf s'il est à l'avantage de cet enseignant d'utiliser l'effectif de l'année précédente, auquel cas, si une diminution de l'effectif est due à des causes naturelles et non à des changements administratifs, cette indemnité peut être calculée en fonction de l'effectif de l'année précédente, tel qu'il est indiqué dans la première partie du compte rendu annuel.

b) L'indemnité versée à un chef de département est calculée en vertu des conditions applicables à l'année scolaire en cours, sauf s'il est à l'avantage du chef de département de faire usage des conditions applicables à l'année scolaire précédente.

INDEMNITÉS (suite)

50.05 a) Sous réserve de l'alinéa 50.05b), dans le cas où le directeur est absent de l'école pour une (1) journée complète d'enseignement, et lorsqu'il n'y a pas de directeur adjoint d'école, un enseignant membre du personnel est désigné comme directeur d'école intérimaire et reçoit pour chaque période de moins de quatre (4) jours consécutifs une indemnité journalière au taux de 1/390e de l'indemnité du directeur d'école. Le paiement est versé à la fin de l'année scolaire.

b) Si le directeur s'absente de l'école pendant quatre (4) jours consécutifs ou plus, le directeur adjoint d'école (ou, dans une école où il n'y a pas de directeur adjoint, un enseignant faisant partie du personnel) est désigné comme directeur d'école intérimaire et reçoit une indemnité journalière au taux de 1/195e de l'indemnité du directeur d'école.

c) Dans le cas où le directeur adjoint est absent de l'école ou exerce les fonctions de directeur d'école pendant une période de quatre (4) jours consécutifs ou plus, un enseignant membre du personnel est désigné comme directeur adjoint intérimaire et reçoit une indemnité journalière au taux de 1/195e de l'indemnité du directeur adjoint d'école.

d) Un enseignant qui est directeur d'une école comptant moins de trente-six (36) élèves et qui est responsable d'un (1) ou de plusieurs enseignants reçoit une indemnité de directeur d'école établie en fonction de l'annexe C.

50.06 a) Un coordonnateur de programmes qui est enseignant à temps partiel reçoit une prime en fonction de la proportion de temps consacrée à la coordination de la matière.

★b) Un conseiller en orientation qui est enseignant à temps partiel reçoit une prime établie en fonction de l'annexe H de la présente convention.

★c) Le psychopédagogue qui est enseignant à temps partiel reçoit une indemnité établie en fonction de l'annexe H de la présente convention.

50.07 a) Des indemnités peuvent être accordées aux enseignants spécialistes dans les domaines de l'économie familiale, de la musique, des arts industriels et des beaux-arts ou dans d'autres domaines approuvés par le comité de certification des enseignants, lorsque ces enseignants ont suivi un programme d'études d'au moins un (1) an dans ce domaine de spécialisation et que ce travail n'a pas été crédité aux fins de la certification, si la majeure partie de leur temps d'enseignement est consacrée au domaine de leur spécialité. En tout état de cause, cette indemnité n'est pas versée lorsque l'enseignant a atteint le niveau VII du brevet d'enseignement.

b) Les enseignants qui recevaient des indemnités avant la signature du présent accord et qui continuent à remplir les conditions énoncées à l'alinéa 50.07a) ne verront pas leurs indemnités supprimées.

c) Les enseignants qui recevaient des indemnités avant la signature de la présente convention et qui possédaient déjà un brevet d'enseignement de niveau VII ne verront pas leurs indemnités supprimées, à moins qu'un changement d'affectation ne les disqualifie en vertu de l'alinéa 50.07a).

ARTICLE 51 : RÉGIME DE CONGÉ AVEC SALAIRE DIFFÉRÉ

51.01 Admissibilité

Tout enseignant ayant une permanence auprès d'un conseil scolaire peut participer au régime.

51.02 Demande

a) Un enseignant doit présenter une demande écrite au directeur au plus tard le 30 avril, pour demander l'autorisation de participer au régime.

b) L'acceptation ou le refus par écrit de la demande de l'enseignant, avec explication, sera transmis à l'enseignant avant le 15 juin de l'année scolaire au cours de laquelle la demande initiale est faite.

c) L'approbation des demandes individuelles de participation au régime incombe uniquement au conseil scolaire.

d) Dans le cas où un enseignant, alors qu'il est en congé avec salaire différé, entre au service d'un autre conseil scolaire, il n'y a pas de dédoublement des avantages, comme décrit à l'alinéa 51.04b), qui reviennent à l'enseignant en raison de cet emploi.

51.03 Formule de paiement et congé

Le paiement du salaire, les avantages sociaux et le moment du congé d'un (1) an sont les suivants :

a) (i) Pendant chaque année scolaire au cours de laquelle l'enseignant a participé au régime avant le congé de (1) an, pour un maximum de quatre (4) de ces années scolaires (selon que l'enseignant choisit l'option de trois [3], de quatre [4] ou de cinq [5] ans), l'enseignant recevra deux tiers (2/3), trois quarts (3/4) ou quatre cinquièmes (4/5) de son salaire annuel, composé de son salaire selon la grille appropriée et des indemnités applicables. Le tiers (1/3), le quart (1/4) ou le cinquième (1/5) restant du salaire annuel sera accumulé et conservé par l'employeur et ce montant, avec les intérêts qu'il rapporte, sera versé à l'enseignant pendant l'année de congé.

(ii) Les sommes retenues par l'employeur en vertu du sous-alinéa 51.03a)(i) ainsi que toutes les sommes retenues par l'employeur pour les autres enseignants qui participent au régime sont déposées dans un compte auprès de la Newfoundland and Labrador Credit Union, d'une banque à charte canadienne ou d'une société de fiducie autorisée à faire des affaires dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador. Les intérêts réalisés sur les sommes retenues par l'employeur au titre du sous-alinéa 51.03a)(i) au nom d'un enseignant participant augmentent ces sommes.

Chaque année, un comité sur le régime de congé avec salaire différé composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Association détermine la manière dont les fonds doivent être investis. Lorsqu'ils prennent leur décision, l'employeur, l'Association et les membres du comité ne sont pas responsables envers les enseignants participants de ces investissements tant qu'ils sont autorisés par le présent article.

(iii) Le comité présente à chaque enseignant participant au présent régime un rapport annuel sur le montant du salaire différé, majoré des intérêts accumulés à ce jour. Le rapport annuel est établi au plus tard le 30 juin de chaque année du régime.

(iv) Le conseil prendra en charge les frais administratifs du régime.

b) (i) Pendant la participation d'un enseignant au régime, avant qu'il soit en congé, tout avantage lié au niveau de salaire est structuré en fonction du salaire que l'enseignant aurait reçu s'il n'avait pas été inscrit au régime.

(ii) Pendant le congé, tout avantage lié au niveau de salaire est structuré en fonction du salaire que l'enseignant aurait reçu dans l'année précédant le congé s'il n'avait pas participé au régime.

c) Le congé peut être pris au titre du protocole d'entente entre l'enseignant et le conseil scolaire.

51.04 Mandat

a) (i) Sous réserve de l'article 9, à son retour de congé, l'enseignant réintègre le même poste ou un poste comparable dans la même école, sauf si l'enseignant et le conseil scolaire conviennent mutuellement que l'enseignant réintégrera un poste particulier.

★(ii) Nonobstant l'alinéa 51.04a)(i), à son retour de congé, l'enseignant employé dans un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage ne peut réintégrer qu'un poste d'assistant en enseignement et en apprentissage.

b) Le congé accordé en vertu du présent régime est crédité comme de l'expérience en enseignement aux fins suivantes :

(i) Ancienneté

(ii) Congés de maladie

(iii) Augmentation

(iv) Pension

(v) Indemnité de départ

c) Dans le cas où un remplaçant approprié ne peut être embauché pour un enseignant qui a obtenu un congé, le conseil peut reporter l'année de congé. Dans ce cas, l'enseignant peut choisir de continuer à participer au régime ou il peut se retirer et recevoir les fonds et les intérêts accumulés jusqu'à la date du retrait. Dans ce dernier cas, le remboursement doit être effectué dans les soixante (60) jours suivant la date de retrait.

d) Les enseignants dont le contrat est résilié en vertu de l'article 12 ou qui sont mis à pied en vertu de l'article 9 recevront un rajustement forfaitaire pour toute somme reportée à la date du retrait, plus tout intérêt. Le remboursement sera effectué dans les soixante (60) jours suivant le retrait du régime.

e) (i) Pour les enseignants qui ont adhéré au régime après la date de signature de la présente convention, les primes de pension sont versées sur le salaire que l'enseignant aurait reçu s'il n'avait pas adhéré au régime ou s'il était parti en congé. Ces paiements seront effectués au cours de chaque année d'inscription, y compris l'année de congé, et correspondront au taux de cotisation normal, comme l'exige la *Newfoundland and Labrador Teachers' Pensions Act*. L'enseignant reçoit des droits à pension pour chaque année, y compris l'année de congé, et, s'il y a lieu, le paiement des prestations de retraite est fondé sur le salaire que l'enseignant aurait reçu s'il n'avait pas été inscrit au régime.

(ii) Nonobstant l'alinéa (i) ci-dessus, dans le cas d'un enseignant qui a adhéré au régime avant la date de signature de la présente convention, l'enseignant continue de verser des cotisations au titre du régime de retraite en fonction de l'option choisie précédemment. Cet enseignant reçoit des droits à pension pour chaque année d'inscription au régime, y compris l'année de congé. S'il y a lieu, le paiement des prestations de pension est fondé sur le salaire que l'enseignant aurait reçu s'il n'avait pas été inscrit au régime, y compris pour l'année de congé.

f) Un enseignant peut se retirer du régime à tout moment avant le 15 avril de l'année civile au cours de laquelle le congé doit être pris.

g) Si un enseignant décède alors qu'il participe au régime, les sommes accumulées, plus les intérêts dus au moment du décès, seront versées à sa succession.

★h) Tous les enseignants souhaitant participer au régime sont tenus de signer un protocole d'entente comme prescrit à l'annexe F avant que l'approbation finale de la participation ne soit accordée.

i) L'enseignant qui participe au régime et qui est par la suite employé par un autre conseil scolaire doit informer le conseil scolaire qui l'emploie de sa participation au régime, sans quoi le congé ne liera pas le conseil scolaire qui l'emploie.

j) Nonobstant les dispositions initiales prises par l'enseignant et l'employeur en vertu du sous-alinéa 51.03a)(i), l'enseignant a le droit de reporter la prise de l'année de congé, sous réserve des dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et de ses règlements, en avisant l'employeur au plus tard le 15 avril de l'année civile au cours de laquelle le congé doit être pris.

ARTICLE 52 : RÉPARTITION DES TÂCHES

52.01 La présente convention reconnaît les classifications suivantes, sans toutefois s'y limiter :

(i) Directeur d'école
(ii) Directeur adjoint d'école
(iii) Coordonnateur des programmes
(iv) Chef de département
(v) Conseiller en orientation
(vi) Autres enseignants affectés en vertu de la réglementation sur les salaires des enseignants
★(vii) Assistant en enseignement et en apprentissage

52.02 Pendant la durée de la présente convention, ni le gouvernement ni aucun conseil scolaire n'éliminera les classifications existantes couvertes par la présente convention.

52.03 Lorsqu'une nouvelle classification couverte par la présente convention collective est créée pendant la durée d'application de la convention, la NLTA est consultée sur la manière de l'inclure.

ARTICLE 53 : FRAIS DE RÉINSTALLATION

53.01 L'enseignant qui est tenu par l'employeur de se déplacer d'un lieu géographique à un autre à la suite d'un regroupement de conseils scolaires ou d'une réaffectation pour cause d'excédent de personnel est indemnisé, sur présentation d'un état des dépenses certifié, de la façon suivante :

a) L'enseignant qui vend sa maison privée, dans laquelle il réside immédiatement avant d'être relogé, reçoit le remboursement des frais d'agence immobilière pour un maximum de cinq pour cent (5 %) du prix de vente.

b) L'enseignement reçoit le remboursement des frais juridiques raisonnables et nécessaires qu'il doit engager en raison de la vente de sa maison et de l'achat d'une nouvelle résidence dans son lieu de réinstallation;

c) Lorsqu'un enseignant est tenu de se déplacer d'un lieu géographique à un autre, il reçoit le remboursement des frais suivants :

(i) transport, emballage et déballage, assurance de transport et transport de ses effets personnels et de ceux des personnes à sa charge;

(ii) hébergement et repas à l'hôtel approuvés à l'avance par le conseil scolaire pour un enseignant et ses personnes à charge pour une période consécutive n'excédant pas quatorze (14) jours civils. En ce qui concerne les demandes de remboursement de repas, un enseignant peut être remboursé comme suit :

(1) indemnités de repas en cas de déménagement identiques à celles autorisées en cas de voyage;

(2) dans le cas d'un enseignant ayant des personnes à charge, les indemnités maximales auxquelles il peut prétendre sont conformes à celles précisées à la division (1) ci-dessus pour chacun des enseignants, conjoints et personnes à charge âgées de plus de douze (12) ans, plus la moitié (1/2) de ce montant pour chaque autre personne à charge.

(iii) Les demandes de remboursement au titre des sous-alinéas (i) et (ii) doivent être accompagnées de reçus ou d'autres preuves d'achat satisfaisantes.

53.02 Le présent article ne s'applique que lorsque la distance entre la résidence de l'enseignant et la nouvelle école dépasse de plus de quarante (40) kilomètres la distance entre la résidence de l'enseignant et l'ancienne école, ou lorsque l'enseignant est tenu de se réinstaller dans une région isolée au sens de l'article 24 de la présente convention ou depuis une telle région.

ARTICLE 54 : PARTAGE DE POSTE

54.01 Le partage de postes désigne un arrangement selon lequel deux (2) enseignants se partagent les tâches et responsabilités d'un (1) poste d'enseignement.

54.02 Tout enseignant permanent à temps plein qui travaille pour le conseil scolaire peut demander de participer à un partage de poste pour une période de un (1) an.

54.03 La demande écrite doit être présentée au conseil scolaire au plus tard le 1er avril de l'année scolaire précédant celle pendant laquelle le partage de poste doit avoir lieu.

54.04 L'enseignant dont la demande de partage de poste est approuvée par le conseil scolaire retourne à son poste à plein temps à la fin de l'année scolaire pour laquelle l'entente de partage a été établie, sauf si :

a) les parties concernées conviennent que l'entente se poursuit;

b) l'enseignant à temps plein prend sa retraite, est déclaré excédentaire ou voit son contrat résilié en vertu de l'article 12.

54.05 Les enseignants déclarés excédentaires et ne pouvant être réaffectés en vertu de l'article 9 ont la priorité, sous réserve de leurs capacités, pour les partages de postes rendus possibles par l'approbation des demandes d'enseignants permanents à temps plein.

54.06 Les enseignants embauchés pour partager un poste avec un enseignant permanent à temps plein sont employés en vertu d'un contrat de durée déterminée.

54.07 a) Chaque enseignant posant sa candidature pour un partage de poste doit accepter d'enseigner une partie déterminée d'un poste à temps plein. La somme des parties d'un poste à temps plein occupé par chaque enseignant participant à un tel arrangement ne doit pas dépasser cent pour cent (100 %) d'un poste à temps plein.

b) Le salaire annuel applicable à chaque enseignant qui participe au partage est calculé au prorata de la part du poste à plein temps qu'il occupe.

ARTICLE 55 : PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

55.01 Sans porter atteinte aux droits et obligations existants des parties, reconnus dans d'autres dispositions de la présente convention, l'employeur et l'Association conviennent de coopérer pour encourager les employés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie et d'autres problèmes personnels à participer à un programme coordonné visant leur réadaptation. Le programme d'aide aux employés ratifié par la Newfoundland and Labrador Teachers' Association, la Newfoundland and Labrador School Boards Association et le ministère de l'Éducation en date du 6 décembre 1986 demeurera en vigueur en vue de l'atteinte de l'objectif commun décrit ci-dessus. Toute modification du programme doit être approuvée par les parties susmentionnées.

55.02 Le gouvernement financera le salaire et les frais administratifs pertinents liés à deux (2) coordinateurs du programme d'aide aux employés.

ARTICLE 56 : DISPOSITIONS EN MATIÈRE D'EXCÉDENT DE PERSONNEL

56.01 Tout enseignant qui est déclaré excédentaire et qui n'est pas réaffecté en vertu de l'article 9 a droit à une indemnité de départ, suivant ce qui est précisé dans le tableau ci-dessous.

INDEMNITÉ DE DÉPART POUR CAUSE D'EXCÉDENT DE PERSONNEL

Service	Âge < 35 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	> 54
< 6 mois	4 %	8 %	12 %	16 %	20 %	24 %
> 6 mois à < 1 an	8 %	12 %	16 %	20 %	24 %	28 %
> 1 à < 2 ans	14 %	18 %	22 %	26 %	30 %	34 %
> 2 à < 4 ans	22 %	26 %	30 %	34 %	38 %	42 %
> 4 à < 6 ans	30 %	34 %	38 %	42 %	46 %	50 %
> 6 à < 8 ans	38 %	42 %	46 %	50 %	54 %	58 %
> 8 à < 10 ans	46 %	50 %	54 %	58 %	62 %	66 %
> 10 à < 12 ans	54 %	58 %	62 %	66 %	70 %	74 %
> 12 à < 14 ans	62 %	66 %	70 %	74 %	78 %	82 %
> 14 à < 16 ans	70 %	74 %	78 %	82 %	86 %	90 %
> 16 à < 18 ans	78 %	82 %	86 %	90 %	94 %	98 %
> 18 à < 20 ans	86 %	90 %	94 %	98 %	102 %	106 %
> 20 à < 22 ans	94 %	98 %	102 %	106 %	110 %	114 %
> 22 ans ou plus	102 %	108 %	112 %	116 %	120 %	124 %

56.02 Si, après avoir reçu l'indemnité de départ, la personne est réaffectée ou accède à un poste d'enseignant, elle rembourse la différence entre l'indemnité reçue et le montant de l'indemnité équivalant à la perte de salaire qu'elle a subie après avoir été déclarée excédentaire et s'être retrouvée sans poste d'enseignant.

56.03 Un enseignant qui touche une indemnité de départ pour cause d'excédent de personnel ne peut pas, en plus, se voir accorder une indemnité de départ au titre de l'article 33.

56.04 a) L'enseignant qui occupe un poste de coordonnateur de programmes, de directeur d'école, de directeur adjoint d'école, de chef de département, de psychopédagogue ou de conseiller en orientation en vertu d'un contrat prorogé et qui, en raison d'un excédent de personnel, est réaffecté à un poste ne donnant pas droit à une indemnité à cet égard, voit son indemnité réduite annuellement de montants égaux, de telle sorte que l'indemnité sera supprimée au bout de cinq (5) ans. L'enseignant qui est réaffecté à un poste dont l'indemnité est inférieure voit la différence entre l'indemnité supérieure et l'indemnité inférieure réduite de la même manière.

b) Suivant l'alinéa a), l'enseignant qui est à moins de quatre (4) ans de l'âge normal de la retraite voit son indemnité bloquée jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge normal de la retraite. Dans le cas où il choisirait de continuer à enseigner au-delà de l'âge normal de la retraite, l'indemnité revient à celle qui est applicable à ce poste.

c) Pendant la période de retrait progressif, l'enseignant qui refuse une offre d'emploi pour un poste comparable à celui dont il a été mis à pied perd le solde de l'indemnité payable.

d) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un chef de département n'aura pas droit aux prestations prévues par la présente disposition si son indemnité a été ou avait été supprimée en application du paragraphe 50.02.

ARTICLE 57 : DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

★57.01 Les conseils scolaires s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune discrimination ou coercition exercée ou pratiquée par eux à l'égard de tout employé en raison de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine ethnique, de son origine sociale, de ses croyances religieuses, de sa religion, de son âge, d'un handicap, d'un défigurement, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle, de son expression sexuelle, de sa situation matrimoniale, de sa situation familiale, de sa source de revenus et de ses opinions politiques, ou en raison de son appartenance à l'Association.

ARTICLE 58 : HARCÈLEMENT

★58.01 Les conseils scolaires et l'Association reconnaissent le droit de tous les enseignants de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et collaborent pour veiller à ce que le harcèlement soit activement découragé. Tous les incidents de harcèlement signalés font l'objet d'une enquête approfondie aussi rapidement et confidentiellement que possible. L'employeur s'engage à prendre des mesures raisonnables pour faire cesser le harcèlement et pour que les personnes qui se livrent à de tels comportements soient traitées de manière appropriée et/ou fassent l'objet de mesures disciplinaires. L'employeur et l'Association conviennent que les victimes de harcèlement doivent être soutenues et protégées, si possible, des répercussions pouvant découler d'une plainte.

★58.02 Aux fins de l'application du présent article, le harcèlement est défini comme suit :

Le harcèlement de nature sexuelle est un comportement non sollicité, unilatéral et/ou coercitif qui consiste en des commentaires, des gestes ou des contacts physiques de nature sexuelle dont la personne sait ou devrait raisonnablement savoir importuns, répréhensibles ou offensants. Le comportement peut être ponctuel ou découler d'une série d'incidents, même mineurs. Tant les hommes que les femmes peuvent en être victimes.

Le harcèlement de nature personnelle renvoie à tout comportement ou activité qui met en danger l'emploi d'une personne, son rendement ou ses moyens de subsistance économiques, et peut être fondé sur la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique, l'origine sociale, les croyances religieuses, la religion, l'âge, le handicap, le défigurement, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la situation matrimoniale, la situation familiale, la source de revenus et l'opinion politique ou le statut relatif à l'Association.

EN FOI DE QUOI, les parties susmentionnées ont signé la présente convention à la première date déjà précisée. Signé au nom du Conseil du Trésor, représentant Sa Majesté la Reine du chef de Terre-Neuve-et-Labrador, par l'honorable Tom Osborne, président du Conseil du Trésor, et l'honorable Al Hawkins, ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, en présence du témoin inscrit ci-dessous :

_____ _____
Témoin

_____ _____
Témoin

Signé au nom de la Newfoundland and Labrador School Boards Association par M. Goronwy Price, président de la Newfoundland and Labrador School Boards Association, en présence du témoin inscrit ci-dessous :

_____ _____
Témoin

Signé au nom de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association par M. Dean Ingram, président de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association, et par M^{me} Stefanie Tuff, directrice générale adjointe de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association, ses dirigeants compétents en présence du témoin inscrit ci-dessous :

_____ _____
Témoin

_____ _____
Témoin

Le 17 avril 2019
Date

ANNEXE A

Conseils scolaires parties à cette convention :

Newfoundland and Labrador English School District

Conseil scolaire francophone provincial de Terre-Neuve-et-Labrador

ANNEXE B – Échelle de rémunération des enseignants suppléants

Du 1er septembre 2016 au 31 août 2020

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Niveau de brevet	I	25 274	26 567	27 488	28 770	29 488	29 928						
	II	28 415	30 522	31 982	33 461	34 604	35 413	35 944					
	III	32 420	34 508	36 102	37 203	38 646	40 111	40 937	41 546				
	IV	36 212	38 247	40 111	41 976	43 428	44 878	46 353	47 196	47 901			
	V	41 785	43 847	45 719	47 583	49 451	50 922	52 425	53 926	54 804	55 630		
	VI	47 976	50 066	51 933	53 796	55 668	57 535	59 050	60 585	62 129	63 048	63 992	
	VII	54 789	56 914	58 781	60 636	62 520	64 368	66 237	67 806	69 386	70 948	71 915	72 999

Approvisionnement d'urgence – 14 032 $

ANNEXE C – Échelle de rémunération annuelle

Du 1er septembre 2016 au 31 août 2020

		1	2 1*	3 2	4 3	5 4	6 5	7 6	8 7	9 8	10 9	11 10
Niveau de brevet	**I**	**S.O.**	**32 434**	**33 834**	**35 233**	**36 628**						
	II	**S.O.**	**37 476**	**39 555**	**41 638**	**43 715**	**45 794**					
	III	**S.O.**	**42 179**	**44 259**	**46 336**	**48 416**	**50 497**	**52 573**				
	IV	**S.O.**	**47 174**	**49 521**	**51 872**	**54 227**	**56 582**	**58 938**	**61 291**			
	V	**S.O.**	**53 755**	**56 133**	**58 508**	**60 885**	**63 262**	**65 637**	**68 013**	**70 391**		
	VI	**S.O.**	**61 312**	**63 840**	**66 367**	**68 895**	**71 423**	**73 950**	**76 478**	**79 003**	**81 531**	
	VII	**S.O.**	**69 335**	**71 882**	**74 427**	**76 968**	**79 512**	**82 056**	**84 598**	**87 144**	**89 687**	**92 234**

Approvisionnement d'urgence – 16 674 $

*L'échelle est lue de cette façon pour tous ceux qui ont commencé à enseigner à Terre-Neuve-et-Labrador le 1er septembre 2002 ou après cette date.

ANNEXE C
Indemnités annuelles

	Du 1er septembre 2016 au 31 août 2020
Directeur d'école : Indemnités de base	5 468,31
Par classe :	
15 premières	811,33
Par la suite	743,75
***Les directeurs adjoints d'école recevront une indemnité égale à la moitié de celle payée au directeur dans les écoles admissibles**	
Coordonnateurs de programmes :	
chaque classe jusqu'à 12	711,11
chacune des 12 classes suivantes	355,61
chacune des 12 classes suivantes	177,74
Psychopédagogue :	
chaque classe jusqu'à 12	439,79
chacune des 12 classes suivantes	219,94
chacune des 12 classes suivantes	109,89
Conseillers en orientation :	
chaque classe jusqu'à 12	439,79
chacune des 12 classes suivantes	219,93
chacune des 12 classes suivantes	109,89
Classe unique : Nombre de niveaux	
De 1 à 3	2 969,73
De 4 à 6	3 465,88
7 ou plus	4 128,69
Enseignants spécialistes	4 398,08
Chefs de département	3 664,95

ANNEXE D
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'EFFECTIF D'UNE CLASSE ET LA CHARGE DE TRAVAIL

1. Il est convenu que, pendant la durée de la présente convention, l'employeur ne modifiera pas les conditions actuellement en vigueur pour les enseignants en ce qui concerne :

   (a) la durée de la journée d'enseignement pour les élèves;

   (b) les heures d'enseignement en classe pour les enseignants;

   (c) la durée de la journée de travail pour les enseignants;

   à condition, toutefois, qu'aucune disposition dans la présente convention ne soit interprétée comme une violation de l'article 28 de la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles).

ANNEXE E
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

Les parties conviennent qu'un enseignant inscrit au Programme d'aide aux employés (PAE) peut utiliser les congés de maladie auxquels il a droit afin de participer à des séances de counseling pour l'une ou l'autre des raisons pour lesquelles il s'est inscrit au programme.

Les détails de l'embauche du coordonnateur du PAE sont de la responsabilité du comité de coordination du PAE constitué entre les parties. Le bureau du coordonnateur se situe dans les locaux de la NLTA. Les coûts administratifs mentionnés au paragraphe 55.02 comprennent les frais de déplacement liés au programme, le téléphone, les frais postaux et les fournitures de bureau.

ANNEXE F
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONGÉ AVEC SALAIRE DIFFÉRÉ

J'ai lu les conditions générales du régime de congé avec salaire différé et j'accepte par la présente d'y participer selon les conditions générales suivantes :

(1) DATE D'INSCRIPTION :

Je souhaite m'inscrire au régime de congé avec salaire différé à partir du _____.

(2) ANNÉE DE CONGÉ :

Je prendrai mon congé du conseil scolaire_____

du_____au _____.

(3) DISPOSITIONS FINANCIÈRES :

Le financement de ma participation au régime de congé avec salaire différé se fera selon le calendrier suivant :

a) deux années sur trois_____

b) trois années sur quatre_____

c) quatre années sur cinq_____

_____ _____

Date Enseignant

_____

Témoin

ANNEXE G
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA *SCHOOLS ACT, 1997* (LOI DE 1997 SUR LES ÉCOLES)

Il n'est pas dans l'intention du gouvernement de réviser la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles) pendant la durée de la présente convention d'une manière qui en modifierait ou en annulerait l'un ou l'autre des conditions. Dans l'éventualité où des modifications législatives apportées à la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles) modifieraient ou annuleraient des conditions de la présente convention collective, la NLTA aura le droit de rouvrir les négociations concernant ces conditions et aura pleinement accès aux mécanismes de règlement des différends prévus dans la *Newfoundland Teacher (Collective Bargaining) Act*.

ANNEXE H
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONSEILLERS EN ORIENTATION À TEMPS PARTIEL ET LES PSYCHOPÉDAGOGUES À TEMPS PARTIEL

Les parties à la présente convention conviennent de ce qui suit :

1. « Indemnité » désigne les indemnités payables aux conseillers en orientation et aux psychopédagogues prévues à l'annexe C de la convention collective.

2. À compter du 1er septembre 1987, les conseillers en orientation reçoivent des indemnités proportionnelles au pourcentage du temps assigné consacré à la consultation d'orientation en fonction du tableau suivant :

Pourcentage du temps assigné consacré à la consultation d'orientation	**Pourcentage de l'indemnité**
Moins de 40	Aucune indemnité
De 40 à 55	55
De 56 à 65	65
De 66 à 75	75
De 76 à 100	100

3. Le temps assigné consacré à des activités de consultation d'orientation comprend les activités de consultation individuelle et de groupe, mais ne comprend pas l'enseignement programmé de cours crédités, y compris les cours de consultation d'orientation qui sont crédités pour le classement.

4. À compter du 1er septembre 2008, les psychopédagogues reçoivent des indemnités proportionnelles au pourcentage de temps consacré à des tâches liées à la psychopédagogie en fonction du tableau suivant :

Pourcentage du temps consacré à des tâches de psychopédagogie	**Pourcentage de l'indemnité**
Moins de 40	Aucune indemnité
De 40 à 55	55
De 56 à 65	65
De 66 à 75	75
De 76 à 100	100

⋆ANNEXE I
ENTENTE DU LABRADOR SUR LES AVANTAGES

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

1.1 La présente convention s'applique à tous les employés du Labrador dont les employeurs sont signataires de la présente convention et qui sont représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique, l'Association des employés du secteur public et du secteur privé de Terre-Neuve-et-Labrador, le Syndicat des infirmières et infirmiers de Terre-Neuve-et-Labrador, la Newfoundland and Labrador Teachers' Association et la Royal Newfoundland Constabulary Association (RNCA). Les modalités de l'entente sont considérées comme faisant partie intégrante de toutes les conventions collectives.

ARTICLE 2 : DURÉE

2.1 La présente entente entre en vigueur le 1er avril 2013 et s'appliquera intégralement jusqu'au 31 mars 2016. Elle sera reconduite par la suite au moyen du processus ordinaire de négociation collective utilisé par chacun des groupes d'employés ou, avec le consentement des parties, au moyen de négociations conjointes. À la demande de l'une ou l'autre des parties, les négociations débuteront six (6) mois avant la date d'expiration de la présente convention.

ARTICLE 3 : INDEMNITÉ DU LABRADOR

3.1 L'indemnité du Labrador pour les employés couverts par la présente convention est versée suivant l'annexe A.

INDEMNITÉ DU LABRADOR			
	DATE	**CÉLIBATAIRE**	**PERSONNE À CHARGE**
GROUPE 1	1er avril 2013	2 825	5 650
	1er avril 2014	2 853	5 707
	1er avril 2015	2 939	5 878
GROUPE 2	1er avril 2013	3 270	6 530
	1er avril 2014	3 303	6 595
	1er avril 2015	3 402	6 793
GROUPE 3	1er avril 2013	3 420	6 815
	1er avril 2014	3 454	6 883
	1er avril 2015	3 558	7 089

Dans le cas de conjoints tous deux au service de Sa Majesté la Reine du Chef de Terre-Neuve-et-Labrador, représentée par le Conseil du Trésor, ou d'un conseil, d'un organisme ou d'une commission, en ce qui concerne l'indemnité dont il est question au présent article, le montant total payé ne sera pas supérieur au tarif prévu pour une personne à charge. L'indemnité sera versée au prorata, en fonction des heures de travail, exclusion faite des heures supplémentaires.

3.2 L'indemnité du Labrador est versée aux employés pour les périodes de congé de maternité et/ou de congé parental.

ARTICLE 4 : INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT

4.1 Les employés couverts par la présente convention reçoivent une indemnité de déplacement qui les aide à couvrir les frais de déplacement vers des régions situées en dehors du Labrador, selon les taux suivants pour un employé et ses personnes à charge. L'indemnité de déplacement est versée pendant la période de paye suivant le 15 avril, au taux en vigueur le 15 avril de l'année au cours de laquelle elle doit être versée.

INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT			
	DATE	**EMPLOYÉ**	**PERSONNE À CHARGE**
GROUPE 1	1er avril 2013	875	675
	1er avril 2014	884	682
	1er avril 2015	911	702
GROUPE 2	1er avril 2013	925	725
	1er avril 2014	934	732
	1er avril 2015	962	754
GROUPE 3	1er avril 2013	975	775
	1er avril 2014	985	783
	1er avril 2015	1 015	806

4.2 a) Cette indemnité est versée aux employés au cours de la première période de paye suivant le 15 avril de chaque année, au prorata des heures travaillées au cours de la période de douze (12) mois précédente, à l'exclusion des heures supplémentaires. Le montant de l'indemnité de déplacement à verser est fondé sur le nombre de personnes à charge au 31 mars de chaque année.

b) Un employé qui prend sa retraite, qui démissionne ou qui quitte son emploi pour une autre raison a droit à une indemnité de déplacement proportionnelle aux heures travaillées pendant l'exercice financier en cours, suivant ce qui est prévu à l'alinéa 4.2a). En cas de décès, le paiement est versé au bénéficiaire ou à la succession de l'employé.

4.3 a) Pour le calcul de cette indemnité, les congés suivants sont considérés comme des heures de travail :

(i) Congé de maternité, congé parental, congé d'adoption
(ii) Congé pour accident du travail/avec indemnisation des travailleurs
(iii) Congés payés
(iv) Toute autre période de congé non payé pour laquelle l'employé a le droit d'accumuler du service en vertu de la présente convention.

b) Les dispositions de l'alinéa 4.3a) ne s'appliquent pas lorsque l'employé aurait autrement été mis à pied.

c) La disposition du sous-alinéa 4.3a)(iv) ne s'applique qu'aux employés qui ont travaillé ou se sont vu créditer des heures de travail en vertu des sous-alinéas 4.3a)(i), (ii) ou (iii) pendant une période de 20 jours au total dans la période de référence.

4.4 Dans le cas des conjoints qui sont tous deux employés par Sa Majesté la Reine du chef de Terre-Neuve-et-Labrador, représentée par le Conseil du Trésor, ou par un conseil, un organisme ou une commission, chaque conjoint reçoit l'indemnité de déplacement de l'employé, mais un seul d'entre eux peut demander l'indemnité pour les personnes à charge.

4.5 L'indemnité de déplacement offerte à la Royal Newfoundland Constabulary Association (RNCA) en vertu de sa convention collective et aux enseignants en vertu de l'article 25 de la convention collective de la NLTA Labrador West continue de s'appliquer, sauf dans les cas où l'article 4 de la présente entente conjointe prévoit un avantage plus important. Par exemple, les membres de la RNCA continuent à recevoir l'indemnité de déplacement des employés en vertu de leur convention collective, à moins que l'indemnité de déplacement des employés prévue dans la présente convention collective soit plus élevée. En plus de l'avantage accordé aux employés en vertu de la convention collective de la RNCA, les membres de celles-ci reçoivent également l'avantage accordé aux personnes à charge en vertu de l'entente conjointe.

ARTICLE 5 : CONGÉ

5.1 Les employés visés par la présente convention reçoivent en tout trois (3) jours de congé payé non cumulatif par année. Ces congés ne peuvent être utilisés que lorsque les employés ne peuvent regagner la collectivité en raison de l'interruption d'un service de transport au Labrador. Le présent article s'applique également en cas d'interruption d'un service de transport au dernier point de départ menant directement au Labrador.

ARTICLE 6 : AVANTAGES PLUS IMPORTANTS EXISTANTS

6.1 Aucune disposition de la présente convention n'a pour effet de réduire les avantages dont bénéficient les employés en vertu de chaque convention collective applicable d'un groupe d'employés décrite à l'article 1.

ARTICLE 7 : DÉFINITIONS

7.1 Personne à charge : aux fins de la présente convention, on entend par « personne à charge » un conjoint du même sexe ou du sexe opposé et des enfants de moins de dix-huit (18) ans ou de moins de vingt-quatre (24) ans si l'enfant fréquente à plein temps une école ou un établissement d'enseignement postsecondaire, ou tout enfant qui reste sous la garde directe du parent dans le même ménage parce qu'il est attesté sur le plan médical que la personne à charge est handicapée et qu'elle est âgée de moins de vingt-quatre (24) ans.

7.2 Conjoint : dans la présente convention, « conjoint » désigne l'époux ou l'épouse d'un employé, y compris un conjoint de fait ou de même sexe avec qui l'employé vit depuis plus d'un (1) an.

ANNEXE A
GROUPES COMMUNAUTAIRES

Le groupe communautaire de l'employé est déterminé en fonction du lieu de son administration centrale.

GROUPE 1

Happy Valley-Goose Bay
North West River
Sheshatshiu
Wabush
Labrador City
Churchill Falls

GROUPE 2

Red Bay
L'Anse au Loup
L'Anse au Clair
Forteau
Pinware
West St. Modest
Mud Lake
Cartwright
Mary's Harbour
Port Hope Simpson
St. Lewis
Charlottetown
Lodge Bay
Paradise River

GROUPE 3

Rigolet
William's Harbour
Norman's Bay
Black Tickle
Pinsent's Arm
Makkovik
Postville
Hopedale
Davis Inlet/Natuashish
Nain

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE COMITÉ DES INFIRMIÈRES

Les parties reconnaissent que le Registered Nurses Union Newfoundland and Labrador (RNUNL) a indiqué qu'il avait des préoccupations propres aux infirmières et infirmiers qui vivent et travaillent au Labrador et que le RNUNL tentera de répondre à ces préoccupations par l'intermédiaire d'un comité qui sera établi à la suite de ces négociations.

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'ENTENTE DU LABRADOR SUR LES AVANTAGES – INTERPRÉTATION

Dans un effort visant à clarifier l'interprétation de certains éléments contenus dans l'Entente du Labrador sur les avantages, les parties conviennent de ce qui suit :

1) L'alinéa 4.2b) fait référence aux employés qui quittent leur emploi (c'est-à-dire qui ne sont pas en situation de mise à pied et qui n'ont pas de droits de rappel). Ces employés reçoivent leur indemnité de déplacement en fonction des heures travaillées dans l'année en cours et celle-ci est versée au taux en vigueur à la date de cessation d'emploi.

2) Aux fins de l'application du paragraphe 4.4, il est convenu qu'un employé peut refuser de demander l'avantage des employés s'il est plus profitable pour lui que son conjoint la réclame en tant que personne à charge. Les employés qui exercent cette option n'auront droit à aucune partie de l'indemnité de déplacement de l'employé. Il incombe à l'employé de communiquer ce choix à ses employeurs respectifs.

3) Nonobstant l'annexe A, les employés suivants ont droit, sans préjudice, aux taux applicables à Mud Lake tant qu'ils restent au service de leur employeur actuel et continuent de résider en permanence à Mud Lake :

   Vyann Kerby, Health Labrador Corporation

   Cette entente est en vigueur à partir du 1er avril 2013 et prendra fin au moment du renouvellement de l'Entente du Labrador sur les avantages, qui expire le 31 mars 2016.

4) Par souci de clarification et suivant les paragraphes 3.1 (indemnité du Labrador), 4.1 (indemnité de déplacement) et 9.1 (définitions), les avantages s'appliquent à l'année financière (du 1er avril au 31 mars) dans laquelle une personne à charge atteint l'âge de 18 ans ou de 24 ans, à condition que cette personne fréquente à temps plein une école ou un établissement postsecondaire. La fréquentation à temps plein est déterminée par l'établissement d'enseignement dans lequel la personne à charge est inscrite.

ANNEXE I (suite)

Par exemple :

Si une personne à charge atteint l'âge de 18 ans le 1er janvier 2011 et n'est plus inscrite à temps plein dans un établissement postsecondaire, cette personne aura droit à l'indemnité de déplacement payable le 15 avril 2011.

Bert Blundon Au nom des syndicats	Sarah Anthony Au nom des employeurs
Date	Date

ANNEXE I (suite)

Le 1er avril 2013

M. Don Ash
Directeur général
Newfoundland and Labrador Teachers' Association
3, chemin Kenmount
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 1W1

Monsieur,

La présente lettre a pour but de confirmer que, pour les enseignants du Labrador, l'indemnité de déplacement prévue à l'article 4, Indemnité de déplacement, de l'Entente conjointe du Labrador sur les avantages est calculée pour l'année scolaire, de septembre à juin, mais qu'elle est versée suivant les dispositions de l'article 4 de l'entente conjointe.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Sarah Anthony
Négociatrice en chef
Division de la négociation collective

Lettre originale du 20 décembre 1999

ANNEXE J
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les dispositions suivantes sont celles auxquelles fait référence de paragraphe 16:01 :

16.01 Sous réserve des paragraphes 16.02 et 16.03, l'enseignant qui est incapable d'exercer ses fonctions en raison de blessures corporelles subies dans l'exercice de ses fonctions est mis en congé spécial avec salaire net normal.

16.02 Ce congé n'est pas accordé lorsqu'il a été déterminé par le ministre que le préjudice subi était dû à une faute grave et délibérée de l'enseignant.

16.03 Lorsqu'un enseignant :

(i) devient invalide de façon permanente;

(ii) souffre d'une récidive de l'invalidité

en raison d'un préjudice subi dans l'exercice de ses fonctions et dont il est établi qu'il n'a pas été causé par une faute grave ou intentionnelle de l'enseignant, le cas est soumis au ministre pour la détermination des prestations qui peuvent être accordées à l'enseignant. En tout état de cause, les prestations ne sont pas inférieures à celles qui auraient été dues si l'enseignant avait été couvert par l'indemnisation des accidentés du travail.

16.04 Dans le cas où un enseignant décède à la suite d'une blessure subie dans l'exercice de ses fonctions, la succession reçoit toutes les indemnités de décès que l'enseignant aurait reçues s'il avait été couvert par l'indemnisation des accidentés du travail, en plus de toutes les prestations admissibles en vertu de la *NLTA Pensions Act*.

16.05 Sous réserve du paragraphe 16.03, le congé pour accident du travail avec revenu net normal prendra fin lorsque l'enseignant reprendra son emploi à temps plein en tant qu'enseignant.

ANNEXE K
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE BREVET D'ENSEIGNEMENT

Aucune personne visée par les dispositions de la présente convention collective ne verra son salaire actuel réduit à la suite de modifications qui pourraient être apportées au *Teacher Certification Regulations*.

ANNEXE L
GOUVERNEMENT DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR NEWFOUNDLAND AND LABRADOR TEACHERS′ ASSOCIATION PROCESSUS DE DÉFINITION DES TAUX DE PRIMES ANNUELS

Chaque année, le gouvernement et la NLTA utiliseront ce processus de définition du taux de prime pour déterminer les taux de prime requis dans le cadre de leurs programmes d'assurance collective. Pour le programme du gouvernement, le processus sera utilisé pour calculer le taux de contribution au programme de la NLTA, sous réserve de l'article 8 ci-dessous. Pour le programme de la NLTA, le processus sera utilisé pour effectuer la comparaison par rapport au taux de prime du gouvernement afin de déterminer la contribution de ce dernier, sous réserve de l'article 8 ci-dessous. Dans les deux cas, les taux excluent tout surplus, tout déficit ou tout autre rajustement monétaire.

Voici la base de ce processus de définition du taux de prime :

1. Le taux pour la mort accidentelle et la mutilation sera déterminé par les assureurs, et le taux négocié avec l'assureur sera accepté par chaque promoteur de régime.

2. Les taux de l'assurance de base et de l'assurance-vie de personne à charge seront les taux déterminés par le mécanisme de définition des taux pour chacun des régimes de la NLTA et du gouvernement selon les indications ci-dessous :

Tarification pour 5 années d'expérience			
1	Prime annuelle prévue	$	
2	Prime rajustée (5 ans)	$	
3	Demandes de règlement payées (5 ans)	$	
4	Facteur démographique	%	
5	Total des demandes de règlement prévues	(3 x 4)	
6	Rapport de demandes de règlement	5/2	
7	Demandes de règlement annuelles prévues	1 x 6	
8	Frais de retenue	$	
9	Prime requise	7 + 8	
10	Prime prévue	1	
11	Mesure tarifaire requise	9/1	

Remarque : Aux fins de ce calcul, dans le cadre du plan gouvernemental, les demandes de règlement payées sont diminuées par les demandes de règlement d'assurance-vie après l'âge de 65 ans.

3. Les taux de prime de l'assurance maladie seront déterminés par le mécanisme de définition des taux pour chacun des régimes de la NLTA et du gouvernement selon les indications ci-dessous.

Formule de détermination du taux de prime de l'assurance maladie			
1	Prime annuelle prévue	$	
2	Demandes de règlement payées de la période précédente	$	
3	Rajustements des demandes de règlement	$	
4	Rajustement pour sinistres subis, mais non déclarés	$	
5	Total des demandes de règlement payées	(2 + 3 + 4)	
6	Facteur tendanciel/inflationniste	%	
7	Facteur lié aux modifications réglementaires	$	
8	Total des demandes de règlement payées prévues	(5 + 7) x 6	
9	Frais de retenue	$	
10	Total des demandes de règlement et des retenues prévues	(8 + 9)	
11	Rapport sinistres-primes prévu	10/1	
12	Mesure tarifaire requise	11-100	

Processus

4. Après réception des renseignements de renouvellement de la part de l'assureur, confirmation des renseignements financiers et examen de tous les renseignements concernant les demandes de règlement et les tendances, le gouvernement et la NLTA soumettront les renseignements ci-dessus à un consultant en assurances collectives ayant reçu l'agrément des parties, afin qu'il produise un rajustement du taux de prime comme mentionné aux articles 2 et 3 ci-dessus.

5. Le consultant en assurances collectives :
   - fera la liaison entre les promoteurs des régimes et les assureurs pour s'assurer que les renseignements nécessaires sont bien reçus en temps opportun;
   - examinera toutes les hypothèses et en confirmera le caractère raisonnable;
   - examinera les renseignements contenus dans chaque plan et en confirmera l'exactitude et le caractère raisonnable;
   - rédigera, à l'intention de chacune des parties, une courte note de synthèse indiquant les taux de prime calculés en utilisant ce processus de définition des taux de prime et comprenant notamment un résumé de tous les calculs et la confirmation que tous les documents ont bien été examinés et que les taux de prime ont bien été calculés en utilisant le processus convenu d'un commun accord;

- rencontrera, si nécessaire, les deux promoteurs des régimes pour régler tout problème éventuel.

6. Chaque partie sera responsable des dépenses liées à la communication par l'assureur des renseignements de renouvellement de son régime au consultant en assurances collectives, ainsi qu'à la confirmation des renseignements financiers et à l'examen de toutes les demandes et des renseignements tendanciels par ce dernier. Les parties partageront à parts égales les frais et la rémunération du consultant en assurances collectives.

7. Une fois les taux déterminés à l'aide des calculs et des documents à l'appui prescrits, ils seront utilisés pour déterminer la contribution du gouvernement au régime de la NLTA.

8. La contribution du gouvernement au taux de prime requis de la NLTA correspondra à 50 % du taux de prime le plus bas obtenu pour chacune des options du régime d'assurance collective (mentionnées aux articles 1, 2 et 3 ci-dessus), comme déterminé par le calcul mentionné à l'article 4. Par exemple, lorsque le taux de prime requis du gouvernement pour le régime santé de base sera supérieur à celui de la NLTA pour ce même régime, le gouvernement contribuera à 50 % au taux de prime requis de la NLTA. Inversement, lorsque le taux de prime requis du gouvernement sera inférieur à celui de la NLTA, le gouvernement contribuera à 50 % au taux de prime requis du gouvernement. En aucun cas, la contribution du gouvernement à la NLTA ne pourra dépasser 50 % du taux de la NLTA calculé en vertu de cette grille.

9. Les facteurs inflationnistes et tendanciels seront négociés et convenus d'un commun accord avec chaque assureur, de façon indépendante, par le gouvernement et par la NLTA. Étant donné que les deux régimes sont assurés, le ou les assureurs auront tout intérêt à faire en sorte que le facteur utilisé soit raisonnable et approprié.

10. Après le calcul de ces taux de prime, le gouvernement et la NLTA auront la possibilité d'utiliser tous les fonds en surplus à leur disposition pour atténuer les taux respectifs de leurs propres régimes.

11. Les composantes du mécanisme de définition des taux de prime sont les suivantes :

- Prime annuelle prévue : prévision de prime calculée uniquement à partir des taux de prime mensuels et du nombre d'employés visés par le programme. Les taux et les volumes sont ceux en vigueur au dernier mois disponible pour la définition des taux de prime.
- Demandes payées : total des demandes de règlement payées pour l'ensemble de la période.
- Rajustement pour sinistres subis, mais non déclarés : tout rajustement pour sinistre subi, mais non déclaré.
- Facteur inflationniste/tendanciel : le facteur inflationniste/tendanciel convenu d'un commun accord entre l'assureur et le promoteur du régime.
- Facteur lié aux modifications réglementaires : rajustement estimé des demandes dû à une modification du niveau des prestations.
- Rajustements sur les demandes : crédits ou frais pour des éléments tels que des demandes non récurrentes.
- Frais de retenue : Frais prévus mentionnés dans la convention de garantie entre l'assureur et le gouvernement, comprenant notamment les frais d'administration générale, d'administration et de traitement des demandes, les frais pour risques, les impôts sur les primes, les dépenses sortant du cadre (p. ex. les envois postaux et les modifications), les frais de consultants et les frais de gestion commune.

- La prime annuelle prévue est diminuée par tous les frais d'administration de tierces parties, toutefois lesdits frais sont ajoutés au taux total pour déterminer le taux de contribution final.
- Les demandes payées excluent toutes les nouvelles demandes à titre gracieux.
- Le facteur démographique fait référence à l'ajustement effectué par les assureurs pour les modifications dans la composition du groupe assuré, en termes d'âge, de sexe, etc.

ANNEXE M
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA RÉTROACTIVITÉ

Dans la présente convention, toutes les clauses entrent en vigueur à la date de signature des présentes.

⋆ANNEXE N
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES ASSISTANTS EN ENSEIGNEMENT ET EN APPRENTISSAGE

1. Il est entendu et convenu par les parties que le champ d'activité des assistants en enseignement et en apprentissage ne leur permet pas d'assumer les responsabilités pour lesquelles un brevet d'enseignement de niveau IV ou supérieur est requis. Les parties conviennent donc que les responsabilités exigeant un brevet de niveau IV ou supérieur ne peuvent être assumées par des assistants en enseignement et en apprentissage.
2. Il est entendu et convenu par les parties que les enseignants titulaires d'un brevet d'enseignement de niveau IV ou supérieur peuvent prétendre à des postes d'assistants en enseignement et en apprentissage. Il est également entendu et convenu qu'un enseignant qui travaille à temps plein en tant qu'assistant en enseignement et en apprentissage ne pourra pas prétendre à des postes d'enseignant suppléant, temporaire ou de remplacement pendant la durée de son contrat. Il est en outre entendu et convenu par les parties qu'un enseignant qui est embauché à un poste de suppléant, de durée déterminée ou de remplaçant d'assistant en enseignement et en apprentissage ne peut prétendre à un poste d'enseignant suppléant, de durée déterminée ou de remplaçant pendant la durée des contrats de suppléance, de durée déterminée et de remplacement rémunérés.
3. Il est entendu et convenu par les parties que tous les articles, clauses, lettres, annexes, protocoles d'entente et interprétations de la présente convention collective s'appliquent aux enseignants occupant des postes d'assistants en enseignement et en apprentissage, à moins qu'ils ne soient expressément exemptés, modifiés ou clarifiés comme suit :
   a) à moins d'une exemption, d'une modification ou d'une clarification précise, l'utilisation des termes « enseignant » ou « enseignants » dans la convention inclut les enseignants occupant des postes d'assistants en enseignement et en apprentissage;
   b) les dispositions suivantes de la présente convention collective ne sont pas applicables aux enseignants occupant des postes d'assistants en enseignement et en apprentissage : paragraphes 6.05, 6.06, 6.08, 6.10, 6.11, 7.01, 7.02, 7.03, 7.04, 7.09, 9.02, 9.04, 9.12, 9.17, 29.01 et 33.04, alinéa 9.10a) et article 20.

LETTRE Nº 1 – PARTICIPATION AUX RÉUNIONS

Le 17 avril 2019

Monsieur Dean Ingram
Président
Newfoundland and Labrador Teachers' Association
3, chemin Kenmount
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 1W1

Référence : Participation aux réunions

Monsieur,

Les employeurs conviennent que lorsque les réunions des comités établis en vertu de la présente convention collective sont organisées d'un commun accord entre les parties, les représentants des enseignants qui siègent à ces comités se voient accorder un congé payé pour assister à ces réunions, moyennant un préavis suffisant, à moins que l'octroi de ce congé ne perturbe indûment le fonctionnement de l'école.

Il est en outre convenu que le congé inclura le temps de déplacement pour se rendre à ces réunions et en revenir.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Sarah Anthony
Négociatrice en chef
Comité du conseil scolaire

LETTRE Nº 2 – TEMPS D'ENSEIGNEMENT

Le 17 avril 2019

Monsieur Dean Ingram
Président
Newfoundland and Labrador Teachers' Association
3, chemin Kenmount
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 1W1

Monsieur,

En vertu de l'article 28 de la *Schools Act,* 1997 (loi de 1997 sur les écoles), mon ministère considère que le temps d'enseignement comprend toutes les activités de classe prévues, mais pas les périodes de récréation.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Le sous-ministre,

Robert Gardiner
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance

⋆LETTRE Nº 3 – SERVICE OUVRANT DROIT À PENSION PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL LÉGAL

Le 17 avril 2019

Monsieur Dean Ingram
Président
Newfoundland and Labrador Teachers' Association
3, chemin Kenmount
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 1W1

Référence : Pensions

Monsieur,

Dans tous les cas où le service ouvrant droit à pension est perdu en raison d'un arrêt de travail légal, des règlements seront adoptés pour permettre à un enseignant ainsi touché d'acheter un montant de service ouvrant droit à pension égal au montant perdu. Ce service sera racheté au double des taux de prime normaux, au salaire en vigueur au moment de l'arrêt de travail et dans les trois mois suivant la fin de l'arrêt de travail.

Lorsque la perte de salaire pendant un arrêt de travail touche normalement le salaire ouvrant droit à pension d'un enseignant, ce salaire est calculé comme s'il n'y avait pas de perte de salaire.

La présente politique sera en vigueur à partir du 1er septembre 1985.

En outre, à compter du 17 avril 2019, il est convenu que tous les enseignants qui ont perdu du service ouvrant droit à pension en raison d'un arrêt de travail légal passé auront la possibilité de racheter une part de service ouvrant droit à pension égal au montant ainsi perdu. Ce service doit être acheté suivant les dispositions de la présente lettre et dans les trois mois suivant la date de signature de la présente convention.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Sarah Anthony
Négociatrice en chef
Comité du conseil scolaire

LETTRE Nº 4 – APPROVISIONNEMENT D'URGENCE

Le 17 avril 2019

Monsieur Steve Brooks
Directeur général
Newfoundland and Labrador Teachers' Association
3, chemin Kenmount
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 1W1

Monsieur,

Je tiens à vous confirmer la procédure que le Ministère suivra pour autoriser les conseils scolaires à avoir recours à des enseignants sans brevet en cas d'urgence lorsque des enseignants pleinement qualifiés ne sont pas disponibles. La voici :

(1) Lorsque l'approbation générale est demandée et donnée pour que les conseils scolaires puissent avoir recours à des enseignants suppléants en cas d'urgence, notre lettre d'approbation qui leur est adressée contiendra des directives claires quant à la manière dont cette autorisation peut être utilisée. Plus précisément, nous nous assurerons que les conseils comprennent bien qu'ils doivent, dans chaque situation d'embauche, s'assurer qu'un enseignant titulaire d'un brevet capable d'exercer la fonction ne soit pas disponible pour un emploi avant de conclure une entente contractuelle avec un enseignant suppléant d'urgence.

(2) Le Ministère transmettra des copies des demandes d'enseignants en cas d'urgence à la Newfoundland and Labrador Teachers' Association.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Le sous-ministre,

Robert Gardiner
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance

LETTRE Nº 5 – INTERPRÉTATION DES ARTICLES 9 ET 13

NOTE DE SERVICE

DESTINATAIRES :	TOUS LES PRÉSIDENTS DE CONSEIL SCOLAIRE
OBJET :	INTERPRÉTATION DES ARTICLES 9 ET 13 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA NLTA
EXPÉDITEUR :	GORONWY PRICE, PRÉSIDENT, NLSBA
DATE :	Le 17 avril 2019

Il a été porté à mon attention qu'il pourrait y avoir une certaine confusion concernant l'interprétation des articles susmentionnés. Dans les situations de licenciement, j'estime que l'article 9 – Mises à pied, doit être utilisé pour effectuer les réaffectations. L'article 13 – Mutation des enseignants, devrait être utilisé dans d'autres situations où des mutations sont nécessaires.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Le président de la NLSBA,

Goronwy Price

c. c. Directeurs de district

⋆LETTRE Nº 6 – DURÉE DE LA JOURNÉE D'ÉCOLE PRIMAIRE

Le 17 avril 2019

Monsieur Goronwy Price
Président
Newfoundland and Labrador School Boards Association
40, chemin Strawberry Marsh
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 2V5

Monsieur,

Il est entendu et convenu par les parties que, nonobstant l'annexe D, les conseils scolaires peuvent augmenter les heures d'enseignement pour les élèves de la première à la troisième année pour un maximum de cinq (5) heures chaque jour de classe à partir de septembre 2002, sous réserve des dispositions suivantes :

Tous les conseils scolaires conviennent qu'à compter du 1er septembre 2002, la durée de la journée d'enseignement pour tous les élèves de la maternelle et de la première à la troisième année dans toutes les écoles de la province sera établie à un maximum de cinq (5) heures calculé suivant les dispositions de la lettre nº 2 – Temps d'enseignement (p. 74) de la présente convention; c'est-à-dire que toutes les activités de classe prévues à l'horaire, à l'exception des périodes de récréation, seront incluses dans le calcul.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Le directeur général,

Steve Brooks
Newfoundland and Labrador Teachers' Association

LETTRE Nº 7 – LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'AJUSTEMENT AU MARCHÉ

Le 17 avril 2019

Madame Stefanie Tuff
Négociatrice en chef
Newfoundland and Labrador Teachers' Association
3, chemin Kenmount
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 1W1

Madame,

Ceci confirme notre entente conclue au cours des négociations par laquelle, si l'employeur détermine qu'il est incapable de recruter des enseignants ou de les maintenir en poste à des postes précis à un emplacement géographique particulier, l'employeur peut fournir aux enseignants des avantages sociaux en plus de ceux énoncés dans la convention collective.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Sarah Antony
Négociatrice en chef
Comité du conseil scolaire

★LETTRE Nº 8 – MOUVEMENT DES ORTHOPHONISTES ET DES PSYCHOPÉDAGOGUES

Le 17 avril 2019

Madame Stefanie Tuff
Négociatrice en chef
Newfoundland and Labrador Teachers' Association
3, chemin Kenmount
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 1W1

Madame,

Les parties conviennent que les employés permanents occupant un poste permanent attribué pour l'année scolaire 2019-2020 dans la classification des orthophonistes ou des psychopédagogues continueront à être couverts par la présente convention collective, tant qu'ils occuperont le poste permanent.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Sarah Anthony
Négociatrice en chef
Comité du conseil scolaire

LETTRE Nº 9 – LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE PARTAGE DES COÛTS PAR L'EMPLOYEUR DES PRIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE DE LA NLTA APRÈS L'EMBAUCHE

Le 17 avril 2019

Madame Stefanie Tuff
Négociatrice en chef
Newfoundland and Labrador Teachers' Association
3, chemin Kenmount
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) A1B 1W1

Madame,

Objet : Partage des coûts par l'employeur des primes d'assurance collective de la NLTA après l'embauche

Par la présente, les parties confirment et reconnaissent que :

1. Les employés qui sont embauchés après la date de signature de la convention collective (« employés nouvellement embauchés ») bénéficient d'un partage des coûts par l'employeur des primes d'assurance collective de la NLTA après l'embauche suivant la clause 5 de la présente lettre d'entente.
2. Les anciens employés réembauchés après la date de signature de la convention collective à la suite d'une démission, d'un départ à la retraite, d'un licenciement ou d'une mise à pied et n'ayant plus de droits de rappel en vertu de la convention collective sont considérés comme des employés nouvellement embauchés pour l'application de la présente lettre d'entente.
3. Nonobstant la clause 2 ci-dessus, les anciens employés ayant accumulé des jours de service avant la date de signature de la convention collective qui sont embauchés après la date de signature de la convention collective par un autre conseil scolaire ou le même conseil scolaire dans les cent vingt (120) jours civils suivant leur démission, leur départ à la retraite ou leur licenciement ne sont pas considérés comme des employés nouvellement embauchés pour l'application de la présente lettre d'entente.
4. À l'exception des employés nouvellement embauchés qui bénéficient d'un partage par l'employeur des coûts des primes d'assurance collective de la NLTA après l'embauche suivant l'article 5, le partage de ces coûts par l'employeur pour les employés est fondé sur le taux de prime le plus bas requis, déterminé en fonction de l'annexe L de la convention collective.

LETTRE Nº 9 (suite)

5. La part de l'employeur relativement au coût des primes d'assurance collective de la NLTA après l'embauche pour les employés nouvellement embauchés est calculée comme suit dans le cadre du processus de définition des taux établi à l'annexe L de la convention collective :

Nombre d'années de service complètes ouvrant droit à pension	**Part de l'employé-part de l'employeur**
De 5 à 19 ans	85 %-15 % du taux de prime le plus bas requis, déterminé en fonction de l'annexe L
De 20 à 24 ans	70 %-30 % du taux de prime le plus bas requis, déterminé en fonction de l'annexe L
De 25 à 29 ans	55 %-45 % du taux de prime le plus bas requis, déterminé en fonction de l'annexe L
30 ans et plus	50 %-50 % du taux de prime le plus bas requis, déterminé en fonction de l'annexe L

6. Aucune disposition de la présente lettre d'entente n'a pour effet de disqualifier les survivants admissibles d'un employé ou d'un employé nouvellement embauché de la participation au régime d'assurance collective de la NLTA, à condition, toutefois, que la part de l'employeur du coût des primes d'assurance collective de la NLTA après l'embauche pour les survivants admissibles reste la même que celle qui était accordée à l'employé décédé ou à l'employé nouvellement embauché décédé.

7. La présente lettre d'entente prévaut en cas de conflit avec une disposition de la convention collective, de ses annexes, de ses lettres ou de ses protocoles d'entente, y compris, sans limitation, toute pratique, tout règlement de litige, tout accord ou toute décision arbitrale découlant d'événements antérieurs à la date de signature de la convention collective.

8. La présente lettre d'entente peut être signée en plusieurs exemplaires, chacun constituant un document original, et tous ne constituant qu'un seul et même instrument. Une signature fac-similaire ou une signature reproduite électroniquement de toute partie est considérée comme un original.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Sarah Anthony
Négociatrice
en chef
Comité du conseil scolaire

★ PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES MISES À PIED PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'employeur ne doit pas annoncer de licenciement collectif d'enseignants pour effectuer des réductions de dépenses budgétaires provinciales pendant la durée de la présente convention collective.

Pour plus de clarté, les parties conviennent que le présent protocole d'entente ne s'applique pas aux mises à pied qui découlent des activités opérationnelles normales, y compris l'attribution annuelle des unités d'enseignement ou les décisions relatives aux fermetures d'écoles.

Nº de référence 18-141 mars 2019