

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA COMMISSION DE NÉGOCIATION EN ÉDUCATION  
ET  
LA PRINCE EDWARD ISLAND  
TEACHERS' FEDERATION**

**1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 août 2021**

ARTICLE		PAGE
1	Définitions	3
2	Reconnaissance	6
3	Durée et champ d'application	6
4	Ratification de la convention	8
5	Consultation du Ministère	8
6	Droits et responsabilités de l'employeur et du gouvernement	9
7	Personnel enseignant suppléant	10
8	Échelles salariales	13
9	Indemnités pour fonctions administratives et conditions d'emploi	19
10	Modalités de paiement	26
11	Retenues	27
12	Fixation du salaire en fonction de l'expérience	28
13	Prime de service	29
14	Assurance collective	31
15	Assurance-responsabilité	32
16	Déplacements et hébergement	32
17	Congés de maladie	35
18	Congés de maternité ou d'adoption	39
19	Détachement	41
20	Congés spéciaux	43
21	Congés pour activités professionnelles	45
22	Autres congés autorisés	48
23	Régime de congé de salaire différé	49
24	Charge publique	52
25	Déclaration d'intention	54
26	Dotation des postes d'enseignant	54
27	Affectation	57
28	Mutation	58
29	Échange d'enseignants	62
30	Résiliation des contrats – Article 66 de l' <i>Education Act</i>	63
31	Sous-traitance	64
32	Dossier officiel de l'enseignant	65
33	Évaluation du rendement	67
34	Enseignants coopérants	68
35	Certification des enseignants	69
36	Conditions d'emploi	70
37	Partage de poste	74
38	Activités parascolaires	75
39	Discrimination et intimidation	75
40	Programme d'aide au perfectionnement professionnel	75
41	Formation en cours d'emploi	77
42	Procédure de règlement des griefs	78
43	Mesures disciplinaires	81
44	Formules de contrats du personnel enseignant	82
Annexe A	Postes comparables	83
Annexe B	Formulaire 7A – Contrat d'enseignant stagiaire	84

Annexe B	Formulaire 7B – Contrat d’enseignant permanent	85
Annexe B	Formulaire 7C – Contrat de durée déterminée	86
Annexe C	Qualifications minimales touchant les compétences requises pour certains postes administratifs	87
Annexe D	Activités d’auto-perfectionnement professionnel	90
Annexe E	Attestation de présence	91
Annexe F	Lettre d’entente - Formation en cours d’emploi des enseignants	92
Annexe G	Formulaire de dépôt d’un grief	93
Annexe H	Lettre d’entente - Responsables des ordinateurs dans les écoles	94
Annexe I	Lettre d’entente - Apprentissage distribué et nouvelles technologies	95
Annexe J	Lettre d’entente - Composition des classes	96
Annexe K	Protocole d’entente - Fonds de perfectionnement professionnel pour les administrateurs	97
Annexe L	Lettre d’entente - Psychologues	98
Annexe M	Besoins du service en ce qui concerne les demandes de congé	99
Annexe N	Protocole d’entente - Cours d’été	100
Annexe O	Protocole d’entente - Comités de liaison entre la Fédération et les Autorités scolaires	101
Annexe P	Certification and Standards Board - Niveaux associés au Brevet d’enseignement général	102
Annexe Q	Lettre d’entente – Comité mixte sur les conditions d’enseignement et d’apprentissage	104
Annexe R	Lettre d’entente – Changement visant les échelons de salaire énoncés à l’article 8	106
Annexe S	Lettre d’entente – Augmentation supplémentaire	107

## PROTOCOLE D'ENTENTE

### **ENTENTE conclue ce 29<sup>e</sup> jour d'avril 2019**

**ENTRE** LA COMMISSION DE NÉGOCIATION EN ÉDUCATION, désignée aux présentes par l'appellation « la Commission » d'une part,

**ET** LA PRINCE EDWARD ISLAND TEACHERS' FEDERATION, désignée aux présentes par l'appellation « la Fédération » d'autre part,

ATTENDU QUE les parties ont, en vertu de l'Education Act (loi sur l'éducation) et de ses règlements d'application, l'obligation légale de s'entendre sur les échelles salariales et les avantages sociaux du personnel enseignant,

IL EST ENTENDU AUX PRÉSENTES, ainsi qu'en font foi les divers accords et ententes figurant ci-dessous, que les parties conviennent de ce qui suit.

### **ARTICLE 1 - DÉFINITIONS**

Les expressions et termes suivants employés dans le protocole d'entente ont le sens prescrit par les définitions du présent article.

- 1(01) « Postes administratifs intérimaires » **Postes administratifs** vacants pendant une période de temps inférieure à l'année scolaire qui sont pourvus sur une base temporaire par un enseignant.
- 1(02) « Regroupement administratif » Regroupement d'écoles (installations et personnel) administré par un même directeur.
- 1(03) « Postes administratifs » Postes d'enseignant désignés par une Autorité scolaire :
- a) les postes de directeur, de directeur adjoint et de conseiller principal et tout autre poste dont les responsabilités comprennent la gestion et la supervision d'enseignants et l'exercice d'un leadership pédagogique auprès d'enseignants;
  - b) les postes de leader pédagogique, y compris les postes de conseillers et de mentors et tout autre poste dont les responsabilités comprennent l'exercice d'un leadership pédagogique auprès d'enseignants;
  - c) les autres postes de conseiller existants dont les responsabilités ne

comprennent pas nécessairement des fonctions de supervision ou pédagogiques, y compris les postes de psychologue, de spécialiste de l'évaluation des élèves dont la langue additionnelle est l'anglais, de conseiller en TI et de conseiller en counseling;

d) les postes de coordonnateurs locaux dont les responsabilités comprennent la coordination régionale d'un programme, y compris des activités parallèles ou périscolaires, tout au long de l'année scolaire, y compris les postes d'enseignant dans les domaines spécialisés de la musique et de l'éducation physique.

- 1(04) « Convention » La convention collective conclue entre la Commission d'une part et la Fédération d'autre part.
- 1(05) « Représentant dûment autorisé » La Prince Edward Island Teachers' Federation (ci-après la « Fédération »), sous réserve des dispositions du paragraphe 2(01) des présentes.
- 1(06) « Personnel auxiliaire » Toutes les personnes rémunérées ou non qui ont un rôle de soutien à l'égard des enseignants d'une école, à l'exclusion des enseignants, nettoyeurs, concierges, adjoints administratifs et chauffeurs d'autobus qui sont au service d'une Autorité scolaire. Cette définition s'applique, sans y être restreinte, aux titulaires des postes suivants : assistants en éducation, tuteurs, moniteurs, adjoints d'enseignement, commis de bibliothèque, surveillants, commis adjoints et correcteurs.
- 1(07) « École d'attache » Lieu de travail désigné par l'employeur en vertu des dispositions du paragraphe 27(01), qui constitue généralement l'école ou le **bureau de l'Autorité scolaire** où l'enseignant passe la majeure partie de son temps. Exceptionnellement, l'employeur peut désigner comme école d'attache une autre école que celle où l'enseignant passe la majeure partie de son temps, à condition que ce ne soit pas pour éviter des frais de déplacement.
- 1(08) « Enseignant coopérant » Enseignant qui assure la supervision d'étudiants-enseignants dans le cadre d'un stage de formation pratique.
- 1(09) « Ministère » Le ministère de l'Éducation, du Développement préscolaire et de la Culture.
- 1(10) « Commission de négociation en éducation » L'organisme défini en vertu de l'article 75 de l'*Education Act*.
- 1(11) « Employeur » Autorité scolaire au sens des dispositions de l'*Education Act*.

- 1(12) « Activités parascolaires » Activités rattachées au contexte scolaire sans être directement liées au programme d'études ni aux tâches d'administration ni aux tâches de surveillance des enseignants.
- 1(13) « Ministre » Le ministre de l'Éducation, du Développement préscolaire et de la Culture.
- 1(14) « Règlements » Les règlements d'application de l'*Education Act*.
- 1(15) « **Jour de classe** » **Journée au cours de laquelle l'enseignant est tenu d'assumer ses fonctions, dans la salle de classe ou dans le cadre d'un atelier, d'un congrès ou de toute autre activité autorisée par l'employeur. Les jours de classe ne comprennent pas les samedis et les dimanches ni les périodes de congé ou de vacances au sens du paragraphe 1(22).**
- 1(16) « Année scolaire » Période définie au calendrier scolaire réglementé par le ministre (alinéa 3(1)(h) - *Education Act*).
- 1(17) « Ancienneté » Toute période d'emploi ininterrompu depuis l'embauche de l'enseignant en vertu d'un contrat de stagiaire ou d'un contrat permanent. Une période d'emploi ininterrompu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée tout juste avant la date de début du contrat de stagiaire ou du contrat permanent de l'enseignant est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.
- 1(18) « Poste comparable » Poste au sens de la définition énoncée à l'annexe A.
- 1(19) « Conjoint » Personne avec qui :
- a) une personne est légalement mariée;
- ou
- b) un employé habite depuis au moins douze (12) mois et avec qui il forme un couple vivant une relation d'une certaine permanence.
- 1(20) « Enseignant suppléant » Personne employée selon les besoins au jour le jour pour remplacer pendant une courte période de moins de vingt et un (21) jours d'enseignement consécutifs un enseignant régulier ou embauché pour un contrat de durée déterminée ou pour répondre à un besoin à court terme. Le personnel enseignant suppléant ne bénéficie pas d'une garantie d'emploi continu.

- 1(21) « Enseignant » Tout membre du personnel enseignant au sens de l'*Education Act* qui est effectivement au service d'un employeur en vertu d'un contrat, conformément aux règlements d'application de l'*Education Act*, et qui exerce des fonctions pédagogiques, qui occupe un **poste** administratif [au sens du paragraphe 1(03)] ou qui s'acquitte d'autres fonctions professionnelles liées à l'éducation, **à l'exclusion** du personnel de supervision défini au **paragraphe 1(ii)** de l'*Education Act*.
- 1(22) « Période de congé ou de vacances » comprend :
- a) congé de fin d'été;
  - b) fête du Travail;
  - c) jour de l'Action de grâces;
  - d) Jour du Souvenir;
  - e) congé de Noël;
  - f) fête des Insulaires;
  - g) semaine de relâche;
  - h) Vendredi saint;
  - i) lundi de Pâques;
  - j) fête de la Reine.

**Comprend également tout autre jour férié décrété par le gouvernement fédéral ou provincial qui tombe entre le lendemain de la fête du Travail et le 30 juin de chaque année scolaire.**

- 1(23) Les mots, termes et expressions utilisés dans les présentes et ne faisant pas l'objet d'une définition ont le même sens et le même champ d'application que dans l'*Education Act* et ses règlements d'application.

## **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE**

- 2(01) Le ministre reconnaît en la Fédération le représentant dûment autorisé du personnel enseignant visé par les présentes, à moins d'une révocation par l'instance habilitante de cette reconnaissance, conformément aux dispositions de l'*Education Act* et des règlements d'application.

## **ARTICLE 3 - DURÉE ET CHAMP D'APPLICATION**

- 3(01) a) Sauf indication contraire dans la présente convention, les dispositions de la présente convention sont en vigueur pour la période commençant le 1<sup>er</sup> septembre **2018** et se terminant le 31 août **2021**, et seront automatiquement renouvelées pour des périodes successives d'une année scolaire, à moins que l'une ou l'autre des parties demande la négociation d'une nouvelle convention au moyen d'un avis écrit à l'autre partie pas plus de trois (3) mois et quatorze (14) jours civils, à l'exclusion

des mois de juillet et d'août, **avant la date d'expiration de la présente convention ou de la date de renouvellement de la convention.**

- b) Dans le cas où l'avis approprié est donné, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une nouvelle convention collective conclue par voie de négociations ou d'un arbitrage exécutoire.
- 3(02) Lorsqu'une partie donne à l'autre partie un avis en vertu des dispositions du paragraphe 3(01), les représentants des deux parties se rencontrent dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant l'avis pour entreprendre des négociations sur une nouvelle convention collective.
- 3(03) Toute disposition d'une nouvelle convention collective qui est adoptée en vertu du présent article, et qui concerne le salaire, des allocations spéciales et des avantages financiers supplémentaires, entre en vigueur de façon rétroactive à compter du jour suivant la date d'expiration de la convention collective précédente.
- 3(04) Le contenu de la présente convention peut être modifié en tout temps par consentement mutuel des parties sous réserves des dispositions suivantes :
- a) Lorsqu'une partie désire modifier un ou des articles de la présente convention, elle doit en présenter par écrit la demande à l'autre partie. La demande doit renfermer une description de l'article ou des articles de la convention qui doivent être révisés ainsi que la date et le lieu de rencontre proposés.
  - b) Dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception de la demande, il doit être indiqué par écrit si une rencontre aura lieu.
  - c) Si la partie qui reçoit la demande y répond de façon positive, alors s'appliquent les règlements d'application de l'*Education Act* relativement à la négociation de la présente convention collective.
- 3(05) Dans le cas où une loi adoptée par la législature provinciale rend nulle une disposition de la présente convention collective :
- a) les autres dispositions restent en vigueur pendant la durée prévue aux termes du paragraphe 3(01);
  - b) l'une ou l'autre partie peut demander la négociation d'une nouvelle disposition en présentant un avis écrit à l'autre partie dans les soixante (60) jours suivant la promulgation de la loi. Si les parties ne parviennent

pas à une entente par voie de négociations, elles acceptent par la présente un arbitrage exécutoire.

- 3(06) La convention des enseignants constitue un accord formel et exécutoire pour la Fédération et le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, représenté par le ministre, de même que les employeurs et les enseignants.

#### **ARTICLE 4 - RATIFICATION DE LA CONVENTION**

- 4(01) La présente convention et toutes les modifications pouvant y être apportées sont sujettes à leur ratification par les parties, à moins d'une décision arbitrale.

#### **ARTICLE 5 - CONSULTATION DU MINISTÈRE**

- 5(01) a) Aux fins des alinéas 5(01)*b*) et *c*), « consultation » s'entend d'une réunion du ministre et de la Fédération en vue de discuter des concepts et principes en cause dans ces alinéas.

Le ministre et la Fédération peuvent toutefois, d'un commun accord, se prêter à d'autres formules de consultation.

- b) Il y aura consultation entre le ministre et la Fédération à propos des projets de lois et de règlements, ou à propos de modifications apportées à des lois ou des règlements existants, ayant une incidence sur les conditions d'emploi des enseignants, avant leur présentation au conseil exécutif.
- c) Il y aura consultation entre le ministre et la Fédération avant l'adoption des directives ministérielles ayant trait aux conditions d'emploi des enseignants.
- d) Il y aura consultation entre le ministre et la Fédération avant l'adoption de toute modification importante visant les exigences en matière d'enseignement ou les attentes à l'égard du personnel enseignant de tous les niveaux.
- 5(02) Il y aura consultation entre les employeurs et la Fédération au plus tard le 30 avril de l'année d'adoption de toute modification importante visant les exigences en matière d'enseignement ou les attentes à l'égard du personnel enseignant de tous les niveaux.
- 5(03) Aux fins des consultations, l'employeur reconnaît que la Fédération est représentée par ses dirigeants et son personnel professionnel, et non par des

enseignants individuels. La Fédération peut demander à un ou des enseignants de représenter ses intérêts pour certaines questions.

## **ARTICLE 6 - DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR ET DU GOUVERNEMENT**

- 6(01) Les enseignants et la Fédération reconnaissent que le Ministère et l'employeur ont le droit, le pouvoir et le devoir d'assurer la gestion du système scolaire au nom de la population.
- 6(02) Il est entendu que l'exercice des responsabilités mentionnées au paragraphe 6(01) est assujéti aux dispositions de l'*Education Act* et de ses règlements d'application ainsi qu'aux dispositions de la présente convention collective; il est également convenu que le Ministère et l'employeur ne doivent pas exercer leurs responsabilités d'une manière contraire aux dispositions de l'*Education Act* et de ses règlements d'application ni aux dispositions de la présente convention. Le cas échéant, la Fédération peut présenter un grief selon les modalités prévues à l'article 42 des présentes.
- 6(03) Le Ministère accepte de fournir à la Fédération **300** exemplaires en anglais et **50** exemplaires en français de la convention. La Fédération peut demander des exemplaires imprimés supplémentaires au besoin. **Le cas échéant, ces exemplaires supplémentaires doivent être fournis dans les trente (30) jours suivant la demande, dans la mesure du possible.**
- 6(04) **En cas d'incohérence entre la version anglaise et la version française d'une disposition de la présente convention, c'est la langue dans laquelle la convention a été négociée qui prévaut.**
- 6(05) a) L'employeur s'engage à remettre au secrétaire général de la Fédération un (1) exemplaire de tout projet de politique ou de procédure en cours d'élaboration ou d'examen qui a une incidence sur les conditions d'emploi des enseignants avant leur approbation finale.
- La Fédération doit disposer d'une période d'au moins dix (10) jours pour examiner tout projet de politique ou de procédure et avoir l'occasion, si elle en fait la demande, de rencontrer le comité approprié de l'employeur et/ou l'employeur, afin de faire entendre son point de vue sur le projet de politique ou de procédure avant son adoption.
- b) Chaque école relevant de la compétence de l'employeur doit recevoir des exemplaires des politiques adoptées par l'employeur. Lors de l'adoption d'une politique par l'employeur, le texte de cette politique doit être remis à la Fédération.

**6(06)** L'employeur et/ou le Ministère doit fournir les renseignements suivants à la Fédération :

- a) Les renseignements concernant le dossier des enseignants qui cotisent à la Caisse de retraite des enseignants, au besoin, pour aider ces enseignants à planifier leur retraite.
- b) Le nom de tous les enseignants qui prennent leur retraite chaque année, le nom de l'école où ils enseignaient et le nombre d'années de service.
- c) **Au plus tard le 15 octobre et le 15 mars de chaque année scolaire** ou à d'autres occasions, sur demande :
  1. le nom et le poste (enseignant, administrateur ou conseiller);
  2. le lieu de travail (p. ex. numéro d'école, **bureau de l'Autorité** scolaire, département);
  3. le niveau de certification;
  4. l'échelon actuel;
  5. les équivalents temps plein;
  6. le statut (permanent, stagiaire, contrat de durée déterminée, en congé);
  7. la date d'embauche;
  8. l'adresse domiciliaire;
  9. l'adresse de courriel au travail;
  10. l'information relative au personnel enseignant suppléant : nom, certifié/non certifié, adresse domiciliaire, adresse de courriel.

L'information peut être fournie en une ou plusieurs listes électroniques.

- d) Au début de chaque année scolaire et sur demande, le nom, l'adresse, les numéros de téléphone et le code provincial de chaque école publique de la province.
- e) La Fédération convient de ne pas révéler les renseignements personnels relatifs aux enseignants à des tierces parties.

## **ARTICLE 7 – PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT**

**7(01)** En plus du présent article, les articles suivants du Protocole d'entente entre la CNE et la Fédération s'appliquent au personnel enseignant suppléant :

- Articles 1 à 6
- Paragraphe 10(04)
- Article 11
- Article 15

- Alinéas 16(01) a) et b), paragraphes 16(02), 16(05), 16(06), 16(07) et 16(08)
  - Article 31
  - Article 32
  - Alinéa 36(02) b), paragraphes 36(04), 36(05), 36(07)
  - Article 38
  - Article 39
  - Article 42
  - Annexe G
- 7(02) L'enseignant suppléant doit assumer les mêmes responsabilités, tâches et affectations d'enseignement que l'enseignant qu'il remplace.
- 7(03) L'employeur et la Fédération doivent organiser conjointement une séance d'orientation à l'intention du nouveau personnel enseignant suppléant avant le début de chaque année scolaire. Cette séance n'est pas rémunérée et la participation à celle-ci est facultative. Les coûts associés à la séance d'orientation sont assumés en parts égales par l'employeur et la Fédération.
- 7(04) Le personnel enseignant suppléant qui est tenu de participer à des séances de perfectionnement professionnel a droit aux mêmes indemnités de déplacement, de repas et d'hébergement que les enseignants réguliers. La participation à ces séances est rémunérée.
- 7(05) Lorsque l'embauche pour un contrat à durée déterminée a lieu durant l'année scolaire, l'employeur doit d'abord étudier les candidatures figurant sur sa liste d'enseignants suppléants avant celles provenant de la population en général. Les critères prépondérants doivent être la formation, les aptitudes et les compétences que présentent les candidats par rapport à l'affectation. L'employeur peut aussi tenir compte des besoins des élèves et de l'importance d'assurer la continuité de l'enseignement.
- 7(06) L'employeur ne doit pas interrompre le service continu d'un enseignant suppléant dans le but de ne pas lui attribuer un contrat à durée déterminée.
- 7(07) Un enseignant suppléant qui :
- a) a occupé pendant dix (10) jours d'enseignement consécutifs ou plus la même affectation;
  - b) s'absente ensuite pendant un (1) jour d'enseignement parce qu'il est malade, à cause de la maladie d'un proche, à cause d'un décès, ou en vertu d'une loi du Canada, d'une loi de l'Île-du-Prince-Édouard ou d'un règlement pris en application d'une telle loi;

- c) et revient ensuite à la même affectation, ne peut être pénalisé en vue de l'obtention d'un contrat à durée déterminée parce que la journée d'absence ne constitue pas une interruption de service.

7(08) Les journées non consacrées à l'enseignement au cours desquelles un enseignant suppléant est tenu de travailler constituent des jours de service aux fins de l'attribution d'un contrat à durée déterminée.

7(09) L'enseignant suppléant ne subira pas de perte de salaire en cas d'ouverture tardive ou de fermeture hâtive de l'école où il a été affecté. Aucun paiement ne sera versé si la **demande de suppléance** est annulée pour la journée.

7(10) Les employeurs et le Ministère peuvent offrir, de concert avec la Fédération, du perfectionnement professionnel et des formations administratives pertinentes au personnel enseignant suppléant durant les journées pédagogiques programmées pour les enseignants. La participation à ces séances n'est pas rémunérée et est facultative.

7(11) Le taux de rémunération quotidien pour le personnel enseignant suppléant certifié correspond à 70 % du taux applicable à l'échelon 1 du Brevet V calculé sur 196 jours :

<b>1<sup>er</sup> septembre 2018</b>	<b>194,41 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> avril 2019</b>	<b>195,39 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>197,34 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> avril 2020</b>	<b>199,31 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> septembre 2020</b>	<b>202,30 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> avril 2021</b>	<b>204,33 \$</b>

7(12) Voici le taux de rémunération quotidien pour le personnel enseignant suppléant non certifié :

<b>1<sup>er</sup> septembre 2018</b>	<b>126,23 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> avril 2019</b>	<b>126,86 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	<b>128,13 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> avril 2020</b>	<b>129,41 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> septembre 2020</b>	<b>131,35 \$</b>
<b>1<sup>er</sup> avril 2021</b>	<b>132,66 \$</b>

7(13) L'enseignant suppléant accomplit les tâches de l'enseignant à qui est affectée une charge d'enseignement normale et qui est autorisé par l'employeur à s'absenter.

7(14) Un enseignant n'est pas tenu d'assumer la suppléance d'un autre enseignant.

7(15) Le candidat non titulaire d'un brevet d'enseignement en règle de l'Île-du-Prince-Édouard ou non apte à le devenir ne doit pas être embauché à titre de suppléant si un enseignant certifié est disponible et présente les compétences nécessaires pour accomplir les tâches en cause.

7(16) **L'enseignant suppléant non certifié** qui est embauché pour un contrat de durée déterminée est rémunéré au taux du Brevet II.

## **ARTICLE 8 - ÉCHELLES SALARIALES**

8(01) Les enseignants sont rémunérés conformément aux échelles qui figurent au paragraphe 8(02).

8(02) **Échelles salariales – En vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 mars 2019 (1,5 %)**

### **A. ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL**

Échelon	CIV	CV	CVA	CVI
1.	<b>47 895</b>	<b>54 435</b>	<b>57 708</b>	<b>60 970</b>
2.	<b>50 178</b>	<b>56 999</b>	<b>60 406</b>	<b>63 812</b>
3.	<b>52 410</b>	<b>59 564</b>	<b>63 162</b>	<b>66 714</b>
4.	<b>54 656</b>	<b>62 108</b>	<b>65 868</b>	<b>69 618</b>
5.	<b>56 952</b>	<b>64 708</b>	<b>68 586</b>	<b>72 468</b>
6.	<b>59 194</b>	<b>67 269</b>	<b>71 300</b>	<b>75 361</b>
7.	<b>61 483</b>	<b>69 850</b>	<b>74 055</b>	<b>78 201</b>
8.	<b>63 719</b>	<b>72 414</b>	<b>76 766</b>	<b>81 105</b>
9.	<b>66 086</b>	<b>75 103</b>	<b>79 615</b>	<b>84 113</b>
10.	<b>69 221</b>	<b>78 669</b>	<b>83 393</b>	<b>88 106</b>

1. Les enseignants titulaires du Brevet II reçoivent le salaire suivant :  
**46 908 \$.**

2. Les enseignants titulaires du Brevet III reçoivent le salaire suivant :  
**55 519 \$.**

B. ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES

BREVETS DE TYPE A ET B

Échelon	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CT5
					*Ancien	**Nouveau
0.	50 178	54 435	62 108	65 868	66 714	69 618
1.	52 410	56 999	64 708	68 586	69 618	72 468
2.	54 656	59 564	67 269	71 300	72 468	75 361
3.	56 952	62 108	69 850	74 055	75 361	78 201
4.	59 194	64 708	72 414	76 766	78 201	81 105
5.	61 392	67 108	75 103	79 615	81 104	84 113
6.	64 305	70 294	78 669	83 393	84 951	88 106

\* S'applique uniquement aux titulaires actuels.

\*\* S'applique uniquement aux titulaires du brevet CT5 délivré en vertu des normes de la CSB qui ont été révisées en 2010 et aux titulaires actuels de l'ancien brevet CT6.

Échelles salariales – En vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 août 2019 (0,5 %)

A. ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

Échelon	CIV	CV	CVA	CVI
1.	48 134	54 708	57 996	61 275
2.	50 428	57 284	60 708	64 131
3.	52 672	59 862	63 478	67 047
4.	54 929	62 418	66 198	69 966
5.	57 236	65 032	68 929	72 830
6.	59 490	67 605	71 656	75 738
7.	61 790	70 200	74 426	78 592
8.	64 037	72 776	77 150	81 510
9.	66 416	75 478	80 013	84 534
10.	69 567	79 062	83 810	88 547

1. Les enseignants titulaires du Brevet II reçoivent le salaire suivant : **47 143 \$.**

2. Les enseignants titulaires du Brevet III reçoivent le salaire suivant : **55 797 \$.**

B. ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES

BREVETS DE TYPE A ET B

Échelon	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5 *Ancien	CT5 **Nouveau
0.	<b>50 428</b>	<b>54 708</b>	<b>62 418</b>	<b>66 198</b>	<b>67 047</b>	<b>69 966</b>
1.	<b>52 672</b>	<b>57 284</b>	<b>65 032</b>	<b>68 929</b>	<b>69 966</b>	<b>72 830</b>
2.	<b>54 929</b>	<b>59 862</b>	<b>67 605</b>	<b>71 656</b>	<b>72 830</b>	<b>75 738</b>
3.	<b>57 236</b>	<b>62 418</b>	<b>70 200</b>	<b>74 426</b>	<b>75 738</b>	<b>78 592</b>
4.	<b>59 490</b>	<b>65 032</b>	<b>72 776</b>	<b>77 150</b>	<b>78 592</b>	<b>81 510</b>
5.	<b>61 699</b>	<b>67 443</b>	<b>75 478</b>	<b>80 013</b>	<b>81 509</b>	<b>84 534</b>
6.	<b>64 627</b>	<b>70 645</b>	<b>79 062</b>	<b>83 810</b>	<b>85 376</b>	<b>88 547</b>

\* S'applique uniquement aux titulaires actuels.

\*\* S'applique uniquement aux titulaires du brevet CT5 délivré en vertu des normes de la CSB qui ont été révisées en 2010 et aux titulaires actuels de l'ancien brevet CT6.

Échelles salariales – En vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 mars 2020 (1 %)

A. ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

Échelon	CIV	CV	CVA	CVI
1.	<b>48 616</b>	<b>55 255</b>	<b>58 576</b>	<b>61 888</b>
2.	<b>50 933</b>	<b>57 857</b>	<b>61 315</b>	<b>64 772</b>
3.	<b>53 198</b>	<b>60 461</b>	<b>64 113</b>	<b>67 718</b>
4.	<b>55 478</b>	<b>63 043</b>	<b>66 860</b>	<b>70 666</b>
5.	<b>57 809</b>	<b>65 682</b>	<b>69 618</b>	<b>73 559</b>
6.	<b>60 085</b>	<b>68 282</b>	<b>72 373</b>	<b>76 495</b>
7.	<b>62 408</b>	<b>70 902</b>	<b>75 170</b>	<b>79 378</b>
8.	<b>64 678</b>	<b>73 504</b>	<b>77 922</b>	<b>82 325</b>
9.	<b>67 080</b>	<b>76 233</b>	<b>80 813</b>	<b>85 379</b>
10.	<b>70 263</b>	<b>79 853</b>	<b>84 648</b>	<b>89 432</b>

1. Les enseignants titulaires du Brevet II reçoivent le salaire suivant : **47 614 \$**.

2. Les enseignants titulaires du Brevet III reçoivent le salaire suivant : **56 355 \$**.

**B. ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES**

**BREVETS DE TYPE A ET B**

Échelon	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CT5
					*Ancien	**Nouveau
0.	50 933	55 255	63 043	66 860	67 718	70 666
1.	53 198	57 857	65 682	69 618	70 666	73 559
2.	55 478	60 461	68 282	72 373	73 559	76 495
3.	57 809	63 043	70 902	75 170	76 495	79 378
4.	60 085	65 682	73 504	77 922	79 378	82 325
5.	62 316	68 118	76 233	80 813	82 324	85 379
6.	65 273	71 352	79 853	84 648	86 230	89 432

\* S'applique uniquement aux titulaires actuels.

\*\* S'applique uniquement aux titulaires du brevet CT5 délivré en vertu des normes de la CSB qui ont été révisées en 2010 et aux titulaires actuels de l'ancien brevet CT6.

**Échelles salariales – En vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 août 2020 (1 %)**

**A. ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL**

Échelon	CIV	CV	CVA	CVI
1.	49 102	55 807	59 162	62 507
2.	51 442	58 436	61 928	65 420
3.	53 730	61 065	64 754	68 395
4.	56 033	63 673	67 528	71 372
5.	58 387	66 339	70 314	74 294
6.	60 685	68 964	73 096	77 260
7.	63 032	71 611	75 922	80 171
8.	65 324	74 239	78 701	83 148
9.	67 751	76 996	81 621	86 233
10.	70 965	80 651	85 495	90 326

1. Les enseignants titulaires du Brevet II reçoivent le salaire suivant :  
**48 090 \$.**

2. Les enseignants titulaires du Brevet III reçoivent le salaire suivant :  
**56 919 \$.**

## B. ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES

### BREVETS DE TYPE A ET B

Échelon	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CT5
					*Ancien	**Nouveau
0	<b>51 442</b>	<b>55 807</b>	<b>63 673</b>	<b>67 528</b>	<b>68 395</b>	<b>71 372</b>
1	<b>53 730</b>	<b>58 436</b>	<b>66 339</b>	<b>70 314</b>	<b>71 372</b>	<b>74 294</b>
2	<b>56 033</b>	<b>61 065</b>	<b>68 964</b>	<b>73 096</b>	<b>74 294</b>	<b>77 260</b>
3	<b>58 387</b>	<b>63 673</b>	<b>71 611</b>	<b>75 922</b>	<b>77 260</b>	<b>80 171</b>
4	<b>60 685</b>	<b>66 339</b>	<b>74 239</b>	<b>78 701</b>	<b>80 171</b>	<b>83 148</b>
5	<b>62 939</b>	<b>68 799</b>	<b>76 996</b>	<b>81 621</b>	<b>83 147</b>	<b>86 233</b>
6	<b>65 926</b>	<b>72 065</b>	<b>80 651</b>	<b>85 495</b>	<b>87 092</b>	<b>90 326</b>

\* S'applique uniquement aux titulaires actuels.

\*\* S'applique uniquement aux titulaires du brevet CT5 délivré en vertu des normes de la CSB qui ont été révisées en 2010 et aux titulaires actuels de l'ancien brevet CT6.

## Échelles salariales – En vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 mars 2021 (1,5 %)

### A. ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

Échelon	CIV	CV	CVA	CVI
<b>1</b>	<b>49 838</b>	<b>56 644</b>	<b>60 050</b>	<b>63 444</b>
<b>2</b>	<b>52 214</b>	<b>59 312</b>	<b>62 857</b>	<b>66 401</b>
<b>3</b>	<b>54 536</b>	<b>61 981</b>	<b>65 725</b>	<b>69 421</b>
<b>4</b>	<b>56 874</b>	<b>64 628</b>	<b>68 541</b>	<b>72 443</b>
<b>5</b>	<b>59 263</b>	<b>67 334</b>	<b>71 369</b>	<b>75 409</b>
<b>6</b>	<b>61 596</b>	<b>69 999</b>	<b>74 193</b>	<b>78 419</b>
<b>7</b>	<b>63 977</b>	<b>72 685</b>	<b>77 060</b>	<b>81 374</b>
<b>8</b>	<b>66 304</b>	<b>75 353</b>	<b>79 882</b>	<b>84 396</b>
<b>9</b>	<b>68 767</b>	<b>78 150</b>	<b>82 845</b>	<b>87 526</b>
<b>10</b>	<b>72 030</b>	<b>81 861</b>	<b>86 777</b>	<b>91 681</b>

1. Les enseignants titulaires du Brevet II reçoivent le salaire suivant :  
**48 812 \$.**

2. Les enseignants titulaires du Brevet III reçoivent le salaire suivant :  
**57 772 \$.**

**B. ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES**

**BREVETS DE TYPE A ET B**

Échelon	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5 *Ancien	CT5 **Nouveau
<b>0</b>	<b>52 214</b>	<b>56 644</b>	<b>64 628</b>	<b>68 541</b>	<b>69 421</b>	<b>72 443</b>
<b>1</b>	<b>54 536</b>	<b>59 312</b>	<b>67 334</b>	<b>71 369</b>	<b>72 443</b>	<b>75 409</b>
<b>2</b>	<b>56 874</b>	<b>61 981</b>	<b>69 999</b>	<b>74 193</b>	<b>75 409</b>	<b>78 419</b>
<b>3</b>	<b>59 263</b>	<b>64 628</b>	<b>72 685</b>	<b>77 060</b>	<b>78 419</b>	<b>81 374</b>
<b>4</b>	<b>61 596</b>	<b>67 334</b>	<b>75 353</b>	<b>79 882</b>	<b>81 374</b>	<b>84 396</b>
<b>5</b>	<b>63 883</b>	<b>69 831</b>	<b>78 150</b>	<b>82 845</b>	<b>84 395</b>	<b>87 526</b>
<b>6</b>	<b>66 915</b>	<b>73 146</b>	<b>81 861</b>	<b>86 777</b>	<b>88 399</b>	<b>91 681</b>

\* S'applique uniquement aux titulaires actuels.

\*\* S'applique uniquement aux titulaires du brevet CT5 délivré en vertu des normes de la CSB qui ont été révisées en 2010 et aux titulaires actuels de l'ancien brevet CT6.

**Échelles salariales – En vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 août 2021 (1 %)**

**A. ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL**

Échelon	CIV	CV	CVA	CVI
<b>1</b>	<b>50 337</b>	<b>57 211</b>	<b>60 650</b>	<b>64 079</b>
<b>2</b>	<b>52 736</b>	<b>59 905</b>	<b>63 485</b>	<b>67 065</b>
<b>3</b>	<b>55 082</b>	<b>62 601</b>	<b>66 383</b>	<b>70 115</b>
<b>4</b>	<b>57 442</b>	<b>65 274</b>	<b>69 227</b>	<b>73 167</b>
<b>5</b>	<b>59 855</b>	<b>68 007</b>	<b>72 082</b>	<b>76 163</b>
<b>6</b>	<b>62 212</b>	<b>70 699</b>	<b>74 935</b>	<b>79 203</b>
<b>7</b>	<b>64 617</b>	<b>73 412</b>	<b>77 831</b>	<b>82 188</b>
<b>8</b>	<b>66 967</b>	<b>76 106</b>	<b>80 680</b>	<b>85 240</b>
<b>9</b>	<b>69 455</b>	<b>78 932</b>	<b>83 674</b>	<b>88 401</b>
<b>10</b>	<b>72 750</b>	<b>82 679</b>	<b>87 645</b>	<b>92 598</b>

1. Les enseignants titulaires du Brevet II reçoivent le salaire suivant :  
**49 300 \$.**

2. Les enseignants titulaires du Brevet III reçoivent le salaire suivant :  
**58 350 \$.**

## B. ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE SENSIBILISATION AUX CARRIÈRES

### BREVETS DE TYPE A ET B

Échelon	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CT5
					*Ancien	**Nouveau
0	52 736	57 211	65 274	69 227	70 115	73 167
1	55 082	59 905	68 007	72 082	73 167	76 163
2	57 442	62 601	70 699	74 935	76 163	79 203
3	59 855	65 274	73 412	77 831	79 203	82 188
4	62 212	68 007	76 106	80 680	82 188	85 240
5	64 522	70 529	78 932	83 674	85 239	88 401
6	67 584	73 878	82 679	87 645	89 283	92 598

\* S'applique uniquement aux titulaires actuels.

\*\* S'applique uniquement aux titulaires du brevet CT5 délivré en vertu des normes de la CSB qui ont été révisées en 2010 et aux titulaires actuels de l'ancien brevet CT6.

8(03) L'enseignant employé pendant moins d'une année complète **ou moins d'un ETP à 100 %** reçoit une rémunération calculée au prorata.

8(04) Les conditions générales d'obtention des brevets mentionnés aux présentes sont exposées **à l'annexe P**, à des fins d'information uniquement.

8(05) Nul enseignant ne doit subir de baisse de salaire en conséquence des dispositions des présentes.

### ARTICLE 9 - INDEMNITÉS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EMPLOI

9(01) Des indemnités sont versées aux personnes qui s'acquittent de fonctions administratives dans les écoles de l'Île-du-Prince-Édouard, selon le barème suivant :

- a) Une indemnité est versée au directeur d'école qui assure la supervision de trois (3) enseignants ou plus.
- b) L'enseignant qui est nommé coordonnateur local reçoit l'indemnité suivante :

**2 848 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 mars 2019**

**2 862 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 août 2019**

**2 891 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 mars 2020**

**2 920 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 août 2020**  
**2 964 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 mars 2021**  
**2 993 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 août 2021**

- c) L'enseignant qui est nommé leader pédagogique ou autre conseiller d'une Autorité scolaire reçoit l'indemnité suivante :

**8 705 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 mars 2019**  
**8 748 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 août 2019**  
**8 836 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 mars 2020**  
**8 924 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 août 2020**  
**9 058 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 mars 2021**  
**9 148 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 août 2021**

\* Une indemnité inférieure à 100 % est calculée au prorata, mais l'indemnité minimale équivaut à 40 % de l'indemnité de base.

- d) L'enseignant qui est nommé conseiller principal reçoit l'indemnité suivante :

**10 881 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 mars 2019**  
**10 935 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 août 2019**  
**11 045 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 mars 2020**  
**11 155 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 août 2020**  
**11 322 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 mars 2021**  
**11 436 \$ – en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 août 2021**

- e) L'enseignant qui est nommé directeur adjoint reçoit une indemnité pour fonctions administratives équivalant à cinq pour cent (5 %) de l'échelon salarial de directeur adjoint, outre soixante pour cent (60 %) des indemnités stipulées à l'alinéa 9(01)f).

**À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 :**

L'enseignant qui est nommé directeur adjoint reçoit une indemnité pour fonctions administratives équivalant à six pour cent (6 %) de l'échelon salarial de directeur adjoint, outre soixante pour cent (60 %) des indemnités stipulées à l'alinéa 9(01)f).

- f) L'enseignant qui est nommé directeur d'école reçoit une indemnité pour fonctions administratives conformément au barème suivant :

**Du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 mars 2019**

Indemnité de base équivalant à dix pour cent (10 %) de l'échelon salarial

de directeur d'école, outre un supplément de :

**425 \$** pour chacun des vingt (20) premiers enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**214 \$** pour chacun des trente (30) enseignants équivalents temps plein suivants dont il assure la supervision;

**108 \$** pour chacun des autres enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**54 \$** pour chacun des employés équivalents temps plein dont il assure la supervision et qui est titulaire d'un des postes syndiqués suivants : assistants en éducation, préposés aux services à la jeunesse, préposés aux élèves, assistants en milieu de travail et employés syndiqués dans le domaine de l'entretien et du secrétariat.

#### **Du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 août 2019**

Indemnité de base équivalant à dix pour cent (10 %) de l'échelon salarial de directeur d'école, outre un supplément de :

**427 \$** pour chacun des vingt (20) premiers enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**215 \$** pour chacun des trente (30) enseignants équivalents temps plein suivants dont il assure la supervision;

**108 \$** pour chacun des autres enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**54 \$** pour chacun des employés équivalents temps plein dont il assure la supervision et qui est titulaire d'un des postes syndiqués suivants : assistants en éducation, préposés aux services à la jeunesse, préposés aux élèves, assistants en milieu de travail et employés syndiqués dans le domaine de l'entretien et du secrétariat.

#### **Du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 mars 2020**

Indemnité de base équivalant à douze pour cent (12 %) de l'échelon salarial de directeur d'école, outre un supplément de :

**432 \$** pour chacun des vingt (20) premiers enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**217 \$** pour chacun des trente (30) enseignants équivalents temps plein suivants dont il assure la supervision;

**109 \$** pour chacun des autres enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**55 \$** pour chacun des employés équivalents temps plein dont il assure la supervision et qui est titulaire d'un des postes syndiqués suivants :

assistants en éducation, préposés aux services à la jeunesse, préposés aux élèves, assistants en milieu de travail et employés syndiqués dans le domaine de l'entretien et du secrétariat.

#### **Du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 août 2020**

Indemnité de base équivalant à **douze pour cent (12 %)** de l'échelon salarial de directeur d'école, outre un supplément de :

**436 \$** pour chacun des vingt (20) premiers enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**220 \$** pour chacun des trente (30) enseignants équivalents temps plein suivants dont il assure la supervision;

**110 \$** pour chacun des autres enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**55 \$** pour chacun des employés équivalents temps plein dont il assure la supervision et qui est titulaire d'un des postes syndiqués suivants : assistants en éducation, préposés aux services à la jeunesse, préposés aux élèves, assistants en milieu de travail et employés syndiqués dans le domaine de l'entretien et du secrétariat.

#### **Du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 mars 2021**

Indemnité de base équivalant à **douze pour cent (12 %)** de l'échelon salarial de directeur d'école, outre un supplément de :

**443 \$** pour chacun des vingt (20) premiers enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**223 \$** pour chacun des trente (30) enseignants équivalents temps plein suivants dont il assure la supervision;

**112 \$** pour chacun des autres enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**56 \$** pour chacun des employés équivalents temps plein dont il assure la supervision et qui est titulaire d'un des postes syndiqués suivants : assistants en éducation, préposés aux services à la jeunesse, préposés aux élèves, assistants en milieu de travail et employés syndiqués dans le domaine de l'entretien et du secrétariat.

#### **Du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 août 2021**

Indemnité de base équivalant à **douze pour cent (12 %)** de l'échelon salarial de directeur d'école, outre un supplément de :

**447 \$** pour chacun des vingt (20) premiers enseignants équivalents temps

plein dont il assure la supervision;

**225 \$** pour chacun des trente (30) enseignants équivalents temps plein suivants dont il assure la supervision;

**113 \$** pour chacun des autres enseignants équivalents temps plein dont il assure la supervision;

**57 \$** pour chacun des employés équivalents temps plein dont il assure la supervision et qui est titulaire d'un des postes syndiqués suivants : assistants en éducation, préposés aux services à la jeunesse, préposés aux élèves, assistants en milieu de travail et employés syndiqués dans le domaine de l'entretien et du secrétariat.

- g) Aux fins de la présente convention, les postes administratifs à l'égard desquels une indemnité est versée sont ceux qui sont définis au paragraphe 1(03) des présentes. Nul enseignant ne peut être rémunéré concurremment pour plus d'un (1) de ces postes administratifs **sans l'approbation préalable de l'Autorité scolaire.**
  - h) Si l'employeur nomme un enseignant à un poste administratif ne figurant pas au paragraphe 1(03) ou à un poste administratif instauré par le ministre, l'employeur doit désigner une équivalence pour ce poste à partir de la liste des postes administratifs qui est donnée au paragraphe 1(03).
  - i) L'enseignant qui, nommé à un poste administratif, s'acquitte de ces fonctions pendant une période de temps inférieure à l'année scolaire complète reçoit une indemnité calculée au prorata.
- 9(02)
- a) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 9(02)b), l'enseignant à qui l'on demande d'assumer les fonctions de directeur ou de directeur adjoint pendant au moins un (1) jour reçoit l'indemnité stipulée pour ce poste par les dispositions du présent article pendant toute la période où il s'acquitte des tâches rattachées au poste. Un enseignant suppléant ne doit pas assumer les fonctions administratives de directeur ou de directeur adjoint.
  - b) En l'absence du directeur, une des responsabilités du directeur adjoint est d'assumer les fonctions de directeur. Le directeur adjoint qui s'acquitte de ces fonctions pendant quatre (4) jours consécutifs ou plus reçoit l'indemnité stipulée pour ce poste pendant toute la période où il s'acquitte des tâches rattachées au poste.
  - c) Le directeur adjoint qui assume les fonctions de directeur pendant plus de cinq (5) jours consécutifs est d'office désigné comme directeur intérimaire, et l'employeur doit désigner un (1) directeur adjoint intérimaire pour cette même école.

- 9(03) a) Toute nomination à un poste administratif vaut pour une période d'une (1) année scolaire. Cependant, à moins qu'il n'y ait, avant le 15 avril, signification d'un avis confirmant la cessation ou l'élimination de la nomination, celle-ci continue d'être valide l'année scolaire suivante.
- b) Avant signification de tout avis de cessation ou d'élimination de sa nomination à un poste administratif, l'enseignant en cause doit avoir l'occasion de rencontrer le directeur général et l'employeur pour discuter du motif de ladite cessation ou élimination.
- c) Lorsqu'on projette de mettre fin à la nomination à un poste administratif d'un enseignant à cause d'un rendement insatisfaisant, l'employeur veille à ce que l'enseignant titulaire du poste administratif voit son rendement évalué conformément aux dispositions de l'article 33 des présentes et à ce qu'il ait l'occasion de discuter du contenu de son dossier officiel avec le directeur général et l'employeur.
- d) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 9(03)a), il est possible de mettre fin à la nomination à un poste administratif d'un enseignant pour un motif valable à tout moment.
- e) **Un directeur ou un directeur adjoint** qui est titulaire d'un contrat permanent et dont la nomination à un poste administratif est éliminée est assujetti aux dispositions du paragraphe 28(04).  
Un directeur ou un directeur adjoint dont la nomination prend fin et qui demeure au service de l'employeur en vertu d'un contrat est, en tant qu'enseignant, assujetti aux dispositions du paragraphe 26(01), ou aux dispositions de l'article 28 s'il y a lieu.
- f) Tout enseignant, à l'exclusion du directeur ou du directeur adjoint, qui est titulaire d'un contrat permanent et dont la nomination à un poste administratif prend fin ou est éliminée est assujetti aux dispositions du paragraphe 26(01) en tant qu'enseignant.
- g) Un enseignant dont la nomination régulière à un poste de directeur ou de directeur adjoint **est modifiée** pour la ou les années scolaires suivantes en raison :
- d'un changement de zonage;
  - **d'un remaniement (concernant par exemple l'offre de cours ou de programmes) pour des raisons qui ne sont pas liées à une baisse des inscriptions à l'école;**
  - de la fermeture d'une ou de plusieurs écoles;
  - d'une réduction du nombre de postes **de directeur ou de directeur adjoint** au sein de l'école ou de l'Autorité scolaire

et qui subirait une réduction de ses indemnités pour fonctions administratives conserve celles-ci pour les deux années scolaires successives. Les indemnités pour fonctions administratives versées sont équivalentes au taux du directeur ou du directeur adjoint au moment où la nomination a été **modifiée**.

- 9(04) Lorsqu'un administrateur désire mettre fin à ses fonctions administratives, il remet à l'employeur, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, un avis écrit de cessation de sa nomination administrative.
- 9(05) Nonobstant les dispositions des paragraphes 9(03) et 9(04), toute nomination à un poste administratif peut prendre fin par consentement mutuel de l'administrateur et de l'employeur en cause.
- 9(06) Aux fins du présent article, « signification » s'entend d'un envoi sous pli recommandé ou par messenger au plus tard le 15 avril.
- 9(07) Il est convenu par les parties qu'au moins un (1) directeur adjoint doit être nommé dans chaque école ou regroupement administratif auquel un directeur est affecté.
- 9(08) Les enseignants qui occupent des postes administratifs recevront jusqu'à sept (7) jours de rémunération **supplémentaire ou de compensation, ou une combinaison des deux**, pour les journées au cours desquelles ils doivent assumer des fonctions administratives en dehors de l'année scolaire. **Ce sont les enseignants qui choisissent la façon dont ils veulent être rétribués. Si des jours de compensation sont choisis**, ils sont pris à la discrétion de l'enseignant.
- 9(09) a) Lorsque le directeur est absent, l'employeur doit s'assurer qu'un directeur adjoint ou un autre enseignant si le directeur adjoint n'est pas disponible est nommé directeur par intérim pendant l'absence du directeur.
- b) Lorsque le directeur adjoint est absent pendant plus de cinq (5) jours de classe consécutifs, l'employeur doit s'assurer qu'un directeur adjoint par intérim est nommé à partir du sixième jour et jusqu'à ce que le directeur adjoint revienne.
- 9(10) Toute nomination à un poste administratif intérimaire vaut au plus tard jusqu'au 30 juin de l'année scolaire pendant laquelle la nomination a été effectuée et n'est pas soumise aux dispositions de l'annexe C ni du paragraphe 28(04) de la présente convention.

- 9(11) Si l'enseignant qui occupait antérieurement le poste administratif auquel on nomme une autre personne à titre intérimaire ne peut reprendre ce poste, l'employeur **doit suivre le processus, conformément aux dispositions du paragraphe 26(02) de la présente convention.**
- 9(12) En l'absence du directeur ou du directeur adjoint, l'enseignant à qui son directeur ou son directeur adjoint demande d'assumer la responsabilité du fonctionnement de l'école n'est pas tenu d'accepter cette responsabilité.
- 9(13) a) Tout poste administratif intérimaire dans les écoles, à l'exclusion du poste de directeur, qui est vacant pendant plus de cinq (5) jours de classe consécutifs est affiché dans les écoles en cause.
- b) Tout poste administratif intérimaire dans les bureaux des Autorités scolaires qui est vacant pendant plus de soixante (60) jours de classe est affiché dans les écoles qui relèvent de la compétence de l'employeur.
- 9(14) Si le poste de directeur intérimaire est vacant pendant plus de soixante (60) jours de classe et si le directeur adjoint de l'école n'y est pas nommé, le poste est affiché dans les écoles qui relèvent de la compétence de l'employeur.
- 9(15) L'enseignant permanent qui est nommé à un poste de directeur ou de directeur adjoint pour une durée déterminée est, pour l'année scolaire suivante :**
- a) **assujetti aux dispositions du paragraphe 26(01);**
- b) **admissible à une mutation à un poste affiché, conformément aux dispositions du paragraphe 28(04).**

**Si le poste de durée déterminée est toujours disponible pour l'année scolaire suivante, la nomination peut être prolongée pour cette année scolaire par consentement mutuel entre l'enseignant et l'employeur.**

## **ARTICLE 10 - MODALITÉS DE PAIEMENT**

- 10(01) a) L'enseignant reçoit un salaire annuel en vingt-six (26) tranches, chacune d'un montant équivalant au 1/26<sup>e</sup> du montant annuel. Cependant, l'enseignant embauché pendant une partie seulement de l'année scolaire voit ses versements calculés au prorata.
- b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 10(01)a), l'enseignant reçoit les versements retenus de son salaire équivalant aux mois de juillet et d'août le dernier jour de classe de l'année scolaire. Ces versements retenus sont déposés au plus tard le 30 juin.

- 10(02) a) L'enseignant qui a droit à une indemnité pour fonctions administratives la reçoit en vingt-six (26) tranches, dont chacune représente le 1/26<sup>e</sup> de ladite indemnité. Cependant, l'enseignant qui a droit à une indemnité pour fonctions administratives pendant une partie seulement de l'année scolaire en voit les versements calculés au prorata.
- b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 10(02)a), l'enseignant reçoit les versements retenus de l'indemnité pour fonctions administratives correspondant aux mois de juillet et d'août le dernier jour de classe de l'année scolaire. Ces versements retenus sont déposés au plus tard le 30 juin.
- 10(03) L'enseignant embauché le 1<sup>er</sup> septembre ou avant reçoit sa première tranche de salaire avant le 16 septembre de l'année scolaire. Si l'enseignant est embauché après le début de l'année scolaire, il reçoit sa première tranche de salaire avant la fin des deux (2) périodes de paie suivant la date du début de son entrée en fonction.
- 10(04) Chaque enseignant doit fournir les renseignements bancaires nécessaires à son employeur pour qu'il puisse faire les versements du salaire de l'enseignant directement au compte d'une institution financière choisie par l'enseignant.

#### **ARTICLE 11 - RETENUES**

- 11(01) L'employeur déduit du salaire de l'enseignant les sommes nécessaires aux titres de la cotisation à la Fédération. La prime du P.E.I. Teachers' Federation Group Insurance Plan est déduite du salaire de l'enseignant qui a adhéré au régime d'assurance collective.
- 11(02) L'employeur remet à la Fédération les sommes déduites au titre des cotisations des membres de celle-ci au plus tard le quinzième jour du mois suivant. Cette remise doit être accompagnée d'une liste portant le nom des enseignants, le montant de leur salaire brut, la période de paie correspondant aux cotisations déduites et le montant des cotisations retenues pour tous les enseignants.
- 11(03) Dans le cas d'un trop-payé de salaire ou de toute autre somme d'argent à un enseignant, l'employeur informe celui-ci et la Fédération de la nature et de l'importance du trop-payé et leur en explique la cause.
- 11(04) L'employeur indique le montant des cotisations à la Fédération qui ont été retenues pour l'année d'imposition à la case appropriée du feuillet T4 émis aux enseignants, conformément aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada.

## **ARTICLE 12 - FIXATION DU SALAIRE EN FONCTION DE L'EXPÉRIENCE**

- 12(01) On accorde un (1) crédit d'expérience d'un (1) an pour chaque année attestée de service contractuel à temps plein pendant une (1) année scolaire complète dans un secteur ou territoire reconnu par le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard.
- 12(02) Un (1) crédit d'expérience pédagogique d'un (1) an correspond à cent quatre-vingt-cinq (185) jours de classe ou encore à la période du contrat, si celle-ci est plus étendue, aux fins de la reconnaissance de l'expérience acquise par l'enseignant en service contractuel à temps partiel ou pendant une partie de l'année scolaire au sein d'un système reconnu par le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard ou aux fins de la reconnaissance de l'expérience acquise par l'enseignant suppléant à l'Île-du-Prince-Édouard et dûment attestée. Lorsque le nombre total prévu de jours d'enseignement dans une année scolaire est inférieur à 185, il sera réputé correspondre à une année de service. Un maximum d'un an d'expérience sera reconnu par année scolaire.
- 12(03) a) L'enseignant désireux de faire reconnaître son expérience aux fins d'une augmentation de salaire doit en faire la demande et présenter les preuves attestant ladite expérience au registraire. Après la vérification initiale de l'expérience acquise par l'enseignant, l'employeur procède d'office à toutes les modifications pertinentes sur le plan du classement, selon l'expérience acquise subséquemment chez lui par l'enseignant.
- b) L'enseignant qui devient admissible à une catégorie supérieure d'expérience reconnue au cours d'une année scolaire a droit à l'augmentation de salaire correspondante. Cette augmentation de salaire entre en vigueur à compter de la première période de paie suivant la date à laquelle **le registraire a reçu toute la documentation requise ou une preuve satisfaisante que les demandes et paiements pour toute la documentation requise ont été soumis.**
- c) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 12(03)b), l'enseignant qui a réclamé du service d'enseignement d'une administration autre que celle des employeurs de l'Île-du-Prince-Édouard et qui, au début de l'année scolaire, avait effectivement droit à ce que cette expérience soit reconnue, a droit au salaire majoré de l'augmentation pertinente dès le début de l'année scolaire, **pourvu que le registraire ait reçu, au plus tard le 31 octobre, toute la documentation requise ou une preuve satisfaisante que les demandes et paiements pour toute la documentation requise ont été soumis.**

## **ARTICLE 13 - PRIME DE SERVICE**

13(01) L'employeur remet à l'enseignant une prime de service s'il satisfait aux critères d'admissibilité suivants :

- a) L'enseignant possède dix (10) années ou plus de service ininterrompu au moment de sa cessation d'emploi; ou encore, il possède vingt (20) années ou plus d'ancienneté dans l'ensemble des services; de plus, il répond à un (1) des critères suivants :
  - 1. l'enseignant est âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus à la fin de son contrat permanent;
  - 2. l'enseignant possède trente (30) années ou plus de service au moment de la fin de son contrat permanent;
  - 3. il y a cessation d'emploi en raison d'une invalidité ou du décès de l'enseignant.
- b) Le contrat de l'enseignant prend fin en vertu des dispositions de l'article 66 de l'*Education Act* et il possède cinq (5) années ou plus de service ininterrompu au moment de sa cessation d'emploi.
- c) La prime de service est versée à l'enseignant au terme du droit de rappel ou dans le cas où il y a renonciation au droit de rappel, conformément au paragraphe 30(03).

13(02) a) Aux fins du présent paragraphe, « service » a le sens de service chez un employeur de l'Île-du-Prince-Édouard.

- b) La prime de service est établie en fonction de quatre (4) jours de paie par année de service, y compris des années incomplètes, pour lesquelles l'enseignant a cotisé à la Caisse de retraite des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard, jusqu'à concurrence de cent (100) jours pour l'ensemble de la carrière de l'enseignant. Le calcul de la prime de service ne tient pas compte des congés sans solde.
- c) Le calcul de la prime de service est effectué selon la formule suivante :

Nombre de jours accumulés conformément aux dispositions de l' <u>alinéa 13(02)b)</u>	x	montant figurant à l'échelle salariale, majoré de toute indemnité pour fonctions administratives qui est applicable et en vigueur à la date de la cessation d'emploi
196		

- d) L'indemnité à laquelle a droit l'enseignant qui exerce des fonctions administratives à titre intérimaire n'est pas prise en compte aux fins de l'alinéa 13(02)c).
- e) Le cas échéant, la prime de service est versée en un montant forfaitaire dans les trente (30) jours suivant la date de la fin du contrat ou, si la fin du contrat résulte de l'application de l'article 66 de l'*Education Act*, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant cette date.
- (f) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 13(03)e), l'enseignant ayant droit de recevoir une prime de service peut en reporter la perception au mois de janvier de l'année suivant sa cessation d'emploi.

- 13(03) Advenant le décès de l'enseignant, la prime de service est versée à son bénéficiaire, le cas échéant; sinon, elle est versée à sa succession.
- 13(04) L'enseignant qui fait une réclamation en vertu du présent article en raison d'une invalidité doit prouver qu'il a obtenu une pension d'invalidité selon les dispositions de la *Teachers' Superannuation Act* (loi sur la pension de retraite des enseignants).
- 13(05) Aux fins du paragraphe 13(01), les congés accordés en vertu des présentes ne constituent pas une interruption de service.
- 13(06) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'enseignant qui est admissible à la retraite avec pension au cours des cinq (5) années suivantes, et qui serait autrement admissible à une prime de service, peut utiliser sa prime de service accumulée pour prendre un maximum de cinq (5) congés de préretraite payés. Chaque congé doit être d'une durée maximale de vingt (20) jours de classe. L'enseignant doit présenter une demande à l'avance afin de faire approuver le congé de préretraite. L'octroi de tels congés est laissé à la discrétion de l'employeur et se fait sous réserve de la capacité de l'employeur de dispenser un enseignement de qualité en l'absence de l'enseignant. Tout congé accordé en vertu de cette disposition entraîne la réduction, jour pour jour, de la prime de service payée à l'enseignant.

Si l'enseignant n'obtient pas la prime de service au moment de la cessation d'emploi, toutes les sommes payées en vertu du présent paragraphe doivent être remboursées à l'employeur.

## **ARTICLE 14 - ASSURANCE COLLECTIVE**

- 14(01) L'employeur verse une cotisation mensuelle **de 7,40 \$** pour chaque membre de la Fédération au PEI Teachers' Federation Group Insurance Trust Fund, afin que chaque membre de la Fédération bénéficie de **montants égaux** en assurance-vie de base et en assurance en cas de décès ou de mutilation par accident. La réduction du taux de cotisation de l'employeur en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique au coût imposé à l'employeur par les dispositions du présent paragraphe. Si la réduction du taux de cotisation prévue dans la *Loi sur l'assurance-emploi* cesse d'être applicable à l'employeur, le coût de l'assurance selon les dispositions du présent paragraphe sera partagé à parts égales avec l'enseignant.
- 14(02) L'employeur participe au paiement des primes d'assurance collective, soit assurance-vie et assurance en cas de décès ou de mutilation par accident de l'enseignant et des personnes à sa charge, en assumant la moitié (50 %) de la prime pertinente par enseignant par mois, pour chaque membre de la Fédération qui adhère à l'assurance collective de la Fédération, soit assurance-vie et assurance en cas de décès ou de mutilation par accident.
- 14(03) L'employeur participe au paiement de l'assurance-santé collective en assumant la moitié (50 %) de la prime pertinente. Ce paiement est effectué au nom de chaque membre de la Fédération qui adhère à l'assurance-santé collective de la Fédération.
- 14(04) L'employeur remet au mandataire des PEI Teachers' Federation Group Insurance Trust le montant des cotisations du mois prélevées conformément aux dispositions des paragraphes 14(01), 14(02), 14(03) et 14(06), au plus tard le quinzième jour du mois suivant.
- 14(05) La PEI Teachers' Federation Group Insurance Trust reçoit tout excédent issu des régimes d'assurance de la Fédération. Tout déficit subi par les régimes est imputé uniquement à la PEI Teachers' Federation Group Insurance Trust.
- 14(06) L'employeur participe au paiement de la prime d'assurance-soins dentaires en assumant, pour chaque adhérent, la moitié (50 %) de la prime pertinente.
- 14(07) Les tarifs de l'assurance collective sont sujets à modification lors du renouvellement du ou des contrats d'assurance. Dans l'éventualité d'un changement de la prime de l'une ou l'autre des options offertes, les parties aux présentes consentent à poursuivre le partage des coûts à parts égales en ce qui touche ces options, à condition que les avantages correspondant à ces options ne subissent pas d'augmentation.

14(08) La Fédération s'engage à informer ses membres et ses assureurs que toute demande de renseignements concernant les assurances et les retenues au titre des primes d'assurance doit être adressée à la Fédération, et non aux bureaux de l'employeur.

### **ARTICLE 15 - ASSURANCE-RESPONSABILITÉ**

15(01) L'employeur maintient en vigueur, à ses frais, une police d'assurance-responsabilité d'un minimum de cinq millions de dollars (5 000 000 \$) qui dote l'enseignant de la couverture nécessaire à l'égard de tout acte de négligence pouvant résulter de la conduite de l'enseignant durant l'exercice de ses fonctions pour le compte de l'employeur; cette couverture vise notamment, sans y être restreinte, les incidents suivants :

- a) dommages corporels, dont dommages corporels présumés intentionnels;
- b) arrestation, détention ou emprisonnement illégal;
- c) discrimination (sauf si elle est interdite par la loi);
- d) humiliation;
- e) entrée ou expulsion fautive;
- f) calomnie, libelle, diffamation;
- g) faute professionnelle en matière d'esthétique;
- h) erreurs et omissions.

15(02) La police décrite au paragraphe précédent intègre, dans la mesure de l'offre du marché des assurances, une clause qui l'établit, aux fins de toute réclamation formulée contre l'enseignant, à titre de police principale, toutes les autres polices offrant une couverture semblable étant de ce fait considérées comme des assurances complémentaires.

### **ARTICLE 16 - DÉPLACEMENTS, REPAS ET HÉBERGEMENT**

- 16(01) a) Sous réserve des dispositions du paragraphe 16(03), il revient à l'enseignant d'assurer ses déplacements entre sa résidence et son école d'attache les jours de classe.
- b) Si, pendant une journée autre qu'un jour de classe, l'enseignant doit s'éloigner de sa résidence pour l'exécution de tâches approuvées par

l'employeur, d'activités du programme ou d'activités parascolaires parrainées ou approuvées par l'employeur, il a droit à une allocation de déplacement en vertu de l'alinéa 16(02)b).

c) Nonobstant les dispositions des alinéas a) et b) du présent paragraphe, l'enseignant affecté à certaines fonctions des jours qui ne sont pas des jours de classe :

1. assure ses déplacements entre sa résidence et son lieu de travail les jours où les bureaux de l'organisme qui le détache sont ouverts;
2. reçoit une allocation de déplacement en vertu de l'alinéa 16(02)b pour le trajet parcouru entre sa résidence et le lieu où il accomplit des activités approuvées les jours où l'organisme qui le détache n'est pas ouvert.

16(02) a) Est facultative l'utilisation du véhicule automobile personnel de l'enseignant pour l'exécution de tâches qui lui sont confiées par un comité du Ministère, de tâches approuvées par l'employeur ou d'activités du programme ou d'activités parascolaires parrainées par l'employeur. L'enseignant qui utilise son véhicule automobile personnel à de telles fins doit posséder une assurance de responsabilité civile d'au moins un million de dollars (1 000 000 \$).

- b)
1. L'enseignant qui se sert de son propre véhicule automobile pour l'exécution de tâches qui lui sont confiées par un comité du Ministère, de tâches approuvées par l'employeur ou d'activités du programme ou d'activités parascolaires parrainées ou approuvées par l'employeur et se déroulant à une certaine distance de son école d'attache a droit à conformément aux règlements et politiques en la matière du Conseil du Trésor (politiques 17.02 et 17.03).
  2. L'allocation de déplacement n'est pas versée en rapport avec des activités découlant de l'application des dispositions de l'alinéa 21(01)a) des présentes.

16(03) a) Si son lieu de résidence ne change pas, l'enseignant qui est muté à une autre école au cours d'une année scolaire reçoit une allocation de déplacement pendant l'année scolaire de la mutation selon les dispositions du paragraphe 16(02); le calcul de la distance parcourue se fait à l'aide de la formule suivante :

Deux (2) fois (la distance qui sépare la résidence de la nouvelle école, MOINS la distance qui sépare la résidence de l'école d'origine).

- b) L'enseignant qui travaille dans une (1) seule école d'un regroupement administratif voit cette école définie comme son école d'attache aux fins de l'établissement de l'allocation de déplacement.
- 16(04) L'enseignant qui travaille dans plus d'une (1) école reçoit une allocation de déplacement selon les dispositions du paragraphe 16(02), en dédommagement du trajet parcouru entre les écoles pendant la journée. L'allocation de déplacement est fonction de la distance effectivement parcourue. Aucune allocation de déplacement ne sera accordée dans une situation où l'enseignant a soumis une demande de nomination pour deux postes séparés à temps partiel. **L'employeur ne peut scinder un poste en deux ou plusieurs postes à temps partiel à seule fin de refuser une indemnité de déplacement.**
- 16(05) L'enseignant qui vaque aux affaires d'un comité du Ministère ou qui accomplit des tâches approuvées par l'employeur, des activités du programme ou des activités parascolaires parrainées ou approuvées par l'employeur reçoit une allocation de repas calculée en fonction des taux établis de temps à autre par le gouvernement provincial.  
Une allocation de repas n'est versée pour un dîner à l'intérieur de la province que si l'enseignant doit séjourner à l'extérieur de sa résidence le soir précédant l'exécution des tâches qui exigent son déplacement.
- 16(06) Lorsque, à la demande du Ministère ou de l'employeur, l'enseignant doit passer la nuit à l'extérieur de sa résidence pour vaquer aux affaires d'un comité du Ministère ou de son employeur ou accomplir des activités du programme ou des activités parascolaires parrainées par l'employeur, il reçoit une indemnité d'hébergement équivalant au coût de la chambre d'hôtel, le reçu des frais réels d'hébergement devant accompagner la demande de remboursement.
- 16(07) Toutes les demandes de remboursement des dépenses devront être soumises dans les trente (30) jours suivant la fin du mois au cours duquel les frais ont été engagés. Des formulaires de demande de remboursement sont mis dès que possible à la disposition de l'enseignant aux fins des réclamations prévues au présent article et, si cela est possible sur le plan administratif, toute somme qui lui est due aux termes du présent article doit être remboursée au plus tard quinze (15) jours après la date de la demande. Ce laps de temps peut être modifié par consentement mutuel.
- 16(08) Lorsque les déplacements, les repas et l'hébergement sont assurés par le Ministère, l'employeur ou un autre organisme responsable, l'enseignant ne peut demander de remboursement aux termes des présentes. L'enseignant ne peut demander une allocation de déplacement s'il n'a déboursé aucuns frais de déplacement en vertu du présent article.

## **ARTICLE 17 - CONGÉS DE MALADIE**

- 17(01) Par « congé de maladie », on entend la période de temps pendant laquelle on permet à l'enseignant de s'absenter du travail tout en conservant sa pleine rémunération en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une invalidité quelconque.
- 17(02) Lors de périodes d'absence attribuables à une maladie ou à une blessure, l'enseignant reçoit son salaire selon les modalités suivantes :
- a) Les enseignants à temps plein reçoivent un crédit de quinze (15) jours de congé de maladie par année scolaire, jusqu'à concurrence de 199 jours. Les enseignants à temps partiel accumulent les jours de congé de maladie au prorata.
  - b) Un enseignant permanent ou titulaire d'un contrat de stagiaire qui a utilisé tous ses jours de congé de maladie accumulés, peut obtenir par anticipation quinze (15) jours de congé de maladie s'il en fait la demande par écrit à l'employeur. Un enseignant titulaire d'un contrat à durée déterminée a droit à des congés de maladie anticipés correspondant aux congés qu'il aurait accumulés au cours du reste de son contrat.
  - c)
    - 1. Si, après avoir utilisé ses congés de maladie anticipés, l'enseignant reprend son travail, il rembourse l'employeur en faisant soustraire de sa banque de congés de maladie, à la fin de chaque année, le nombre de ses jours de congé de maladie inutilisés pour l'année. Cette opération se poursuit jusqu'au remboursement intégral des congés anticipés.
    - 2. Si, après avoir utilisé ses congés de maladie anticipés, l'enseignant ne reprend pas son travail, il rembourse à l'employeur les jours de congé qui lui ont été avancés.
  - d) Les congés de maladie non utilisés peuvent être conservés d'une année à l'autre et accumulés jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-dix-neuf (199) jours.
  - e) Dans l'éventualité du décès de l'enseignant, sa succession reçoit le paiement des jours de congé de maladie inutilisés auxquels l'enseignant avait droit, si ce paiement n'a pas déjà été effectué.
  - f) Aux fins des présentes, l'employeur reconnaît au titre de maladies l'alcoolisme, la toxicomanie, les maladies mentales et les troubles liés à la grossesse.

- g) Les dispositions de l'article 17 doivent être intégrées aux indemnités auxquelles a droit l'enseignant en vertu de la *Workers Compensation Act*, conformément aux modalités suivantes :
1. Tous les enseignants sont couverts par la *Workers Compensation Act*. L'enseignant qui ne peut s'acquitter de ses tâches à la suite d'un accident survenu pendant l'exercice de ses fonctions et couvert par la *Workers Compensation Act*, doit obtenir un congé sans solde pour accident de travail pour la période de l'année scolaire pendant laquelle l'enseignant reçoit des prestations temporaires pour pertes de revenus selon les dispositions de la *Workers Compensation Act*. L'enseignant ne peut obtenir un congé de maladie pour un accident couvert par la *Workers Compensation Act* (loi sur les accidents de travail).
  2. À la demande de l'enseignant, l'employeur doit continuer à lui verser son salaire pendant la période intérimaire entre le départ de l'enseignant en congé pour accident de travail et l'approbation de sa demande par la Commission des accidents du travail. Le total des sommes obtenues pendant cette période intérimaire, moins toute prestation établie aux sous-alinéas 4 et 5 du présent paragraphe, est remboursé par l'enseignant lorsqu'il reçoit son premier versement de la Commission des accidents du travail. Si la demande de l'enseignant est rejetée, le salaire qui lui a été versé pendant la période intérimaire est soit porté à la banque de congés de maladie de l'enseignant, lorsque cela est possible, soit remboursé par ce dernier.
  3. L'enseignant en congé pour accident de travail pendant l'année scolaire a droit à son plein salaire pendant la relâche d'été, comme s'il avait travaillé pendant la période de congé pour accident de travail. Une déduction de l'ordre de 1/260<sup>e</sup> du salaire annuel de l'enseignant est retranchée des versements de salaire à la quinzaine pour chaque journée d'absence pendant l'année scolaire au titre d'un (1) congé pour accident de travail. Les montants reçus au titre du salaire retenu pendant la relâche d'été sont traités comme des revenus d'emploi et l'enseignant n'a pas droit aux prestations de la Commission des accidents du travail pendant cette période. En ce qui concerne l'enseignant embauché pour une durée déterminée, le présent sous-alinéa ne s'applique pas.
  4. Nonobstant les dispositions du sous-alinéa 1, si le revenu de l'enseignant, au moment de la demande selon la *Workers*

*Compensation Act*, excède le revenu annuel maximal établi par règlement, l'employeur verse à l'enseignant pendant le congé pour accident de travail, à la quinzaine, un montant correspondant à quatre-vingts pour cent (80 %) [quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) après trente-neuf (39) semaines] du revenu net de la portion de salaire qui excède le revenu maximal accepté par la Commission des accidents du travail. Le calcul des versements du revenu net est fait de la même façon que les calculs de la Commission des accidents du travail. En ce qui concerne l'enseignant embauché pour une durée déterminée, les dispositions du présent sous-alinéa ne s'appliquent pas après la date de cessation d'emploi.

5. Lorsque l'enseignant est en congé pour accident de travail pendant dix (10) jours ou plus, l'employeur assume la totalité des coûts de cotisation de l'enseignant si celui-ci contribuait aux assurance-vie, assurance-santé et assurance-soins dentaires collectives décrites à l'article 14 avant son congé, ainsi que ses cotisations au régime de retraite, pendant la période où l'enseignant reçoit des prestations temporaires pour pertes de revenu en vertu de la *Workers Compensation Act*. En ce qui concerne l'enseignant embauché pour une durée déterminée, les dispositions du présent sous-alinéa ne s'appliquent pas après la date de cessation d'emploi.
6. Les prestations payées en vertu des sous-alinéas 4 et 5 ne doivent pas excéder le revenu net à la quinzaine que l'enseignant reçoit habituellement.
7. Les journées d'absence de l'employé qui reçoit des prestations en vertu de la *Workers Compensation Act* ne sont pas imputées à la banque de congés de maladie de l'employé.
8. L'enseignant qui a présenté une demande de prestations en vertu de la *Workers Compensation Act* a droit à un congé de maladie durant la période d'attente obligatoire. Si l'enseignant reçoit des prestations de la Commission des accidents du travail pour la période d'attente, il rembourse à l'employeur le congé de maladie utilisé pendant la période d'attente, et tout congé de maladie accordé sera reporté à la banque de congés de maladie de l'enseignant.
9. L'enseignant qui prend un autre emploi alors qu'il reçoit des prestations perd le droit à ces prestations. L'employeur peut, en vertu du présent sous-alinéa, exiger un examen médical de l'enseignant à tout moment pendant la période de congé.

10. Pendant la période de congé pour accident de travail, les années de service et les congés de maladie continuent de s'accumuler et sont calculés de la même façon que si l'enseignant s'acquittait de ses tâches, tant et aussi longtemps que l'enseignant demeure au service de l'employeur.
- 17(03) a) Si l'enseignant est blessé pendant qu'il s'acquitte de tâches pour le compte d'un employeur autre que l'« employeur » au sens des présentes :
1. l'employeur au sens des présentes ne lui accorde pas de congé de maladie si l'autre employeur fournit la couverture relative aux accidents du travail;
  2. l'employeur au sens des présentes lui accorde un congé de maladie si l'autre employeur ne fournit pas la couverture relative aux accidents du travail.
- 17(04) a) Pour une période d'absence de plus de cinq (5) jours consécutifs, un certificat délivré par un médecin est exigé par l'employeur. L'employeur peut, à sa discrétion, décider de ne pas exiger de certificat médical.
- b) Dans le cas d'un historique d'absence établi, l'employeur peut exiger un certificat médical pour toute période d'absence pour maladie.
- 17(05) a) Le jour où prend fin un contrat d'enseignement, le nombre de congés de maladie inutilisés que l'enseignant a accumulés est suspendu et ne peut, en tout ou en partie, donner lieu à une contrepartie pécuniaire. Cependant, à la signature d'un nouveau contrat avec un employeur de la province dans les soixante (60) mois suivant la fin du contrat antérieur, tous les congés accumulés sont rétablis.
- b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 17(05)a) ci-dessus, l'enseignant a droit à un congé de maladie si l'employeur consent à mettre fin à son contrat sur la recommandation d'un médecin.
- 17(06) L'employeur tient un relevé des jours de congé de maladie utilisés pendant l'année scolaire par chaque enseignant **et veille à ce que les enseignants aient accès en temps opportun aux renseignements concernant leurs congés de maladie accumulés.**
- 17(07) Le droit de l'enseignant au cumul de ses congés de maladie est transférable entre le Ministère et les employeurs.
- 17(08) Nonobstant d'autres dispositions du présent article, l'enseignant détaché a le

droit d'utiliser des jours de congé de maladie les jours où il est détaché et qui ne sont pas des jours de classe.

- 17(09) L'enseignant peut, après avoir épuisé tous les congés visés par le présent article, faire la demande d'un congé en vertu soit du paragraphe 20(05), soit de l'article 22 des présentes, selon les dispositions qui sont applicables.
- 17(10) L'enseignant peut, en vertu du présent article, faire la demande d'un congé pour se rendre à des rendez-vous de nature médicale.

## **ARTICLE 18 - CONGÉS DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION**

- 18(01) Il faut accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an ou donner l'option de démissionner à tout enseignant qui :
- a) devient le parent naturel d'un enfant;
  - b) ou adopte un enfant ou en obtient la garde légale en vertu des lois de la province;
  - c) et présente à l'employeur une demande de congé de maternité, de congé parental ou de congé d'adoption au moins quatre (4) semaines à l'avance et, dans le cas d'une adoption, au moment de l'avis de placement.  
**L'enseignant peut demander un congé d'une durée de plus d'un (1) an, conformément aux dispositions de l'alinéa 20(05)b).**
- 18(02) Les parties conviennent d'accorder des suppléments aux prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi (AE) aux enseignants permanents, aux enseignants stagiaires et aux enseignants embauchés pour un contrat de durée déterminée pour une année scolaire complète, qui commencent un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption à la date de signature de la présente convention, ou après cette date. Les suppléments à l'AE seront accordés comme suit :
- a) L'enseignant qui fournit à l'employeur une preuve qu'il a présenté une demande de prestations de maternité ou parentales et qu'il est admissible à ces prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* a droit à une indemnité de **dix-sept (17) semaines**. L'indemnité doit correspondre à la différence entre les prestations hebdomadaires d'AE auxquelles l'enseignant a droit et **quatre-vingt-cinq pour cent (85 %)** de son salaire hebdomadaire, moins toutes les sommes reçues par l'enseignant durant la période de prestations et qui ont pour effet de diminuer les prestations d'AE auxquelles il aurait eu droit si aucune autre somme n'avait été reçue durant la période.

- b) Si les deux parents sont des employés, la période d'admissibilité maximale pour un des deux parents ou pour les deux parents ne doit pas excéder **dix-sept (17) semaines**.
  - c) L'enseignant à l'alinéa a) qui demande un congé de maternité, parental ou d'adoption et qui doit observer une période d'attente **d'une (1) semaine** avant de recevoir les prestations d'AE a droit à une indemnité correspondant à **quatre-vingt-cinq pour cent (85 %)** de son salaire hebdomadaire pour la période d'attente **d'une (1) semaine**, moins toute autre somme reçue par l'enseignant durant cette période.
  - d) Le salaire hebdomadaire d'un enseignant à temps partiel correspond au salaire hebdomadaire moyen gagné au cours de la période de vingt (20) semaines précédant la date de la demande de prestations d'AE.
  - e) Lorsque l'enseignant a droit à une augmentation de salaire durant la période de prestations, les paiements versés en vertu des suppléments à l'AE augmentent en conséquence.
  - f) Si l'enseignant est admissible à un supplément en vertu des dispositions de l'alinéa a) durant la période se situant entre la fin d'une année scolaire et le début de l'année scolaire suivante, le supplément de **dix-sept (17) semaines** ou la portion restante de cette indemnité sera reporté au début de l'année scolaire suivante.
- 18(03) L'employeur et l'enseignant peuvent s'entendre sur la durée du congé de maternité; cependant, si un accord à l'amiable est impossible, le congé de maternité débute six (6) semaines avant la date de l'accouchement ou plus tôt, sur production d'un certificat médical faisant état de la date probable de l'accouchement et du fait que, selon le médecin, l'enseignante devrait cesser de travailler **pour des raisons médicales liées à sa grossesse**.
- 18(04) a) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 18(04)b), l'enseignant qui termine une période de congé reprend le poste qu'il occupait avant le début du congé, à moins que son contrat n'ait été résilié conformément aux termes de l'*Education Act*.
- b) Si la période de congé se prolonge au-delà de l'année scolaire pendant laquelle le congé est octroyé et sous réserve des dispositions de l'alinéa 28(02)a), l'enseignant doit être réassigné à un poste dans l'école où il enseignait avant le congé, à moins que l'enseignant et l'employeur conviennent d'une autre affectation.

- 18(05) Le congé de maternité, le congé parental ou le congé d'adoption, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines par congé, est considéré par le Ministère comme l'équivalent d'une période d'enseignement aux fins du calcul des augmentations de salaire.
- 18(06) Lorsque les locaux d'une école où exerce une enseignante enceinte présentent un risque pour la santé qui, selon le médecin de l'enseignante, met le fœtus en danger, l'employeur trouve une autre affectation raisonnable pour l'enseignante. Cette affectation prend fin lorsque, selon le médecin de l'enseignante, le danger n'existe plus ou au début du congé de maternité.
- 18(07) Lorsqu'un régime collectif d'assurances offre une couverture ininterrompue, l'enseignant qui obtient un congé sans solde selon les dispositions du présent article continue à être admissible au partage des coûts de toutes les primes de l'assurance collective. Si l'enseignant veut continuer à bénéficier de la couverture d'assurance, il doit prendre des dispositions avec l'administrateur du régime en vue du paiement de sa quote-part pendant la durée du congé (p. ex. chèques postdatés ou prélèvements automatiques).

L'enseignant assume, durant la période de congé, le paiement des aspects de l'assurance collective dont les coûts ne sont pas partagés.

## **ARTICLE 19 - DÉTACHEMENT**

- 19(01) a) La participation d'un enseignant à une entente de détachement d'un employeur au Ministère doit être facultative.
- b) Les postes ministériels vacants qui doivent être comblés par détachement sont annoncés dans les écoles de la province pendant l'année scolaire. Les postes qui se libèrent et qui doivent être pourvus au cours des mois de juillet et d'août sont annoncés sur le site Web du Ministère ou de l'employeur.
- c) Au sens du présent paragraphe, les annonces et avis renferment :
1. une description concise des particularités du poste et des avantages sociaux qui y sont liés;
  2. une liste des critères d'admissibilité et des exigences du poste.
- 19(02) a) L'enseignant détaché auprès du Ministère conserve tous les droits et avantages sociaux conférés aux enseignants en vertu de la présente convention, sauf en ce qui a trait à l'année de travail. L'année de travail des enseignants détachés est définie dans l'entente visant les

enseignants détachés qui comprend, entre autres, des renseignements concernant les heures de travail, les vacances et les congés fériés.

- b) L'enseignant détaché auprès d'un employeur autre que le Ministère doit avoir la possibilité de maintenir sa participation au régime d'assurance collective et de retraite sur une base de partage des coûts. Autrement, les modalités d'emploi doivent être conformes à l'entente visant les enseignants détachés.
- 19(03) Au cours de la période du détachement, l'organisme auprès duquel l'enseignant est détaché détermine la charge de travail de l'enseignant.
- 19(04) a) L'enseignant qui est détaché durant plus de trois ans auprès du Ministère sera réassigné, à la fin de la période de détachement, à un poste comparable auprès de l'employeur.
- b) L'enseignant qui est détaché durant plus de deux ans auprès d'un employeur autre que le Ministère sera réassigné, à la fin de la période de détachement, à un poste comparable auprès de l'employeur.
- c) L'administrateur scolaire qui est détaché durant plus de trois ans auprès du Ministère sera réassigné, à la fin de la période de détachement, à un poste d'enseignant auprès de l'employeur; toutefois, l'administrateur a le droit de postuler des postes administratifs vacants en vertu des dispositions du paragraphe 28(04) relatives au processus de transfert pour l'année scolaire de son retour.
- d) L'administrateur scolaire qui est détaché durant plus de deux ans auprès d'un employeur autre que le Ministère sera réassigné, à la fin de la période de détachement, à un poste d'enseignant auprès de l'employeur; toutefois, l'administrateur a le droit de postuler des postes administratifs vacants en vertu des dispositions du paragraphe 28(04) relatives au processus de transfert pour l'année scolaire de son retour.
- 19(05) Seul l'enseignant qui détient un contrat permanent avec l'employeur peut être partie à une entente de détachement d'un employeur au Ministère.
- 19(06) Si l'enseignant est détaché à un poste comportant la désignation de responsabilités administratives que n'assumait pas l'enseignant immédiatement avant le détachement, l'enseignant détaché a droit à l'indemnité pour fonctions administratives qui est appropriée, conformément aux dispositions de la présente convention.
- 19(07) Seuls les détachements effectués conformément aux dispositions du présent

article sont considérés comme des détachements au sens de la présente convention.

## **ARTICLE 20 - CONGÉS SPÉCIAUX**

- 20(01) a) L'enseignant a droit à un congé de cinq (5) jours de classe réguliers consécutifs, à condition que le congé soit pris dans les sept (7) jours suivant le décès, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux, dans le cas du décès des membres suivants de sa famille immédiate :
- un parent (par parent, on entend un parent naturel, un des beaux-parents (*step-parent*), un tuteur, un parent d'accueil ou toute autre personne tenant lieu de parent);
  - un conjoint;
  - un enfant, ou un beau-fils ou une belle-fille (*step-child*).
- b) L'enseignant a droit à un congé de quatre (4) jours de classe réguliers consécutifs, à condition que le congé soit pris dans les sept (7) jours suivant le décès, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux, dans le cas du décès de son frère, de sa sœur, de son demi-frère, de sa demi-sœur, **de son fiancé ou de sa fiancée ou de l'enfant placé dans son foyer.**
- c) L'enseignant a droit à un congé de trois (3) jours de classe réguliers consécutifs, à condition que le congé soit pris dans les sept (7) jours suivant le décès, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux, dans le cas du décès des membres suivants de sa famille immédiate :
- un petit-enfant, un des grands-parents, une belle-mère, un beau-père, un beau-frère, une belle-sœur, un beau-fils, une belle-fille ou tout autre membre de la famille résidant en permanence avec l'enseignant.
- d) L'enseignant a droit à un congé de deuil payé d'un (1) jour pour assister aux funérailles d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu.
- e) En cas de circonstances exceptionnelles ou lorsque les funérailles ou le service commémoratif ou funéraire ont lieu **à l'extérieur de la province**, un congé supplémentaire payé ne dépassant pas deux (2) jours de classe peut être accordé à la demande de l'enseignant. Ce congé supplémentaire se limite aux congés accordés en vertu des alinéas a), b) et c).
- f) Nonobstant les délais stipulés aux alinéas 20(01)a) à c), dans le cas où les funérailles ou le service commémoratif ou funéraire ont lieu après le

délai de sept (7) jours suivant le décès, l'enseignant peut prendre un ou plusieurs jours de congé auxquels il a droit en vertu des alinéas 20(01)a) à c) après cette période pour y assister.

La présente disposition ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours d'absence de l'école au-delà du nombre de jours de congé accordés en vertu de l'application habituelle des alinéas 20(01)a) à c) (p. ex. un décès survenant en juillet ne peut donner droit à des jours de congé aux termes du paragraphe 20(01)).

- 20(02) Au plus un (1) jour de congé payé est accordé à l'enseignant qui, lors des funérailles, occupe une fonction officielle. Ce congé ne vient pas s'ajouter aux congés visés par les dispositions du paragraphe 20(01).
- 20(03) a) L'enseignant a droit à trois (3) jours de congé payé par an pour motifs personnels. L'admissibilité à ces congés est laissée à la discrétion de l'enseignant. Pour avoir accès à ce congé, des mesures doivent être prises à l'avance avec le directeur ou le directeur adjoint de l'enseignant, sous réserve des besoins du service, conformément à l'annexe M. Ce congé payé ne peut servir à prolonger une période de congé ou de vacances telle que définie à l'article 1.
- b) L'enseignant titulaire d'un contrat à durée déterminée a droit aux congés suivants en vertu des dispositions de l'alinéa a) :
- un jour de congé s'il a été employé au moins 60 jours;
  - un jour et demi de congé s'il a été employé au moins 90 jours;
  - deux jours de congé s'il a été employé au moins 120 jours;
  - trois jours de congé s'il a été employé au moins 160 jours.
- 20(04) a) Si l'enseignant doit s'occuper d'un membre de sa famille immédiate en raison d'une maladie ou d'isolement, il doit en informer son superviseur immédiat. L'octroi d'un congé aux termes du présent article exige l'approbation du directeur ou de l'employeur. Aux termes du présent article, tout enseignant a droit à un maximum de dix (10) jours de congé payé par an.
- b) Aux fins du présent paragraphe, on entend par « famille immédiate » la mère ou le père de l'enseignant, son conjoint ou sa conjointe, un enfant à charge ainsi que tout parent qui réside de façon permanente avec l'enseignant.
- 20(05) a) Dans des circonstances spéciales, l'enseignant peut demander des jours de congé payés. Pour avoir accès à ce congé, des mesures doivent être

prises à l'avance lorsque c'est faisable. L'octroi de ces congés est laissé à la discrétion de l'employeur.

- b) L'enseignant peut demander des jours de congé non payés. L'octroi de ces congés est sous réserve des besoins du service, conformément à l'annexe M. De telles demandes de congé doivent être faites à l'avance.

20(06) Si une loi du Canada ou de l'Île-du-Prince-Édouard ou un règlement pris en application d'une de ces lois (ex. : fonctions judiciaires) exige que l'enseignant s'absente de l'école, l'employeur convient de ne pas effectuer de réduction de salaire pendant la période d'absence ainsi exigée. Lorsque l'absence de l'enseignant est due à une accusation d'infraction et que l'enseignant est déclaré coupable, l'absence est considérée comme un congé sans solde.

20(07) L'enseignant qui ne touche pas les suppléments en vertu des dispositions du paragraphe 18(02) **au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant** a droit à deux (2) jours de congé payés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant, pourvu que la naissance ou l'adoption ait lieu au cours de l'année scolaire.

20(08) Les congés visés par les dispositions du présent article ne sont pas demandés sans raison légitime par l'enseignant ni refusés sans des raisons également légitimes par l'employeur.

**20(09) L'employeur accuse réception des demandes de congé présentées en vertu du présent article dans les sept (7) jours suivant leur réception et y répond dans un délai raisonnable.**

## **ARTICLE 21 - CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

21(01) a) L'employeur accorde trois (3) jours de congé par an à chaque enseignant de façon à lui permettre de participer à **des activités de perfectionnement professionnel** ou à des congrès organisés par la Fédération ou tenus sous ses auspices.

- b) Deux (2) autres jours de congé par an sont accordés aux enseignants qui désirent participer aux **activités de perfectionnement professionnel** organisées conjointement par la Fédération, le Ministère et les employeurs.

- c) La planification, la mise en œuvre et l'évaluation des activités lors des deux (2) jours de congé supplémentaires sont assumées en parts égales par les parties en **cause et financées dans le cadre du programme d'aide au perfectionnement professionnel visé à l'article 40.**

21(02) L'enseignant peut affecter à une activité **d'auto-perfectionnement** professionnel des jours réservés aux activités mentionnées à l'**alinéa 21(01)b)**.

L'employeur, ou son représentant, peut autoriser l'enseignant à remplacer par une activité **d'auto-perfectionnement** professionnel une activité prévue à l'**alinéa 21(01)b)** **sur présentation à l'employeur, ou à son représentant**, d'une demande écrite au moins quinze (15) jours avant la date de l'activité.

La demande écrite doit donner une description complète de l'activité **d'auto-perfectionnement** professionnel proposée ainsi que l'indication du suivi envisagé. On trouve à l'annexe D un formulaire de demande d'autorisation pour des activités **d'auto-perfectionnement** professionnel.

**Un enseignant peut remplir le formulaire de demande de l'annexe D pour un groupe d'enseignants qui participent à la même activité d'auto-perfectionnement professionnel. Une demande de groupe doit comprendre les noms de tous les participants et être signée par chacun d'eux en reconnaissance de leur consentement à participer.**

21(03) a) Outre les congés mentionnés aux paragraphes 21(01) et 21(02), l'employeur peut accorder des congés de perfectionnement professionnel pour permettre aux enseignants de participer à des réunions ou à des activités organisées par l'employeur et le Ministère, ou à d'autres réunions et activités centrées sur la promotion de la cause de l'éducation.

b) L'employeur accorde une journée de congé payé à l'enseignant de façon à lui permettre de participer à un séminaire de préparation à la retraite organisé par la Fédération, pourvu que le séminaire n'ait pas lieu durant un jour de classe. Les enseignants peuvent se prévaloir de ce jour en vertu du présent article seulement une fois dans leur carrière.

21(04) a) Nul enseignant ne doit subir de perte de salaire ou d'autres avantages sociaux en raison d'une absence prévue aux termes du présent article s'il **participe à l'activité complète de perfectionnement professionnel** et se conforme aux dispositions du présent article.

b) Si l'enseignant ne **participe pas à l'activité complète** de perfectionnement professionnel ou ne se conforme pas aux dispositions du présent article, et qu'il n'a pas reçu ni ne doit recevoir de l'employeur l'autorisation de s'absenter, il est passible d'une perte de salaire à l'égard desdites journées.

c) L'enseignant doit remplir un formulaire d'attestation de présence.

- 21(05) a) L'enseignant qui est élu au poste à temps plein de président de la Fédération doit bénéficier d'un congé pour activités professionnelles pendant la période où il occupe le poste.
- b) L'enseignant qui obtient un congé pour activités professionnelles dans le but d'exercer les fonctions de président de la Fédération ne doit pas être pris en compte dans le calcul du ratio élèves/enseignant chez l'employeur qui lui accorde le congé.
- c) L'enseignant qui obtient un congé en vertu des dispositions du présent paragraphe doit être assuré de sa réaffectation à un poste comparable dans l'école où il enseignait avant le congé ou à un poste mutuellement convenu.
- d) 1. Les parties conviennent du fait que le salaire et les avantages sociaux de l'enseignant à qui il est accordé un congé pour activités professionnelles aux termes du présent paragraphe seront versés à l'enseignant par la Fédération.
2. Les parties conviennent également du fait que l'enseignant ne doit être privé d'aucun des avantages sociaux auxquels il aurait eu droit, n'eût été l'octroi de ce congé pour activités professionnelles. Plus particulièrement :
- i. aux fins des dispositions de la *Teachers' Superannuation Act*, l'enseignant qui bénéficie d'un congé visé par le présent paragraphe est considéré comme un employé de la Fédération;
- ii. l'enseignant qui bénéficie d'un congé visé par le présent paragraphe a le droit de porter, pour chaque année de congé, jusqu'à quinze (15) jours de congé de maladie inutilisés à sa banque de congés de maladie chez l'employeur;
- iii. l'enseignant qui bénéficie d'un congé visé par le présent paragraphe se voit reconnaître une période d'expérience égale à la durée du congé, à toutes les fins pour lesquelles l'expérience est reconnue aux termes des présentes, de l'*Education Act*, de ses règlements d'application et des politiques et règlements de l'employeur.
- e) Dans la mesure du possible, l'enseignant qui brigue la présidence de la Fédération informe son employeur de ses intentions avant le 15 avril de l'année scolaire précédant l'année du congé sollicité.

- f) Dans la mesure du possible, l'enseignant qui occupe le poste de président de la Fédération doit informer son employeur, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cause, de son intention de réintégrer son poste chez l'employeur en septembre de cette même année.

## **ARTICLE 22 - AUTRES CONGÉS AUTORISÉS**

- 22(01) L'employeur peut, s'il l'estime justifié, accorder un congé payé ou non à l'enseignant qui en fait la demande. Ce congé peut être d'une durée minimum d'un (1) semestre et d'une durée maximum de deux (2) ans. Les congés d'une durée inférieure à un (1) semestre font l'objet d'une demande conforme aux dispositions du paragraphe 20(05).
- 22(02) L'enseignant qui désire un congé d'une (1) année ou plus doit, autant que possible, en faire la demande par écrit à son employeur avant le 1<sup>er</sup> février de l'année scolaire.
- 22(03) a) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 28(02)a), l'enseignant qui obtient un congé doit recevoir une garantie écrite de l'employeur qu'il sera réaffecté à un poste à la même école où il travaillait avant le congé, à moins que l'enseignant et l'employeur conviennent d'une autre affectation.
- b) L'enseignant qui se voit accorder un congé **pour travailler dans le système d'éducation public de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année de l'Île** peut se voir accorder des congés successifs, **s'il en fait la demande, pour continuer d'y travailler. Sa demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.**
- c) **L'enseignant qui réintègre son poste chez l'employeur après un congé d'une durée de plus de deux (2) ans est assujéti aux dispositions de l'article 26.**
- d) Sous réserve des dispositions du paragraphe 9(03), **le directeur ou le directeur adjoint** qui obtient un congé doit recevoir une garantie écrite de l'employeur qu'il sera réaffecté au poste administratif qu'il occupait avant le congé, à moins que **le directeur ou le directeur adjoint** et l'employeur conviennent d'une autre affectation.
- e) **Le directeur ou le directeur adjoint** qui obtient des congés successifs pour une durée de plus de deux (2) ans doit avoir la garantie qu'il sera affecté à un poste d'enseignant par l'employeur; toutefois, **le directeur ou le directeur adjoint** a le droit de postuler des postes administratifs

vacants en vertu des dispositions du paragraphe 28(04) relatives au processus de transfert pour l'année scolaire de son retour.

- 22(04) L'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu du présent article et qui, au moment de la demande, était titulaire d'un contrat de stagiaire se voit offrir un contrat de stagiaire lors de son retour. L'enseignant titulaire d'un contrat permanent ou celui qui, détenteur d'un contrat de stagiaire, a réussi avant le congé la période de stage conformément aux règlements d'application de l'*Education Act*, se voit offrir un contrat permanent à son retour.
- 22(05) Un congé octroyé pour entreprendre un programme d'études approuvé sera considéré par le Ministère comme l'équivalent d'une (1) année d'enseignement aux fins des augmentations de salaire. La durée maximum reconnue aux fins des augmentations de salaire pour ces congés est d'une (1) année.
- 22(06) L'enseignant qui obtient un congé d'une (1) année scolaire complète doit, avant le 1<sup>er</sup> février de l'année en cause, informer son employeur de ses intentions quant à son retour ou non chez l'employeur en septembre de la même année.
- 22(07) a) L'enseignant titulaire d'un contrat permanent à qui l'on offre un poste au sein d'un bureau des Autorités scolaires, y compris un poste exclu, doit demander une autorisation d'absence de son poste d'enseignement ou administratif auprès d'une des Autorités scolaires.
- b) Si l'absence est autorisée, elle doit être d'un maximum de deux (2) ans. L'enseignant qui demeure en poste plus de deux (2) ans au sein d'un des bureaux des Autorités scolaires doit demander que le bureau de l'Autorité scolaire soit considéré comme son école d'attache, pour l'application du présent paragraphe; il sera donc assujéti au paragraphe 28(05) en cas de mutation.
- 22(08) L'octroi de ces autres congés est à la discrétion de l'employeur.

## **ARTICLE 23 - RÉGIME DE CONGÉ DE SALAIRE DIFFÉRÉ**

### 23(01) Description

- a) Le régime de congé de salaire différé permet à l'enseignant de bénéficier d'un congé et, grâce à un report de salaire, de financer ce congé.
- b) L'employeur et l'enseignant peuvent s'entendre sur toute forme de ce régime qui est autorisée par la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada. L'enseignant peut opter pour un (1) congé d'un (1) an ou pour deux (2) congés d'une demi-année (½) sur deux (2) années scolaires. Dans le cas

où les dispositions du présent article entrent en conflit avec la *Loi de l'impôt sur le revenu*, les dispositions de la *Loi* ont préséance.

#### 23(02) Admissibilité

Tout enseignant titulaire d'un contrat permanent avec un employeur peut participer à ce régime.

#### 23(03) Demande et autorisation

- a) 1. L'enseignant présente une demande par écrit à son **directeur général** au plus tard le 31 janvier de l'année scolaire précédant celle où le report doit commencer, afin d'obtenir l'autorisation de participer au régime.
2. Nonobstant les dispositions du sous-alinéa 23(03)a)(1), l'employeur peut retarder l'échéance du 31 janvier si les circonstances le justifient.
- b) L'acceptation ou le refus par écrit de la demande de l'enseignant, explications comprises, doit parvenir à l'enseignant au plus tard le 30 avril de l'année scolaire au cours de laquelle la demande a été présentée.
- c) L'approbation des demandes de participation au régime relève exclusivement de l'employeur.
- d) L'enseignant qui a déjà bénéficié d'un congé sabbatique doit s'être acquitté des obligations dudit congé pour pouvoir obtenir un congé en vertu du régime de congé de salaire différé.
- e) Tout enseignant désireux de participer au régime doit signer un contrat avant l'émission de l'approbation finale relative à cette participation.

#### 23(04) Étalement du salaire

- a) Pendant chaque année de participation au régime précédant la période de congé, l'enseignant reçoit une partie de son salaire, selon l'échelle en vigueur, et de toute allocation pertinente. Le solde est reporté et les sommes ainsi cumulées, majorées des intérêts, sont versées à l'enseignant pendant la période de congé.
- b) Au cours de la période de congé, l'employeur verse à l'enseignant le total du revenu reporté, majoré des intérêts courus, par tranches correspondant aux périodes régulières de paie et selon les modalités

énoncées à l'article 10 de la présente convention, ou en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires si l'enseignant en a fait la demande avant le début du congé.

#### 23(05) Avantages sociaux

- a) Au cours de la période de congé, les avantages sociaux de l'enseignant sont maintenus par l'employeur. Les avantages d'emploi sont rajustés en fonction du salaire effectivement versé.
- b) Les crédits de congés de maladie ne s'accumulent pas pendant la période de congé.
- c)
  - 1. Pendant chaque année de participation au régime précédant la période de congé, l'enseignant peut faire déduire ses cotisations au régime de pensions de retraite soit de la partie perçue, soit du montant intégral de son salaire.
  - 2. Au cours de la période de congé, l'enseignant peut demander soit de ne pas déduire de cotisations au régime de pensions de retraite, soit de déduire ces cotisations du salaire reporté, majoré des intérêts courus, ou du salaire que l'enseignant aurait reçu, n'eût été sa participation au régime et le congé correspondant.
  - 3. Le versement des cotisations doit être effectué conformément aux dispositions de la *Teachers' Superannuation Act*.

#### 23(06) Retrait du régime

- a) L'enseignant peut se retirer du régime au moment de son choix, mais le retrait doit avoir lieu avant le 15 avril de l'année civile précédant l'année scolaire au cours de laquelle le congé doit être pris. Lors d'un retrait, la totalité du salaire reporté majoré des intérêts courus doit être remise à l'enseignant dans les soixante (60) jours suivant l'avis de retrait du régime.
- b) S'il est impossible de trouver un remplaçant approprié pour l'enseignant à qui le congé est accordé, l'employeur peut reporter le congé à une autre année. En ce cas, l'enseignant peut décider soit de continuer à participer au régime, soit de s'en retirer et de se voir remettre la totalité du salaire reporté majoré des intérêts courus à la date du retrait. Le remboursement doit être effectué dans les soixante (60) jours suivant la date du retrait du régime.

- c) Dans l'éventualité du décès d'un enseignant pendant sa participation au régime, la totalité du salaire reporté majoré des intérêts courus au moment du décès est remise à la succession de l'enseignant.
- d) L'enseignant dont le contrat est résilié conformément aux termes de l'*Education Act* doit se retirer du régime et se voit alors remettre la totalité du salaire reporté, majoré des intérêts courus à la date du retrait. Le remboursement doit être effectué dans les soixante (60) jours suivant la date du retrait du régime.

23(07) Report du congé

Si la période de congé est reportée à une date postérieure à celle du début projeté, la totalité du salaire reporté, majoré des intérêts courus, continue de rapporter des intérêts jusqu'au moment où le congé est autorisé.

23(08) Retour de congé

- a) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 28(02)a), l'enseignant doit être réaffecté à un poste à l'école où il travaillait avant le congé, à moins que l'enseignant et l'employeur conviennent d'une autre affectation.
- b) L'enseignant participant au régime est admissible, à son retour, à toute augmentation de salaire et à toute amélioration des avantages sociaux qui lui seraient revenus s'il n'avait pas pris ce congé.

**ARTICLE 24 - CHARGE PUBLIQUE**

- 24(01) Aux fins du présent article, est « officiellement candidat à une charge publique » le citoyen qui présente une déclaration de candidature conformément à la loi électorale du Canada ou de la province.
- 24(02) L'enseignant qui se porte officiellement candidat à une charge publique a droit à un congé sans solde en vue de sa campagne électorale.
- 24(03) Les dates de ce congé sans solde (début, durée et fin de la période) sont déterminées d'un commun accord par l'enseignant et l'employeur.
- 24(04) S'il est impossible d'arriver à une entente à l'amiable, le congé sans solde commence au plus tard trois (3) semaines avant la date des élections provinciales et six (6) semaines avant la date des élections fédérales, pour se terminer le lendemain des élections.

24(05) Si l'enseignant est :

- a) élu à une charge municipale dans la province, il a droit à un congé pour la durée de son mandat, mais n'est pas tenu de prendre un tel congé;
- b) élu membre de l'Assemblée législative de l'Île-du-Prince-Édouard, il doit prendre un congé sans solde pour participer aux sessions de l'Assemblée. Les conditions de ce congé sont déterminées par l'employeur après consultation de l'enseignant intéressé;
- c) élu membre de la Chambre des communes du Canada ou nommé membre du cabinet provincial, il est tenu de prendre un congé sans solde pour la durée de son mandat.

24(06) La durée maximale du congé ou des congés consécutifs dont peut bénéficier l'enseignant pour occuper une charge publique est de huit (8) années de suite ou de deux mandats consécutifs, selon la plus longue des éventualités. L'enseignant qui est en congé pendant une période dépassant le maximum est réputé avoir remis sa démission.

24(07) L'enseignant qui revient d'un congé pour charge publique doit être affecté à un poste selon les modalités suivantes :

- a)
  1. à la suite d'un congé d'une durée de deux (2) ans ou moins, l'enseignant doit être affecté à un poste à l'école où il travaillait avant le congé;
  2. lorsque le congé était d'une durée de plus de deux (2) ans, jusqu'à un maximum d'un (1) mandat, l'enseignant doit être affecté à un poste comparable à celui qu'il occupait juste avant le congé;
  3. lorsque le congé était d'une durée de plus d'un (1) mandat, l'enseignant doit être affecté à un poste pour lequel il est qualifié. Si cela est possible, l'école où l'enseignant occupera ce poste ne sera pas située à plus de quarante (40) kilomètres de l'école où il enseignait avant le congé, à moins d'un accord conclu par l'enseignant et l'employeur.
- b)
  1. si le congé accordé en vertu des dispositions de l'alinéa 24(05)a) ou c) prend fin pendant l'année scolaire, le ministre permet à l'employeur en cause de réintégrer l'enseignant sans tenir compte du ratio élèves-enseignant pour le reste de cette année scolaire;

ou

2. si le congé prend fin au cours du mois de mai ou de juin, le ministre permet à l'employeur en cause de réintégrer l'enseignant sans tenir compte du ratio élèves-enseignant pour le reste de cette année scolaire et pour l'année scolaire suivante;
3. si l'enseignant revient d'un congé d'une durée d'un mandat ou moins et qu'il n'est pas soumis au ratio selon les dispositions de l'alinéa 24(07)b), il reçoit une rémunération au moins équivalente à celle du poste qu'il occupait avant le congé et, lorsque c'est possible sur le plan administratif, il est affecté à un poste d'une responsabilité au moins équivalente à celle du poste qu'il occupait avant le congé, pour la période au cours de laquelle il n'est pas soumis au ratio selon les dispositions de l'alinéa 24(07)b).

24(08) L'enseignant à qui on accorde un congé aux termes du présent article et qui, au moment de la demande de congé, est titulaire d'un contrat de stagiaire bénéficiera à nouveau d'un contrat de stagiaire à son retour. L'enseignant qui est titulaire d'un contrat permanent ou est titulaire d'un contrat de stagiaire et a terminé avec succès, avant le congé, la période de stage conformément aux règlements d'application de l'*Education Act*, a droit à son retour à un contrat permanent.

#### **ARTICLE 25 - DÉCLARATION D'INTENTION**

25(01) Conformément aux dispositions de l'article 64 de l'*Education Act*, l'enseignant n'est pas tenu d'indiquer s'il a l'intention de conserver un poste d'enseignant chez l'employeur pendant l'année suivante avant le 31 mars de toute année scolaire.

25(02) L'enseignant qui a pris une décision avant la date indiquée au paragraphe 25(01) devrait faire part de ses intentions à l'employeur.

25(03) La décision du directeur d'école en ce qui concerne la conservation de son poste pendant l'année scolaire suivante doit être annoncée au personnel de l'école dès que possible après le 1<sup>er</sup> mars de toute année scolaire.

#### **ARTICLE 26 – DOTATION DES POSTES D'ENSEIGNANT**

26(01) L'employeur accepte de suivre l'ordre de priorité ci-dessous lors de l'affectation et de l'embauche des enseignants jusqu'au 15 juin :

1. Les enseignants permanents et les enseignants stagiaires en place ainsi que les enseignants qui reviennent d'un congé de deux (2) ans ou moins, ou d'un

détachement de trois (3) ans ou moins seront affectés à la même école où se trouve leur poste permanent actuel;

2.

- a) L'employeur doit alors donner suite au processus d'affectation;
- b) L'employeur effectue simultanément tout transfert se produisant pour l'une des raisons suivantes :
  - le nombre de postes d'enseignant assignés à une école est réduit;
  - la fermeture permanente d'une école;
  - un changement de programme faisant disparaître un poste;
  - la réaffectation appropriée d'un enseignant par motif de compassion;
  - les enseignants reviennent d'un congé de plus de deux (2) ans ou d'un détachement de plus de trois (3) ans;
  - un enseignant est placé sur la liste de rappel; ou
  - toute autre exigence opérationnelle de bonne foi;

3. Donner aux enseignants permanents et aux enseignants stagiaires à temps partiel l'occasion d'accroître leur pourcentage contractuel à leur école lorsqu'ils le désirent et que les affectations appropriées sont disponibles;

4. Tous les postes d'enseignant permanents qui restent sont alors affichés pour permettre aux enseignants permanents et aux enseignants stagiaires en place de faire une demande de mutation conformément au paragraphe 28(03).

L'employeur affiche les postes au moins trois (3) jours ouvrables et invite les enseignants intéressés à présenter une demande de mutation, conformément aux dispositions du paragraphe 28(03) de la présente convention.

Une fois que l'enseignant a accepté une mutation, il est censé être inadmissible à présenter une nouvelle demande de mutation durant cette année scolaire, à moins que l'employeur ne l'autorise;

5. Dans le cas de postes non comblés en vertu des sous-alinéas 26(01)a) **1 à 4**, l'employeur peut faire appel à un nouvel enseignant stagiaire ou à un nouvel enseignant permanent.

- 26(02) Pour combler tout autre poste devenant vacant de façon permanente **après le 15 juin**, l'employeur peut :
- a) accroître le pourcentage contractuel des enseignants stagiaires ou permanents à temps partiel à son école;
  - ou**
  - b) faire appel à un nouvel enseignant stagiaire ou à un nouvel enseignant permanent.
- 26(03) Dans les cas de concours publics, les enseignants embauchés pour un contrat de durée déterminée de 370 jours cumulatifs ou plus au cours des trois années scolaires les plus récentes bénéficient d'une priorité. Pour en profiter, l'enseignant doit posséder les qualités requises, la compétence et les aptitudes applicables au poste en question.
- 26(04) Si un poste devient vacant de façon permanente dans une école après le cinquième jour de classe suivant le début de l'année scolaire, cette vacance est comblée par un enseignant embauché pour un contrat de durée déterminée.
- 26(05) L'échéance du 15 juin peut être reportée si l'employeur et la Fédération y consentent.
- 26(06) Postes administratifs
- a) Les postes administratifs doivent d'abord être offerts en tant que possibilités de mutation, conformément au paragraphe 28(04) **ou 28(05)**. Les postes à pourvoir avant le **15 juin** seront affichés à la fois publiquement et dans les écoles de l'employeur. L'affichage doit être fait au moins une (1) semaine avant la date de clôture pour la réception des candidatures et doit comprendre une description concise du poste ainsi qu'une liste des critères d'admissibilité et des exigences du poste.
  - b) **Après le 15 juin, les postes administratifs vacants peuvent être annoncés publiquement ou offerts en tant que possibilités de mutation par l'employeur, conformément au paragraphe 28(04) ou 28(05).** Les avis relatifs à ces vacances doivent être affichés sur le site Web de l'employeur. **Les enseignants peuvent poser leur candidature à des postes administratifs vacants en vertu du présent paragraphe.**
  - c) Si un poste dans une école devient vacant après le début de l'année scolaire, un administrateur intérimaire sera nommé conformément aux dispositions de l'article 9.

- d) Une fois que l'enseignant a accepté une mutation à un poste administratif affiché, il est réputé inadmissible à une autre mutation au cours de l'année scolaire en cause, à moins que l'employeur ne lui en donne l'autorisation.**

## **ARTICLE 27 - AFFECTATION**

Aux fins du présent article, on entend par « affectation » la charge de travail de l'enseignant et le ou les niveaux auxquels son enseignement s'adresse.

27(01) Si l'enseignant exerce ses activités dans plus d'une école, l'employeur lui désigne une école d'attache.

27(02) a) Sous réserve de l'alinéa 28(02)a), autant que possible, l'enseignant est affecté au niveau et au secteur d'enseignement de sa préférence. Au moment de déterminer si une affectation particulière est possible, l'employeur doit tenir compte de ce qui est, globalement, le plus avantageux pour l'école. Il doit notamment se pencher sur les facteurs suivants :

- la mesure dans laquelle l'enseignant convient à une affectation particulière, entre autres sur le plan de la formation, des aptitudes et des compétences;
- les besoins de l'ensemble des élèves de l'école;
- les besoins de chaque enseignant;
- la nécessité de dispenser un enseignement de qualité;
- la mesure dans laquelle l'enseignant connaît le programme d'études lié à une affectation particulière;
- l'incidence de tout changement sur le programme et sur la prestation des services.

b) Quand l'employeur estime que deux (2) enseignants ou plus demandant la même affectation dans une école produiraient le même effet sur les intérêts généraux de l'école, conformément à l'alinéa 27(02)a), c'est à l'enseignant ayant le plus d'ancienneté auprès d'employeurs de l'Île-du-Prince-Édouard que la tâche est attribuée.

c) Sous réserve de toute disposition expresse à l'effet contraire, l'enseignant qui revient d'un congé, d'un échange ou d'un détachement ne doit être ni avantagé ni désavantagé à cause dudit congé en ce qui concerne son affectation.

d) Les changements d'affectation ne doivent pas remplacer le processus d'évaluation de l'enseignant.

- 27(03) a) Avant le 25 juin de l'année scolaire, l'employeur détermine l'affectation des enseignants pour l'année scolaire suivante. Une fois les affectations déterminées, les nouveaux enseignants ou les enseignants dont l'affectation doit changer en sont informés. Le directeur envoie au directeur général une liste des affectations de tous les enseignants sous sa direction, au plus tard le 30 juin de chaque année scolaire.
- b) Si des circonstances imprévues forcent l'employeur à modifier l'affectation d'un enseignant après le 25 juin, l'employeur doit communiquer avec l'enseignant le plus tôt possible pour discuter des changements éventuels.

Nonobstant l'alinéa ci-dessus, tout changement à l'affectation de l'enseignant n'est fait qu'avec l'accord de l'enseignant si celui-ci n'a pas été averti de ces changements avant le huitième jour de classe de l'année scolaire.

### **ARTICLE 28 - MUTATION**

Aux fins du présent article, on entend par « mutation » un transfert de poste, d'une école à une autre administrée par le même employeur, après une première période d'emploi chez cet employeur **pour l'année scolaire en cause**.

Les divers bâtiments scolaires d'un regroupement administratif sont considérés comme des écoles différentes aux fins du présent article.

28(01) L'enseignant titulaire d'un contrat avec un employeur peut être muté ou demander sa mutation à une autre école. Aux termes du présent paragraphe, toute mutation est effectuée par consentement mutuel de l'employeur et de l'enseignant, et après consultation entre le directeur général et les directeurs en cause.

28(02) a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 28(01), l'enseignant titulaire d'un contrat avec un employeur peut être muté à une autre école si :

1. le nombre des postes d'enseignants alloués à l'école diminue;
2. il y a fermeture définitive de l'école;
3. un changement de programme entraîne l'abolition du poste;
4. il est supplanté par suite de la mutation, en vertu du présent paragraphe, d'un enseignant ayant plus d'ancienneté provenant d'une autre école;

ou

5. les enseignants reviennent d'un congé de plus de deux (2) ans ou d'un détachement de plus de trois (3) ans.
- b) Si une mutation doit avoir lieu conformément aux dispositions du présent paragraphe, l'enseignant visé doit en être informé par écrit par l'employeur, au moins un (1) mois avant la date de la mutation et, autant que possible, au plus tard le 31 octobre de l'année scolaire en cause. Si la mutation a lieu selon les dispositions du présent paragraphe, l'enseignant visé a le droit de prendre un congé d'une durée maximale d'un (1) an ou de démissionner sous réserve de tout droit dans les vingt (20) jours suivant la réception de l'avis de mutation.
- c) Nonobstant l'alinéa 28(02)b), l'employeur doit chercher un ou des enseignants qui acceptent d'être mutés en vertu du présent paragraphe. Ces enseignants doivent être mis au courant des postes disponibles et la mutation ne se fera que s'il y a consentement mutuel.
- d) S'il est impossible de trouver un enseignant approprié qui accepte d'être muté ou qu'il n'y a pas consentement mutuel conformément à l'alinéa 28(02)c), l'employeur doit muter l'enseignant **ayant le moins d'ancienneté dans l'école touchée**, à condition que les enseignants retenus possèdent la formation, les aptitudes et les compétences requises pour occuper les postes restants à l'école.
- e) Si, de l'avis de l'employeur, l'enseignant possède la formation, les aptitudes et les compétences requises pour occuper un poste en particulier, l'enseignant pourrait être muté à une autre école administrée par l'employeur. Les mutations se feront selon l'ordre de priorité suivant :
- i) poste ouvert accepté d'un commun accord;
  - ii) poste semblable ouvert dans une école de l'employeur, le cas échéant;
  - iii) poste ouvert :
    - dans une école située à un maximum de cinquante (50) km de l'école où l'enseignant travaille actuellement;
    - ou
    - dans l'école la plus proche suivante, selon celle qui est la plus éloignée;
  - iv) poste occupé par un enseignant stagiaire :
    - dans une école située à un maximum de cinquante (50) km de l'école où l'enseignant travaille actuellement;
    - ou
    - dans l'école la plus proche suivante,

- selon celle qui est la plus éloignée;
- v) poste ouvert dans une école administrée par l'employeur;  
ou
  - vi) poste occupé par un enseignant stagiaire dans une école administrée par l'employeur.

Les cas iv) et vi) ne s'appliquent que lorsque l'enseignant muté est un enseignant permanent. Le choix de l'enseignant stagiaire touché est laissé à la discrétion de l'employeur. Toutes choses étant égales par ailleurs, l'employeur déplacera généralement un enseignant en première année de stage avant un enseignant en deuxième année de stage.

- f) Si une situation relevant de l'alinéa 28(02)a) se produit après le 1<sup>er</sup> septembre, et qu'il faut procéder à une mutation, celle-ci sera effective pour une durée d'un an à moins que l'enseignant et l'employeur consentent à ce qu'elle devienne permanente.

L'employeur doit respecter les dispositions du présent paragraphe, mais peut renoncer à tenir compte de l'ancienneté et/ou au déplacement d'un enseignant stagiaire, s'il juge que le fait de muter un enseignant sans changer son affectation causerait moins de perturbations pour les enseignants et les élèves. Toutefois, il peut y avoir changement d'affectation si c'est l'employé ayant le moins d'ancienneté qui est muté, conformément à l'alinéa 28(02)d).

- 28(03) a) L'enseignant peut présenter une demande de mutation à l'égard de tout poste affiché conformément aux dispositions du paragraphe 26(01) des présentes.

- b) La décision de l'employeur quant à la demande présentée aux termes de l'alinéa 28(03)a) doit se fonder sur la formation, les aptitudes et les compétences que présente l'enseignant par rapport aux exigences du poste auquel l'enseignant demande sa mutation. Si la formation, les aptitudes et les compétences de deux (2) enseignants ou plus sont jugées égales par l'employeur, le poste est attribué à l'enseignant ayant le plus d'ancienneté auprès de l'employeur.

- 28(04) a) L'enseignant qui occupe un poste de directeur ou de directeur adjoint peut être muté, ou demander d'être muté, à un autre poste de directeur ou de directeur adjoint, pourvu qu'il réponde aux exigences minimales du poste sur le plan des compétences. Les mutations de ce genre sont effectuées en vertu des dispositions du présent article.

- b) Les directeurs et directeurs adjoints qui sont admissibles à une mutation en vertu de l'alinéa 9(03)e) peuvent être affectés ou postuler une affectation avant que les postes vacants de directeur ou de directeur adjoint ne soient affichés. Les directeurs et directeurs adjoints qui sont affectés en vertu de ce processus peuvent toujours demander d'être mutés à un poste affiché.
- c) Les directeurs et directeurs adjoints qui n'obtiennent pas de poste en vertu du processus énoncé à l'alinéa b) seront assujettis au paragraphe 26(01) en tant qu'enseignant et à l'alinéa b) pendant les deux prochaines années scolaires.
- d) **Si le nombre de postes de directeur adjoint alloués à l'école est réduit, la réduction est assujettie aux dispositions du paragraphe 9(07) et du présent article. Aux fins du présent paragraphe seulement, nonobstant le paragraphe 1(16), « ancienneté » désigne la période pendant laquelle l'enseignant a occupé un poste de directeur et/ou de directeur adjoint auprès de l'employeur.**
- e) **L'enseignant qui occupe un poste de directeur ou de directeur adjoint intérimaire n'est pas admissible à une mutation en vertu du présent paragraphe.**

**28(05) L'enseignant qui occupe un poste administratif à titre de conseiller principal, de conseiller d'une Autorité scolaire ou de mentor auprès de son employeur peut être muté ou demander à être muté à un autre poste de conseiller principal, de conseiller de l'Autorité scolaire ou de mentor, le cas échéant, à condition que l'enseignant possède la formation, les aptitudes et les compétences requises pour ce poste. Cette mutation est effectuée conformément aux dispositions du présent article. Si la mutation est proposée par l'employeur, l'enseignant peut toujours demander d'être muté à un poste affiché.**

28(06) Un enseignant titulaire d'un contrat permanent qui accepte une nomination à un poste au bureau d'une Autorité scolaire, y compris un poste exclu, sera réaffecté après son congé autorisé si le poste qu'il occupe au bureau de l'Autorité scolaire est supprimé au cours des deux premières années.

Si le poste au bureau de l'Autorité scolaire est supprimé après deux ans, l'enseignant est admissible à une affectation selon l'ordre de priorité énoncé à l'alinéa 28(02)e). Si l'enseignant occupait un poste d'administrateur scolaire avant d'être muté au bureau de l'Autorité scolaire, il aura le droit de postuler des postes d'administrateur scolaire vacants conformément au processus énoncé au paragraphe 28(04) pendant une période de deux (2) ans après la

suppression du poste au bureau de l'Autorité scolaire.

**28(07) Il demeure entendu que l'article 28 ne s'applique pas au poste de chef de département ni au poste de coordonnateur local.**

### **ARTICLE 29 - ÉCHANGE D'ENSEIGNANTS**

- 29(01) a) L'employeur peut conclure une entente permettant l'échange d'enseignants pour une période d'une (1) année scolaire.
- b) Cet échange d'enseignants n'a lieu que par consentement mutuel des enseignants et des employeurs en cause.
- c) Tout enseignant participant à un programme d'échange d'enseignants est toujours considéré comme un employé de l'employeur chez qui il enseignait immédiatement avant l'échange, et l'échange ne constitue pas une interruption de service par rapport à l'employeur.
- d) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 28(02)a), l'enseignant participant à un programme d'échange d'enseignants reçoit une garantie écrite de l'employeur l'assurant de sa réaffectation, à la fin de la période de l'échange, à un poste à l'école où il travaillait avant l'échange, à moins que l'enseignant et l'employeur conviennent d'une autre affectation.
- 29(02) a) L'employeur et l'enseignant peuvent conclure un accord en vertu duquel deux (2) enseignants échangent leurs postes respectifs dans deux (2) écoles administrées **par la même Autorité scolaire**. L'enseignant qui occupe un poste administratif peut procéder à un échange de poste uniquement avec un enseignant qui détient un poste équivalent dans une autre école **administrée par la même Autorité scolaire**.
- b) Un échange effectué **en vertu de l'alinéa a)** ne peut durer plus d'une (1) année scolaire.
- c) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 28(02)a), l'enseignant participant à un échange de postes chez un même employeur reçoit une garantie écrite de l'employeur l'assurant de sa réaffectation, à la fin de la période de l'échange, à un poste à l'école où il travaillait avant l'échange, à moins que l'enseignant et l'employeur conviennent d'une autre affectation.
- 29(03) Un échange effectué en vertu des dispositions du paragraphe 29(01) ou 29(02) peut devenir permanent s'il y a consentement mutuel des employeurs et des enseignants en cause. Toute demande visant à prolonger l'échange pour une autre année ou à le rendre permanent doit être faite au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

## **ARTICLE 30 - RÉSILIATION DES CONTRATS – ARTICLE 66 DE L'EDUCATION ACT**

- 30(01) L'employeur se dote d'une politique prévoyant le déroulement ordonné de la mise à pied des enseignants, conformément aux dispositions de l'article 66 de l'*Education Act*, et remet à la Fédération un exemplaire de cette politique et de toute modification ultérieure. Cette politique doit être conforme aux dispositions de l'article 30 des présentes.
- 30(02) a) Avant la résiliation par l'employeur du contrat d'un enseignant conformément aux dispositions de l'article 66 de l'*Education Act*, aucun effort n'est épargné pour trouver un poste répondant aux compétences de cet enseignant.
- b) S'il devient nécessaire de procéder à la mise à pied d'un enseignant conformément aux dispositions de l'article 66 de l'*Education Act*, l'employeur observe le principe selon lequel les enseignants sont maintenus en poste sur la base de la formation, des aptitudes et des compétences requises pour accomplir les tâches correspondant aux postes disponibles.
- c) L'employeur doit maintenir en poste l'enseignant titulaire d'un contrat permanent avant celui bénéficiant d'un contrat de stagiaire lorsque, selon lui, l'enseignant permanent possède la formation, les aptitudes et les compétences requises pour occuper le poste d'enseignant.
- d) Lorsque, aux yeux de l'employeur, la formation, les aptitudes et les compétences de deux employés sont égales, c'est celui qui a le plus **d'ancienneté** chez l'employeur qui conserve son poste et celui qui en possède le moins qui est mis à pied.
- e) **Si les enseignants en question possèdent la même ancienneté, la décision quant au choix de celui qui conserve son poste et de celui qui est mis à pied est prise à pile ou face.**
- 30(03) a) L'enseignant permanent dont le contrat est résilié aux termes de l'article 66 de l'*Education Act* voit son nom inscrit sur une liste de placement pour rappel des enseignants par l'employeur pendant deux (2) années scolaires complètes à compter de la date d'entrée en vigueur de la résiliation.
- b) Lorsqu'un enseignant dont le nom figure sur la liste de placement des enseignants possède, selon l'employeur, la formation, les aptitudes et les

compétences exigées par un poste qui se libère, ce poste lui est offert. Si deux (2) enseignants ou plus, dont les noms figurent sur la liste de placement, répondent, selon l'employeur, aux exigences de ce poste, ce dernier est offert à l'enseignant qui possède le plus d'ancienneté chez l'employeur.

- c) L'enseignant permanent qui est rappelé pour occuper un poste faisant l'objet d'un contrat de durée déterminée doit demeurer sur la liste de placement des enseignants pendant une période de deux (2) ans après la fin de la durée déterminée.

30(04) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 26(01)b), la candidature d'un enseignant stagiaire dont l'emploi cesse en vertu des dispositions de l'article 66 de l'*Education Act* doit être prise en considération pour un poste d'enseignement avant celle des enseignants à contrat de durée déterminée et avant que le poste soit affiché, pendant deux (2) années scolaires entières à compter de la date de la cessation d'emploi.

30(05) L'ancienneté des enseignants dont le contrat est résilié en vertu des dispositions du présent article sera rétablie s'ils sont réembauchés par un employeur de l'Île-du-Prince-Édouard à un poste permanent dans les deux (2) années suivant la résiliation du contrat.

### **ARTICLE 31 - SOUS-TRAITANCE**

31(01) L'employeur ne doit pas confier en sous-traitance à des personnes ou à des entreprises toute fonction d'enseignement **que le personnel enseignant exerce régulièrement tant qu'il y a du personnel enseignant qualifié et compétent pour s'acquitter de cette fonction. Tout contrat conclu en vertu du présent article est limité à une durée maximale d'une (1) année scolaire, sauf si la Fédération et l'employeur en conviennent autrement.**

31(02) Le présent article ne doit pas être interprété de façon à empêcher l'employeur d'envoyer des élèves, aux fins de leur formation, dans une école relevant d'un autre employeur.

31(03) Le présent article ne vise pas :

- a) les programmes de préparation professionnelle et de formation professionnelle offerts par le collège communautaire Holland College;
- b) tout autre programme approuvé par le ministre.

Avant d'approuver un nouveau programme selon les dispositions de

l'alinéa b), le ministre doit consulter la Fédération.

### **ARTICLE 32 - DOSSIER OFFICIEL DE L'ENSEIGNANT**

- 32(01) a) L'employeur tient un dossier officiel pour chaque enseignant qui relève de son autorité. Ce dossier, qui est le dossier officiel de l'enseignant, est conservé dans les bureaux de l'employeur et doit être mis à la disposition de l'enseignant ou de son représentant sur demande écrite de l'enseignant, pendant les heures normales de bureau.
- b) 1. Ce dossier est confidentiel et peut être consulté par l'employeur et/ou ses représentants et par l'enseignant et/ou ses représentants.
2. L'enseignant peut autoriser la divulgation, en tout ou en partie, de son dossier pour tout autre motif que l'enseignant juge approprié.
3. Le dossier de chaque enseignant doit contenir la liste de toute personne qui a accès au dossier et la date à laquelle le dossier a été consulté.
4. **Nonobstant les dispositions du sous-alinéa 32(01)b)3., le dossier ne doit pas faire état des consultations régulières de l'employeur et/ou de son représentant désigné à des fins administratives courantes comme le classement et la vérification de renseignements (p. ex. paie, congés, détails du contrat).**
- 32(02) Dans le cas de mesures disciplinaires, de suspension ou de renvoi, seuls les renseignements qui figurent au dossier officiel de l'enseignant conformément aux dispositions de la présente convention peuvent être invoqués au préjudice de l'enseignant.
- 32(03) a) Pour tout rapport d'évaluation devant être versé au dossier officiel de l'enseignant, celui-ci doit signifier qu'il a eu l'occasion de prendre connaissance de cette évaluation en apposant sa signature sur l'exemplaire destiné au dossier, étant expressément entendu que cette signature n'indique pas nécessairement son accord avec le contenu du rapport. L'enseignant a le droit de verser à son dossier sa version des faits visés par le rapport d'évaluation.
- b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 32(03)a), si l'enseignant refuse d'apposer sa signature sur un rapport d'évaluation, **le directeur général** peut verser le rapport au dossier officiel de l'enseignant pourvu qu'un témoin signe une attestation du fait que l'enseignant a eu l'occasion de

prendre connaissance du rapport et refusé d'y apposer sa signature.

- 32(04) a) Nul commentaire, note ou rapport n'est versé au dossier officiel de l'enseignant sans qu'il en soit informé, ainsi que l'énonce le paragraphe 32(03), et ce, jusqu'au moment où l'enseignant reçoit copie desdits commentaires, notes ou rapports.
- b) L'enseignant peut verser tout commentaire, note ou rapport à son dossier sur demande par écrit à l'employeur.
- 32(05) Après la cessation de l'emploi, le dossier officiel de l'enseignant demeure propriété de l'employeur; cependant, la divulgation de ces documents ou de copies de ces documents à une tierce partie requiert le consentement écrit de l'enseignant. Au cas où un enseignant transfère d'une manière permanente d'un employeur à un autre employeur, les deux parties à la présente convention, le dossier personnel est transféré au nouvel employeur.
- 32(06) Tout document préjudiciable au sens des paragraphes 32(03) et 32(04) ne peut être versé au dossier officiel de l'enseignant que de façon temporaire et doit être retiré du dossier au bout de quatre (4) ans si l'information est d'ordre disciplinaire et au bout de trois (3) ans si l'information est d'ordre non disciplinaire. Si les documents versés au dossier sont analogues à d'autres documents de nature préjudiciable qui figurent déjà au dossier, ces autres documents demeurent au dossier pendant quatre (4) ans à partir de la date où les nouveaux documents y sont versés.

Tout document préjudiciable peut être retiré du dossier après une période de temps plus courte si, aux yeux de l'employeur, le rendement de l'enseignant le justifie.

- 32(07) L'enseignant peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs, conformément aux dispositions de l'article 42, en ce qui a trait à tout différend relatif au contenu de son dossier officiel.

### **ARTICLE 33 - ÉVALUATION DU RENDEMENT**

- 33(01) Une évaluation significative du rendement des enseignants constitue un moyen d'améliorer le milieu éducatif. Pour être significative, l'évaluation doit se fonder sur l'enseignement et/ou les fonctions administratives de l'enseignant et, le cas échéant, signaler les secteurs de compétence et de déficience. L'évaluation doit également comporter la suggestion de moyens propres à combler les lacunes relevées. À cette fin, chaque employeur doit adopter et tenir à jour des politiques et méthodes prévoyant des évaluations formatives aussi bien que sommatives.

Aux fins du présent article :

1. On entend par « évaluation formative » un processus d'évaluation du rendement **général de l'enseignant. Une évaluation formative peut être axée sur un seul ou plusieurs domaines de rendement.** Ce processus doit permettre :

- à l'enseignant et à l'évaluateur de cerner dès le départ le type, le but et les modalités de l'évaluation;
- à l'enseignant d'obtenir de la rétroaction constructive et non menaçante;
- à l'enseignant d'avoir réellement l'occasion d'apprendre, en réagissant aux suggestions de changement, en participant aux occasions d'amélioration qui lui sont fournies en cours d'emploi et en bénéficiant de l'aide de ses collègues.

2. On entend par « évaluation sommative » un processus d'évaluation visant à **documenter le rendement de l'enseignant, à cerner les aspects qu'il doit améliorer et à lui fournir la rétroaction nécessaire pour corriger ses lacunes et s'améliorer.** Ce processus doit permettre :

- à l'enseignant et à l'évaluateur de cerner dès le départ le type, le but et les modalités de l'évaluation;
- de procéder de façon systématique à la collecte de données et d'émettre une rétroaction générale et positive à l'intention de l'enseignant;
- à l'enseignant d'avoir une réelle occasion d'apprendre et de réagir au contenu des données réunies;
- de préciser les secteurs de compétence et de déficience de l'enseignant, et de lui recommander des moyens propres à combler ces lacunes;
- de bien documenter les constatations et de mettre l'information à la disposition de l'enseignant, conformément aux dispositions de l'article 32 de la présente convention;
- une évaluation sommative seulement sur demande écrite de l'enseignant, du directeur de l'école, du **directeur général** ou de l'employeur.

- 33(02) L'enseignant peut demander une évaluation **formative** de son enseignement au moment de son choix pendant l'année scolaire. L'employeur doit veiller à la réalisation de cette évaluation, à condition d'en recevoir la demande avant le 1<sup>er</sup> février. Les demandes présentées après le 1<sup>er</sup> février peuvent être reportées à l'année scolaire suivante.
- 33(03) L'enseignant doit recevoir une copie de son évaluation dans un délai de trente (30) jours après la réalisation de celle-ci.
- 33(04) Toute personne participant à l'évaluation d'un enseignant doit être présentée à l'enseignant dès le début de l'évaluation. Si une personne, non identifiée au départ, demande la participation d'autres personnes au cours d'une évaluation, les noms des personnes en question doivent être fournis à l'enseignant avant qu'on recueille auprès d'elles des renseignements le concernant.
- 33(05) Les évaluations sont réalisées par l'employeur de l'enseignant.**
- 33(06) L'enseignant stagiaire qui a été présent moins de 115 jours de classe durant une année scolaire, en raison d'un congé approuvé qui lui a été accordé, peut être tenu d'être présent pendant une période de temps supplémentaire l'année scolaire suivante afin que son évaluation puisse être complétée pour la période de stage de cette année. La période totale d'évaluation cumulée ne doit pas excéder 150 jours.**

#### **ARTICLE 34 - ENSEIGNANTS COOPÉRANTS**

- 34(01) Par « étudiant-enseignant », on entend la personne qui effectue un stage d'enseignement pendant ses études dans un établissement désigné par le ministre ou dans un établissement agréé offrant un programme de formation des enseignants.
- 34(02) L'employeur doit veiller à ce qu'il y ait consultation entre l'employeur, l'établissement d'enseignement, le directeur d'école et l'enseignant coopérant en cause avant l'affectation d'un étudiant-enseignant à un enseignant coopérant.
- 34(03) Seul un enseignant permanent possédant au moins cinq (5) années d'expérience en enseignement peut être admissible aux fonctions d'enseignant coopérant.
- 34(04) La Fédération incite les enseignants titulaires d'un contrat d'enseignement permanent à exercer les fonctions d'enseignant coopérant, mais nul enseignant n'est tenu d'assurer la supervision d'un étudiant-enseignant.

## **ARTICLE 35 - CERTIFICATION DES ENSEIGNANTS**

- 35(01) L'enseignant qui est candidat à la certification ou à la modification de son brevet doit en faire la demande et fournir les renseignements nécessaires au Ministère.
- 35(02) Si l'employeur le demande, l'enseignant produit un document officiel attestant le niveau de son brevet aux fins du classement salarial. Ce document officiel est délivré à l'enseignant par le ministre.
- 35(03) Nul enseignant ne doit subir de réduction de salaire en raison de changements apportés par l'instance provinciale à la nomenclature des niveaux de certification.
- 35(04) Nul enseignant ne doit subir de réduction de salaire en raison de changements apportés par l'instance provinciale aux conditions d'obtention du brevet à chaque niveau.
- 35(05) L'enseignant s'adresse au ministre pour toute modification à apporter à son brevet et soumet à l'appui de sa demande les relevés de notes officiels émis par l'établissement ou les établissements intéressés.
- 35(06) L'enseignant qui devient admissible à une catégorie supérieure de brevet au cours d'une année scolaire a droit à l'augmentation de salaire correspondante. Cette augmentation de salaire est rétroactive à la date à laquelle le registraire a reçu toute la documentation requise **ou une preuve satisfaisante que les demandes et paiements pour toute la documentation requise ont été soumis.**
- 35(07) L'enseignant qui se voit décerner une certification de niveau supérieur au cours de l'année scolaire et qui, au début de l'année scolaire, détenait effectivement les compétences sanctionnées par cette certification a droit au salaire majoré de l'augmentation pertinente dès le début de l'année scolaire, pourvu que le registraire ait reçu, au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre, **toute la documentation requise ou une preuve satisfaisante que les demandes et paiements pour toute la documentation requise ont été soumis.**

## ARTICLE 36 - CONDITIONS D'EMPLOI

### 36(01) Personnel auxiliaire

Les règles suivantes régissent l'emploi du personnel auxiliaire :

- a) la fonction du personnel auxiliaire est d'aider l'enseignant;
- b) les tâches de nature pédagogique telles que la planification, le diagnostic, la prescription, l'enseignement et l'évaluation incombent à l'enseignant certifié; la responsabilité de ces tâches ne peut être déléguée au personnel auxiliaire;
- c) le personnel auxiliaire relève du directeur de l'école à laquelle il est affecté et doit être supervisé par un enseignant certifié ou un groupe d'enseignants certifiés;
- d) nul enseignant n'est tenu de faire appel aux services de personnel auxiliaire;
- e) le personnel auxiliaire est embauché à titre complémentaire et ne remplace pas l'enseignant certifié;
- f) le directeur de l'école veille à ce que, avant d'entrer en fonction, le personnel auxiliaire suive un programme d'orientation.

### 36(02) Surveillance

- a) Le directeur et les enseignants d'une école doivent s'entendre sur la détermination des politiques et pratiques en matière de surveillance.
- b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 36(02)a), chaque enseignant a droit à un minimum de la moitié (50 %) de temps libre pendant la pause-repas du midi sans devoir assumer des tâches de surveillance ou **participer à des réunions ou activités imposées par l'employeur. En situation d'urgence, l'employeur peut exiger que les enseignants assistent à une réunion pendant la pause-repas du midi.**
- c) Les parties reconnaissent que les tâches de surveillance peuvent être accomplies par le personnel auxiliaire **à la demande de l'employeur.**
- d) Nul enseignant n'est tenu d'assurer les tâches de surveillance d'un autre enseignant, sauf en situation d'urgence.

### 36(03) Temps de préparation

Les parties aux présentes reconnaissent que chaque enseignant doit disposer d'une période de temps en classe à chaque cycle qui soit exempte d'enseignement ou de surveillance, aux fins de la préparation, de la consultation ou de tâches administratives, sous réserve que cela ne nécessite pas les services de personnel additionnel.

### 36(04) Santé et conditions de travail

- a) L'employeur définit et observe certaines politiques quant aux actes médicaux dont peuvent avoir besoin les élèves ainsi qu'à l'administration de médicaments. Ces politiques font état du fait que les enseignants n'ont pas reçu la formation nécessaire pour répondre aux besoins physiques et médicaux des enfants et qu'ils n'ont pas à administrer de médicaments aux élèves ni à exécuter des actes médicaux sur eux.
- b)
  1. Chaque employeur possède un comité d'hygiène et de sécurité au travail pour l'Autorité scolaire comprenant des représentants de l'association de secteur en cause.
  2. Nonobstant ce qui précède, l'employeur prend les mesures nécessaires pour établir un comité d'hygiène et de sécurité au travail dans chaque école relevant de sa compétence au cours des trente (30) premiers jours de chaque année scolaire. Les représentants des enseignants au sein du comité d'hygiène et de sécurité au travail doivent être choisis par le personnel enseignant de l'école. L'employeur veille à ce que les membres de ces comités connaissent les modalités de leur mandat ainsi que les mécanismes permettant de résoudre les problèmes relevés en offrant des programmes de formation.
- c) Les employeurs reconnaissent que les enseignants ne devraient pas subir régulièrement des manifestations de violence ou des agressions de la part d'élèves. Tous les rapports présentés à un employeur par un enseignant ou par la Fédération doivent faire l'objet d'une enquête effectuée par l'employeur. Dans tous les cas où des manifestations de violence ou des agressions se produisent régulièrement, l'employeur doit prendre des mesures correctives pouvant aller jusqu'au retrait de l'élève de la salle de classe régulière pour le reste de l'année scolaire.

### 36(05) Chances égales

**L'employeur convient qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard des**

**enseignants en ce qui concerne l'embauche, le taux de rémunération, la formation, l'affectation, la mutation, la mise à pied, le rappel, les mesures disciplinaires ou autres en raison de l'âge, de la couleur, des croyances religieuses, d'un handicap, de l'origine ethnique ou de la nationalité, de l'état civil ou familial, de l'expression de genre, de l'identité de genre, des convictions politiques, de la race, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la provenance des revenus d'une personne ou d'un groupe de personnes ou pour tout autre motif interdit par la *Human Rights Act* de l'Île-du-Prince-Édouard.**

36(06) Enseignants à temps partiel

- a) L'affectation pédagogique, la surveillance et le temps de préparation d'un enseignant à temps partiel sont établis au prorata, selon la période de temps moyenne stipulée au contrat du personnel enseignant à temps plein dans l'école où l'enseignant est affecté.
- b) L'enseignant à temps partiel est rémunéré pour toute tâche et toute période de temps qui dépassent celles qui sont stipulées à son contrat, pourvu que ces tâches et périodes de temps supplémentaires soient autorisées à l'avance par l'employeur.
- c) Les enseignants à temps partiel sont tenus de participer aux ateliers et aux activités de perfectionnement professionnel organisés par l'employeur et/ou la Fédération et/ou le **Ministère**. **L'employeur rémunère l'enseignant à temps partiel pour le temps supplémentaire qu'il consacre à ces ateliers et activités en sus du temps prévu à son contrat, à l'exception de la journée de perfectionnement professionnel de l'association locale.**
- d) La rémunération qui revient à l'enseignant en vertu des dispositions du paragraphe 36(06) doit être versée, si cela est possible sur le plan administratif, à la période de paie suivante.
- e) L'employeur doit faire tout en son pouvoir pour affecter l'enseignant à temps partiel à un poste qui lui permet de s'acquitter de ses tâches pendant les heures de classe sans être interrompu par des heures non prévues au contrat.

36(07) Répartition de la charge de travail

L'affectation pédagogique, la surveillance, le temps de préparation et les élèves doivent être répartis de façon juste et équitable entre les membres du personnel enseignant d'une école.

### 36(08) Fermetures d'école attribuables aux intempéries

Les enseignants décident de l'endroit où ils travailleront lors des fermetures d'école attribuables aux intempéries lorsque les élèves ne sont pas tenus de se rendre à l'école. Les employeurs doivent consulter la Fédération en ce qui concerne les autres fermetures d'école non planifiées.

### 36(09) Année scolaire

- a) L'année scolaire débute au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre et se termine au plus tard le 30 juin de l'année civile suivante, sauf si la Fédération et le ministre conviennent d'autres dates.
- b) **Une année scolaire comprend des journées consacrées à la formation en cours d'emploi, au perfectionnement professionnel et à l'administration, aux fins suivantes :**
  - 1. **orientation pour les enseignants;**
  - 2. **tâches administratives pour les enseignants;**
  - 3. **rencontres parents-enseignants;**
  - 4. **autre activité prescrite ailleurs dans le présent Protocole d'entente ou déterminée par le ministre.**
- c) **Nonobstant toute autre disposition du présent Protocole d'entente, l'employeur peut autoriser une école à offrir des programmes de perfectionnement professionnel pendant la moitié d'une journée prévue pour des rencontres parents-enseignants.**
- d) **Lorsqu'un employeur annule des cours dans une école en vertu de l'*Education Act* et de ses règlements d'application, les jours où ces cours devaient être donnés sont calculés comme des jours de classe.**

### 36(10) Réunions du personnel

- a) **Au début de l'année scolaire, et après consultation des enseignants de l'école, le directeur établit le calendrier des réunions du personnel. Sous réserve de l'alinéa 36(10)b), il n'y a pas plus d'une (1) réunion ordinaire du personnel par mois ou dix (10) réunions ordinaires du personnel par année scolaire.**
- b) **Le directeur peut prévoir une réunion extraordinaire du personnel, qui s'ajoute à la réunion ordinaire du personnel, dans des**

**circonstances exceptionnelles ou lorsque les enseignants acceptent la demande du directeur concernant la tenue d'une telle réunion supplémentaire.**

- c) Le contenu des réunions du personnel est laissé à la discrétion du directeur; toutefois, les enseignants ont le droit, dans une mesure raisonnable, d'inscrire des points à l'ordre du jour.**

### **ARTICLE 37 - PARTAGE DE POSTE**

- 37(01) Aux fins du présent article, on entend par « partage de poste » une formule d'emploi selon laquelle au moins deux (2) enseignants s'engagent par contrat à assumer un (1) poste d'enseignant à temps plein dans une école pendant une année scolaire. Pour être admissibles, les enseignants impliqués doivent bénéficier d'un contrat permanent.
- 37(02) La participation des enseignants à la formule du partage de poste doit être facultative.
- 37(03) L'approbation du partage d'un poste d'enseignement est à la discrétion de l'employeur. Les enseignants qui envisagent de partager un poste ou souhaitent renouveler un partage de poste doivent présenter une demande au directeur de l'école au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de l'année qui précède. La demande doit inclure l'horaire d'enseignement proposé.
- 37(04) Les enseignants qui sont engagés dans un partage de poste sont tenus de maintenir une bonne communication l'un avec l'autre et de faire la planification nécessaire en équipe pour assurer un enseignement efficace en classe.
- 37(05) Nonobstant les dispositions du paragraphe 36(06), lorsque le directeur en fait expressément la demande, les deux enseignants qui partagent le poste doivent assister aux réunions du personnel et autres activités scolaires prévues, y compris les rencontres avec les parents, sans frais supplémentaires pour l'employeur. Le directeur doit exercer ce droit de façon juste et raisonnable.
- 37(06) Si un enseignant s'absente du travail pendant plus de dix (10) jours d'enseignement consécutifs et que l'employeur n'est pas en mesure de trouver un candidat qualifié pour combler cette vacance temporaire, l'autre employé devra prendre en charge le poste partagé.

## **ARTICLE 38 - ACTIVITÉS PARASCOLAIRES**

38(01) L'employeur et la Fédération attachent une grande valeur aux activités parascolaires et reconnaissent que la participation des enseignants à ces activités doit être facultative.

**38(02) Si un enseignant décide de ne plus participer à titre bénévole à des activités parascolaires, il en informe le directeur ou le directeur adjoint le plus tôt possible avant la fin de sa participation.**

## **ARTICLE 39 - DISCRIMINATION ET INTIMIDATION**

39(01) Nul employeur ne doit refuser de continuer à employer un enseignant ou faire preuve d'autres formes de discrimination à l'égard d'un enseignant, sur le plan de l'emploi ou des conditions d'emploi, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) l'enseignant est membre de la Fédération;
- b) l'enseignant exerce un ou des droits établis en vertu de la présente convention;
- c) toute activité ou absence d'activité de la part de l'enseignant à titre de membre de la Fédération.

39(02) Nul employeur ou agent de l'employeur ne doit chercher, par intimidation ou menace, par imposition d'une pénalité pécuniaire ou autre, ou par tout autre moyen, à forcer un enseignant à s'abstenir de toute activité que cet enseignant accomplit au nom de la Fédération ou de l'exercice de tout droit établi en vertu de la présente convention.

39(03) L'employeur doit mettre en œuvre une politique visant à assurer aux employés un milieu de travail exempt de tout harcèlement et d'abus de pouvoir.

## **ARTICLE 40 – PROGRAMME D'AIDE AU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

40(01) Les parties aux présentes forment un comité paritaire, désigné ci-dessous par l'appellation de « comité du programme d'aide au perfectionnement professionnel », dont les tâches et responsabilités sont définies aux paragraphes 40(02) à 40(05). Un représentant du Ministère assure la présidence de ce comité.

40(02) Le comité du programme d'aide au perfectionnement professionnel se réunit au moins une fois, au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année scolaire. Il incombe

au président du comité de convoquer les réunions.

40(03) Les tâches du comité du programme d'aide au perfectionnement professionnel sont les suivantes :

- a) faciliter la planification **et le financement** des deux (2) journées de perfectionnement professionnel conjointes (21(01)b));
- b) recevoir les demandes d'aide financière pour les activités en cours d'emploi qui sont présentées conjointement ou non par le Ministère, un employeur, une association locale et la Fédération;
- c) si, après avoir répondu aux premières demandes, il reste des fonds, le comité peut :
  1. accorder des fonds supplémentaires à l'une ou l'autre des demandes retenues;
  2. mettre sur pied et parrainer un programme de mesures incitatives pour inciter les enseignants à participer à une formation en cours d'emploi;
  3. avec le consentement unanime des membres du comité, consacrer les fonds inutilisés à des programmes de perfectionnement en cours d'emploi ou de perfectionnement professionnel dans les secteurs jugés appropriés par le comité;
- d) recevoir les rapports d'étape ou les rapports finaux remis par les auteurs des demandes retenues avant le 31 mai de chaque année scolaire.

40(04) Les auteurs des demandes retenues doivent présenter, avant le 31 mai de chaque année scolaire :

- a) un rapport sur les projets terminés;  
ou
- b) un rapport d'étape sur les projets en cours.

Ces rapports doivent comprendre la description du projet, les résultats d'évaluation ainsi qu'un état des dépenses.

40(05) Les recommandations du comité du programme d'aide au perfectionnement professionnel sont sujettes à la ratification du ministre.

40(06) Dans chaque année scolaire, le ministre réservera 50 000 \$ pour entretenir ce programme ou son successeur.

## **ARTICLE 41 - FORMATION EN COURS D'EMPLOI**

- 41(01) a) Aux fins du présent article, on entend par « nouveau programme » un programme mis sur pied depuis moins de deux (2) ans dans le cadre du programme d'études approuvé par l'instance provinciale, un programme dont les ressources principales ont été modifiées ou un programme dont le concept ou la méthode a subi un changement important.
- b) Aux fins du présent article, on entend par « formation en cours d'emploi » les activités liées à une matière ou à une méthode pédagogique, à l'organisation des classes ou à l'administration d'un nouveau programme. Elle comprend aussi toute activité de perfectionnement professionnel des enseignants jugée obligatoire par une Autorité scolaire ou par le Ministère.
- 41(02) L'intention du ministre d'intégrer un nouveau programme au programme d'études de la province, la nature de ce programme et la date de son entrée en vigueur doivent être transmises par écrit à la Fédération et aux enseignants de la province avant le 30 avril de l'année scolaire précédente.
- 41(03) Il incombe au Ministère d'assurer la tenue de programmes de formation en cours d'emploi pour permettre aux enseignants de se préparer à l'enseignement de nouveaux programmes. Le présent article n'a aucunement pour but d'affirmer que le Ministère est le seul organisme ou établissement pouvant assurer ce genre de programme.
- 41(04) Tous les enseignants devant participer à l'enseignement d'un nouveau programme sont tenus, pendant un jour de classe, de participer directement au programme de formation en cours d'emploi qui est offert.

### **Aux fins du présent article, les programmes de formation en cours d'emploi sont offerts entre 9 h et 15 h 30.**

- 41(05) Nul enseignant ne doit être forcé de participer à un programme de formation en cours d'emploi qui se tient pendant une journée autre qu'un jour de classe normal.
- 41(06) Lorsqu'une activité de formation en cours d'emploi est reportée pour quelque raison que ce soit, elle sera reprise à une autre date conformément aux dispositions du présent article.

## **ARTICLE 42 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

42(01) Les parties aux présentes s'entendent sur le fait que le terme « grief » signifie un différend ou une divergence d'opinions sur l'application, l'interprétation ou la violation présumée de toute disposition de la présente convention et sur les mesures disciplinaires connexes.

42(02) Peuvent déposer un grief :

- a) l'enseignant qui a reçu de la Fédération l'autorisation écrite de procéder au dépôt du grief;
- b) la Fédération;
- c) tout employeur;
- d) le gouvernement de la province de l'Île-du-Prince-Édouard, représenté par le ministre.

42(03) Les étapes à franchir pour le règlement d'un grief sont énoncées ci-après.

42(04) Première étape :

Le plaignant doit, dans les trente (30) jours civils suivant la date où il a effectivement pris connaissance des faits qui motivent le grief présumé, déposer le grief par écrit au moyen d'un Formulaire de dépôt d'un grief, selon le modèle donné à l'annexe G, à l'intention de l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- a) le directeur général si le grief est déposé contre un employeur;
- b) le sous-ministre de l'Éducation, du Développement préscolaire et de la Culture si le grief est déposé contre le gouvernement de la province, représenté par le ministre;
- c) le secrétaire général de la Fédération si le grief est déposé contre un enseignant ou contre la Fédération.

Cette personne doit rencontrer le plaignant ou son représentant dans les quatorze **(14) jours** civils suivant la réception de l'avis écrit, **à un moment convenu par les parties**. Dans les dix (10) jours civils suivant cette rencontre, le plaignant est informé par écrit de la décision prise par rapport à son grief.

## Deuxième étape :

- a) Si la décision prise à l'étape précédente n'est pas acceptable, le plaignant peut, dans les vingt (20) jours civils suivant la réception de la réponse écrite à son grief, présenter ce dernier à un comité d'examen des griefs pour arbitrage en signifiant un avis écrit à l'autre partie.
  - b) Lorsque le plaignant est un enseignant, seule la Fédération peut faire une demande d'arbitrage. La Fédération aura pleins pouvoirs sur le grief, notamment le pouvoir de le retirer ou de le régler.
  - c) Le grief adressé par le plaignant au comité d'examen des griefs doit renfermer le ou les articles de la convention qui ont censément été enfreints, le nom de la partie qui fait l'objet du grief ainsi que le nom de la personne que la partie plaignante délègue au comité d'examen des griefs.
- 42(05)
- a) Un comité d'examen des griefs est composé d'un (1) membre nommé par l'employeur ou par le ministre, d'un (1) membre nommé par la Fédération et d'un (1) troisième membre, le président du comité, qui est nommé par les deux (2) autres membres.
  - b) Dans les deux (2) semaines qui suivent la signification par une partie aux présentes à l'autre partie aux présentes d'un avis écrit requérant que le grief soit soumis à un comité d'examen des griefs, chaque partie doit informer l'autre partie par écrit du nom de la personne qu'elle nomme pour la représenter auprès du comité d'examen des griefs.
  - c) Si une des parties néglige d'aviser l'autre partie du nom de la personne qu'elle nomme pour la représenter auprès du comité d'examen des griefs, l'autre partie peut demander au ministre responsable de l'application de la *Labour Act* (loi sur le travail) de choisir une personne qu'il estime compétente à ces fins, et cette personne sera considérée comme la personne nommée par la partie qui a négligé de le faire.
  - d) Si les membres d'un comité d'examen des griefs nommés par l'employeur ou le ministre et par la Fédération ne peuvent s'entendre sur le troisième membre du comité dans les dix (10) jours civils suivant la réception de l'avis écrit les informant de la nomination de l'autre membre au comité d'examen des griefs, l'une ou l'autre partie, après en avoir donné avis, peut demander au ministre responsable de l'application de la *Labour Act* de désigner le troisième membre du comité d'examen des griefs, qui sera le président de ce comité.
  - e) Quiconque a participé directement à des discussions ou à des

négociations liées au grief que le comité d'examen des griefs doit entendre ne peut être choisi comme membre de ce comité.

- f) Le comité d'examen des griefs ainsi créé doit, dans les vingt (20) jours civils, tenir l'audition et entreprendre de trancher le différend ou le conflit qui lui a été soumis, et rendre une décision qui résoudra définitivement la question, cette décision étant exécutoire et sans appel pour toutes les parties.
- g) La décision de la majorité des membres du comité d'examen des griefs constitue la décision du comité, mais, en l'absence d'une majorité, c'est le président qui tranche. Le comité d'examen des griefs a vingt (20) jours ouvrables, à compter de la conclusion de l'audition, pour rendre sa décision.
- h) Dans tous les cas, notamment à la suite d'une mesure disciplinaire ou de la perte de rémunération, d'avantages sociaux ou de privilèges, le comité d'examen des griefs a le plein pouvoir d'ordonner une réparation ou de confirmer la mesure disciplinaire ou la perte de rémunération, d'avantages sociaux ou de privilèges, selon les mesures que le comité juge convenables pour résoudre le différend entre les parties, et il peut donner un effet rétroactif à sa décision.
- i) Le comité d'examen des griefs n'a d'aucune façon le pouvoir de modifier quelque disposition que ce soit de la présente convention ou de substituer de nouvelles dispositions aux dispositions existantes, ou encore de rendre une décision qui n'est pas conforme aux modalités de la présente convention.
- j) Les frais et dépenses des personnes nommées au comité d'examen des griefs sont assumés respectivement par les parties que ces personnes représentent, et les frais et dépenses du président sont assumés en parts égales par l'employeur ou le ministre et la Fédération.
- k) Nonobstant les autres dispositions du présent article, les parties à tout grief, différend ou conflit peuvent convenir de soumettre le grief, le différend ou le conflit à un arbitre unique; une fois nommé l'arbitre unique en question, toutes les dispositions du présent article s'appliquent dans toute la mesure possible.
- l) La procédure arbitrale décrite ci-dessus ne s'applique qu'à l'arbitrage des griefs

**42(06) Les délais prévus aux paragraphes 42(04) et 42(05) peuvent être modifiés par consentement mutuel.**

42(07) Les parties peuvent, d'un commun accord, recourir à la médiation ou à un autre mécanisme de règlement des différends pour tout grief non réglé, afin de résoudre le différend de manière collaborative.

**ARTICLE 43 – MESURES DISCIPLINAIRES**

43(01) L'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un enseignant pour un motif valable ou un rendement insatisfaisant.

43(02) L'employeur peut prendre à l'encontre d'un enseignant les mesures disciplinaires suivantes :

a) une réprimande verbale;

b) une réprimande écrite;

c) une suspension, avec ou sans solde, conformément aux dispositions de l'*Education Act*;

d) le congédiement, conformément aux dispositions de l'*Education Act*;

e) une combinaison d'au moins deux (2) des mesures disciplinaires susmentionnées.

43(03) a) Lorsqu'un employeur demande à rencontrer un enseignant pour discuter d'une question qui donnera probablement lieu à la prise de mesures disciplinaires à l'égard de l'enseignant, l'employeur doit l'informer qu'il a le droit d'être accompagné d'un représentant de la Fédération.

b) Lorsque c'est faisable sur le plan administratif, l'enseignant sera avisé de la tenue de cette rencontre pas moins de vingt-quatre (24) heures à l'avance.

c) La Fédération doit agir avec la diligence raisonnable pour fournir un représentant à un enseignant qui le demande dans les circonstances énoncées ci-dessus. Si la Fédération ne peut fournir un représentant en temps voulu, elle doit en informer l'employeur et lui demander de reporter la rencontre. Si c'est faisable, l'employeur doit reporter la rencontre.

43(04) Un enseignant qui est suspendu ou congédié doit recevoir un avis écrit l'informant de la suspension ou du congédiement et de la ou des raisons

justifiant la suspension ou le congédiement.

- 43(05) Un enseignant auquel l'employeur impose des mesures disciplinaires a le droit d'invoquer les procédures de grief de la façon prévue à l'article 42 s'il souhaite contester les mesures disciplinaires en question.
- 43(06) Un comité d'examen des griefs établi conformément aux dispositions de l'article 42 a le droit de réintégrer dans ses fonctions un enseignant qui a été suspendu ou congédié et d'ordonner que lui soient remis le salaire et les avantages sociaux perdus, ou d'imposer à l'enseignant une mesure disciplinaire moins sévère si c'est ce qu'il juge raisonnable.
- 43(07) Les parties conviennent que l'employeur doit adopter le principe des mesures disciplinaires progressives avec les enseignants; les parties admettent cependant que des mesures disciplinaires plus sévères peuvent être justifiées dès le début, selon la gravité des actes posés.
- 43(08) En ce qui concerne les enseignants stagiaires ou assujettis à un contrat de durée déterminée, ces dispositions ne s'appliquent qu'aux mesures disciplinaires prises pendant la durée du contrat. La décision de ne pas renouveler le contrat d'un enseignant en période d'essai ou assujetti à un contrat de durée déterminée ne doit pas être considérée comme une mesure disciplinaire, et de telles décisions ne doivent pas être soumises aux dispositions de la présente convention qui portent sur les griefs et l'arbitrage.
- 43(09) Sous réserve de l'*Education Act*, et pour un motif valable, un employeur peut mettre un enseignant en congé administratif payé lorsqu'il n'est pas approprié pour l'enseignant d'être au travail.**

#### **ARTICLE 44 - FORMULES DE CONTRATS DU PERSONNEL ENSEIGNANT**

- 44(01) L'annexe B des présentes renferme des modèles de contrats d'enseignement, à des fins de référence.
- 44(02) Au moment de son embauche, l'enseignant reçoit une confirmation écrite du type de contrat rattaché au poste pour lequel il est embauché.**
- 44(03) a) Dans la mesure du possible, l'enseignant embauché avant le début de l'année scolaire reçoit, au plus tard le premier jour de classe, le formulaire de contrat approprié qu'il doit signer.**
- b) L'enseignant embauché le premier jour de l'année scolaire ou après reçoit le formulaire de contrat approprié qu'il doit signer dans les 30 jours suivant son embauche.**

## ANNEXE A – POSTES COMPARABLES

Par « poste comparable », on entend :

- a) Dans le cas d'un enseignant non titulaire d'un poste administratif,
  - 1. l'affectation au même niveau ou à un niveau supérieur ou inférieur à celui où l'enseignant enseignait antérieurement;  
  
si l'affectation de l'enseignant était fondée sur les matières enseignées, un poste englobant la tâche de dispenser les matières qu'enseignait antérieurement l'enseignant ou les matières de même niveau que son enseignement antérieur;
  - 2. lorsque l'enseignant ne retourne pas à la même école et que c'est possible sur le plan administratif, l'école où l'enseignant occupera le poste ne sera pas située à plus de quarante (40) kilomètres de l'école où il enseignait avant le congé, le détachement ou la mutation.
- b) Dans le cas des leaders pédagogiques, l'affectation au poste antérieurement occupé ou au poste de responsabilité correspondant dans un secteur où l'enseignant est compétent.
- c) Dans le cas d'un directeur ou d'un directeur adjoint, l'affectation au poste en cause dans l'école où l'intéressé occupait antérieurement un poste ou dans une école qui sert principalement des élèves des mêmes niveaux et est dotée d'un nombre de postes d'enseignants équivalents temps plein non inférieur de plus de cinq (5) au nombre de ces postes dans l'école où l'enseignant était directeur ou directeur adjoint.
- d) Cette définition, en tout ou en partie, ne doit aucunement empêcher l'enseignant et un employeur d'arriver à une entente sur une affectation qui ne correspond pas à la définition de « poste comparable ».

**ANNEXE B – CONTRATS D’ENSEIGNANT STAGIAIRE, D’ENSEIGNANT PERMANENT ET  
D’ENSEIGNANT DE DURÉE DÉTERMINÉE  
Province de l’Île-du-Prince-Édouard  
Formulaire 7A – Contrat d’enseignant stagiaire  
(Personnel enseignant)**

FAIT ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_

ENTRE : L’Autorité scolaire \_\_\_\_\_, personne juridique formée selon les dispositions de l’*Education Act* (ci-dessous désignée par l’expression l’« Autorité scolaire »),

ET : \_\_\_\_\_,  
de \_\_\_\_\_,  
enseignant titulaire d’un brevet d’enseignement en règle (ci-dessous désigné par le terme « l’enseignant »),

ATTENDU QUE l’Autorité scolaire désire embaucher l’enseignant;  
QUE l’enseignant convient de travailler pour l’Autorité scolaire suivant les conditions énoncées aux présentes;  
QUE l’Autorité scolaire et ses employés sont assujettis aux dispositions de l’*Education Act* (la Loi) et de ses règlements d’application;  
PAR CONSÉQUENT, EN CONSIDÉRATION de ce qui précède et du salaire qu’il est entendu de verser à l’enseignant suivant les dispositions des présentes, les parties conviennent de ce qui suit :

1. L’Autorité scolaire embauche par les présentes l’enseignant, et l’enseignant s’engage à s’acquitter des fonctions d’enseignant pour le compte de l’Autorité scolaire, comme suit :  
\_\_\_\_\_ pour cent de temps plein.
2. Le présent contrat débute le \_\_\_\_\_ et se termine à la date la plus rapprochée des deux (2) suivantes : le 30 juin de l’année scolaire pendant laquelle l’enseignant a été embauché ou le \_\_\_\_\_.
3. Le salaire et les avantages sociaux de l’enseignant sont ceux qui ont été déterminés pour le personnel enseignant dans la convention collective du personnel enseignant, conclue conformément aux dispositions de la Loi.
4. Le présent contrat est sous toute réserve que l’enseignant obtienne et continue de détenir un brevet d’enseignement; de plus, il y a résiliation du contrat si le brevet d’enseignement de l’enseignant est révoqué aux termes de la Loi.
5. L’enseignant s’engage à être assidu dans l’accomplissement de ses fonctions d’enseignant au cours de sa période d’emploi, à se conformer aux dispositions de la Loi et de ses règlements d’application, de même qu’à enseigner les matières et à accomplir les tâches qui lui seront attribuées par l’Autorité scolaire ou le directeur.
6. En outre, l’enseignant convient du fait que le présent contrat est soumis aux dispositions de la convention collective.
7. Nonobstant toute disposition des présentes à l’effet contraire, le présent contrat peut être résilié conformément aux dispositions de l’article 64 de la Loi.

Document dûment signé par l’enseignant et par l’Autorité scolaire à la date susmentionnée.

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Autorité scolaire

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Enseignant

Distribution : Copie 1 – Bureau de l’Autorité scolaire  
Copie 2 – Employé

Province de l'Île-du-Prince-Édouard

Formulaire 7B – Contrat d'enseignant permanent  
(Personnel enseignant)

FAIT ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_

ENTRE : L'Autorité scolaire \_\_\_\_\_, personne juridique formée selon les dispositions de l'*Education Act* (ci-dessous désignée par l'expression l'« Autorité scolaire »),

ET : \_\_\_\_\_,  
de \_\_\_\_\_,  
enseignant titulaire d'un brevet d'enseignement en règle (ci-dessous désigné par le terme « l'enseignant »),

ATTENDU QUE l'Autorité scolaire désire embaucher l'enseignant;  
QUE l'enseignant s'est acquitté avec succès de la période de stage stipulée par la Loi;  
QUE l'enseignant convient de travailler pour l'Autorité scolaire suivant les conditions énoncées aux présentes;  
QUE l'Autorité scolaire et ses employés sont assujettis aux dispositions de l'*Education Act* (la Loi) et de ses règlements d'application;  
PAR CONSÉQUENT, EN CONSIDÉRATION de ce qui précède et du salaire qu'il est entendu de verser à l'enseignant suivant les dispositions des présentes, les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Autorité scolaire embauche par les présentes l'enseignant, et l'enseignant s'engage à s'acquitter des fonctions d'enseignant pour le compte de l'Autorité scolaire, comme suit :  
\_\_\_\_\_ pour cent de temps plein.
2. Le présent contrat débute le \_\_\_\_\_ et se poursuit d'une année scolaire à l'autre jusqu'à sa résiliation.
3. Le salaire et les avantages sociaux de l'enseignant sont ceux qui ont été déterminés pour le personnel enseignant dans la convention collective du personnel enseignant, conclue conformément aux dispositions de la Loi.
4. Le présent contrat est sous toute réserve que l'enseignant continue de détenir un brevet d'enseignement; de plus, il y a résiliation du contrat si le brevet d'enseignement de l'enseignant est révoqué aux termes de la Loi.
5. L'enseignant s'engage à être assidu dans l'accomplissement de ses fonctions d'enseignant au cours de sa période d'emploi, à se conformer aux dispositions de la Loi et de ses règlements d'application, de même qu'à enseigner les matières et à accomplir les tâches qui lui seront attribuées par l'Autorité scolaire ou le directeur.
6. En outre, l'enseignant convient du fait que le présent contrat est soumis aux dispositions de la convention collective.
7. Nonobstant toute disposition des présentes à l'effet contraire, le présent contrat peut être résilié conformément aux dispositions de l'article 64 de la Loi.

Document dûment signé par l'enseignant et par l'Autorité scolaire à la date susmentionnée.

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Autorité scolaire

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Enseignant

Distribution : Copie 1 – Bureau de l'Autorité scolaire  
Copie 2 – Employé

Province de l'Île-du-Prince-Édouard

Formulaire 7C – Contrat de durée déterminée  
(Personnel enseignant)

FAIT ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_

ENTRE : L'Autorité scolaire \_\_\_\_\_, personne juridique formée selon les dispositions de l'*Education Act* (ci-dessous désignée par l'expression l'« Autorité scolaire »),

ET : \_\_\_\_\_,  
de \_\_\_\_\_,  
enseignant titulaire d'un brevet d'enseignement en règle (ci-dessous désigné par le terme « l'enseignant »),

ATTENDU QUE l'Autorité scolaire désire embaucher l'enseignant;

QUE l'enseignant convient de travailler pour l'Autorité scolaire suivant les conditions énoncées aux présentes;

QUE l'Autorité scolaire et ses employés sont assujettis aux dispositions de l'*Education Act* (la Loi) et de ses règlements d'application;

PAR CONSÉQUENT, EN CONSIDÉRATION de ce qui précède et du salaire qu'il est entendu de verser à l'enseignant suivant les dispositions des présentes, les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Autorité scolaire embauche par les présentes l'enseignant, et l'enseignant s'engage à s'acquitter des fonctions d'enseignant pour le compte de l'Autorité scolaire, comme suit :  
\_\_\_\_\_ pour cent de temps plein.
2. Le présent contrat débute le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.
3. Le salaire et les avantages sociaux de l'enseignant sont ceux qui ont été déterminés pour le personnel enseignant dans la convention collective du personnel enseignant, conclue conformément aux dispositions de la Loi.
4. Le présent contrat est sous toute réserve que l'enseignant obtienne et continue de détenir un brevet d'enseignement; de plus, il y a résiliation du contrat si le brevet d'enseignement de l'enseignant est révoqué aux termes de la Loi.
5. L'enseignant s'engage à être assidu dans l'accomplissement de ses fonctions d'enseignant au cours de sa période d'emploi, à se conformer aux dispositions de la Loi et de ses règlements d'application, de même qu'à enseigner les matières et à accomplir les tâches qui lui seront attribuées par l'Autorité scolaire ou le directeur.
6. En outre, l'enseignant convient du fait que le présent contrat est soumis aux dispositions de la convention collective.
7. Nonobstant toute disposition des présentes à l'effet contraire, le présent contrat peut être résilié conformément aux dispositions de l'article 64 de la Loi.

Document dûment signé par l'enseignant et par l'Autorité scolaire à la date susmentionnée.

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Autorité scolaire

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Enseignant

Distribution : Copie 1 – Bureau de l'Autorité scolaire  
Copie 2 – Employé

## **ANNEXE C – QUALIFICATIONS MINIMALES TOUCHANT LES COMPÉTENCES REQUISES POUR CERTAINS POSTES ADMINISTRATIFS**

### **À TITRE INDICATIF SEULEMENT**

- (a) Les qualifications minimales touchant les compétences requises pour les postes administratifs sont énoncées dans le règlement (le « Règlement ») sur le personnel enseignant (*Instructional Personnel Regulations*) de l'*Education Act*, avec ses modifications successives. À titre indicatif, les dispositions applicables du Règlement en vigueur à la date de signature du présent Protocole d'entente sont énoncées ci-après.

#### **7. Poste de directeur**

- (1) Une Autorité scolaire peut embaucher une personne au poste de directeur après le 31 août 2019 seulement si cette personne possède les qualifications énoncées au paragraphe 7(2).

#### **Qualifications touchant les compétences pour le poste de directeur**

- (2) Pour l'application du paragraphe 7(1), une personne peut être embauchée au poste de directeur si cette personne est un enseignant qui :
- (a) détient un brevet d'enseignement auquel a été attribué le niveau 6 ou un niveau supérieur;
  - (b) possède au moins sept années scolaires d'expérience en enseignement;
  - (c) a réussi un programme de leadership pour administrateurs approuvé par le ministre.

#### **Exception**

- (3) Nonobstant le paragraphe 7(1), un enseignant employé à titre de directeur immédiatement avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019 peut être maintenu à ce poste par l'Autorité scolaire même s'il ne possède pas toutes les qualifications énoncées aux alinéas 7(2)a) à c).

#### **Idem**

- (4) Nonobstant le paragraphe 7(1), à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, dans des circonstances atténuantes et sous réserve de l'approbation du ministre, une Autorité scolaire peut embaucher au poste de directeur un enseignant qui ne possède pas toutes les qualifications énoncées aux alinéas 7(2)a) à c), et ce, pour une période maximale de cinq ans.

### **Confirmation des qualifications**

- (5) Sur présentation d'une demande sous la forme exigée par le registraire et moyennant le paiement de frais de 25 \$, le registraire peut délivrer à l'enseignant qui possède les qualifications énoncées aux alinéas 7(2)a) à c) une attestation certifiant qu'il possède les qualifications requises pour être embauché au poste de directeur par une Autorité scolaire.

### **8. Poste de directeur adjoint**

- (1) Une Autorité scolaire peut embaucher une personne au poste de directeur d'école après le 31 août 2019 seulement si cette personne possède les qualifications énoncées au paragraphe 7(2).

### **Qualifications touchant les compétences pour le poste de directeur adjoint**

- (2) Pour l'application du paragraphe 7(1), une personne peut être embauchée au poste de directeur adjoint si cette personne est un enseignant qui :
- (a) détient un brevet d'enseignement auquel a été attribué le niveau 5 ou un niveau supérieur;
  - (b) possède au moins cinq années scolaires d'expérience en enseignement;
  - (c) a réussi un programme de leadership pour administrateurs approuvé par le ministre.

### **Exception**

- (3) Nonobstant le paragraphe 7(1), un enseignant employé à titre de directeur adjoint immédiatement avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019 peut être maintenu à ce poste par l'Autorité scolaire même s'il ne possède pas toutes les qualifications énoncées aux alinéas 7(2)a) à c).

### **Idem**

- (4) Nonobstant le paragraphe 7(1), à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, dans des circonstances atténuantes et sous réserve de l'approbation du ministre, une Autorité scolaire peut embaucher au poste de directeur adjoint un enseignant qui ne possède pas toutes les qualifications énoncées aux alinéas 7(2)a) à c), et ce, pour une période maximale de cinq ans.

### **Confirmation des qualifications**

- (5) Sur présentation d'une demande sous la forme exigée par le registraire et moyennant le paiement de frais de 25 \$, le registraire peut délivrer à l'enseignant qui possède les qualifications énoncées aux alinéas 7(2)a)

**à c) une attestation certifiant qu'il possède les qualifications requises pour être embauché au poste de directeur adjoint par une Autorité scolaire.**

- b) Si la Certification and Standards Board (commission des normes et de l'accréditation) établit de nouvelles normes minimales touchant les compétences requises pour certains postes administratifs, les compétences et qualifications minimales énumérées ci-dessus cessent de s'appliquer. Les administrateurs déjà en poste qui ne répondent pas aux nouvelles exigences minimales peuvent continuer dans leur rôle actuel. Ils peuvent également demander une mutation en vertu des dispositions du paragraphe 28(04).

## ANNEXE D – ACTIVITÉS D'AUTO-PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Demande d'autorisation – Activités **d'auto-perfectionnement** professionnel prévues au **paragraphe 21(02)**

NOM : \_\_\_\_\_

ÉCOLE : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

POSTE D'ENSEIGNANT : \_\_\_\_\_

Activité déterminée en vertu de l'alinéa 21(01)b) : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Autre activité projetée : \_\_\_\_\_ Dates : \_\_\_\_\_

Prière de décrire **l'activité d'auto-perfectionnement professionnel** qui est projetée (y compris les raisons du choix de cette activité de préférence à une autre activité prévue, ses incidences sur votre enseignement, son contenu, la période de temps nécessaire, etc.) :

---

---

---

---

---

Quelles activités de suivi prévoyez-vous?

---

---

---

**Si la présente demande est soumise pour un groupe d'enseignants, prière d'inscrire les noms de toutes les personnes participant à l'activité d'auto-perfectionnement professionnel.**

---

La présente demande doit être reçue par **l'employeur**, ou son représentant, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'activité déterminée en vertu de l'alinéa 21(01)b). **Dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur, ou son représentant, peut étudier une demande reçue moins de quinze (15) jours avant le délai requis.**



## **ANNEXE F – LETTRE D’ENTENTE – FORMATION EN COURS D’EMPLOI DES ENSEIGNANTS**

Le Ministère **ou l’employeur** peut offrir de la formation en cours d’emploi aux enseignants durant les mois d’été. La participation des enseignants est facultative. Le Ministère continuera d’offrir de la formation en cours d’emploi durant l’année scolaire, conformément à ses obligations découlant de l’article 41 de la convention collective.

Le Ministère **ou l’employeur** accordera une allocation équivalente au taux de rémunération des suppléants certifiés aux enseignants qui participent à la formation en cours d’emploi aux nouveaux programmes durant l’été. Il remboursera également leurs frais de déplacement.

Le but est d’offrir plus d’options en matière de formation en cours d’emploi aux enseignants. On s’attend à ce que les coûts associés à ce mode de prestation soient neutres.

Il est entendu que le Ministère, **l’employeur** et la PEI Teachers’ Federation passeront en revue conjointement cette procédure avant la fin de l’entente.

### **Lettre d’interprétation**

#### **Annexe F – Lettre d’entente – Formation en cours d’emploi des enseignants**

**Par la présente, aux fins de l’interprétation de l’annexe F, la PEI Teachers’ Federation et la Commission de négociation en éducation conviennent de ce qui suit :**

- 1. « Formation en cours d’emploi » désigne toute activité d’apprentissage ou de formation liée au contenu des cours, à la méthodologie, à l’organisation de la classe, à l’administration d’un nouveau programme ou toute autre activité de perfectionnement professionnel des enseignants jugée obligatoire par une Autorité scolaire ou par le Ministère;**
- 2. Lorsque le Ministère ou l’employeur offre de la formation en cours d’emploi durant les mois d’été, il doit offrir la même formation ou à peu près la même formation durant l’année scolaire;**
- 3. Lorsque la formation en cours d’emploi et son contenu sont intrinsèquement liés à une personne en particulier (p. ex. conférencier, universitaire, conseiller), cette même personne doit assurer la formation en cours d’emploi durant l’année scolaire;**
- 4. La formation en cours d’emploi assurée par un conseiller ou un mentor du Ministère ou de l’employeur peut être assurée par un autre conseiller ou un autre mentor durant l’année scolaire.**

## ANNEXE G – FORMULAIRE DE DÉPÔT D'UN GRIEF

### FORMULAIRE DE DÉPÔT D'UN GRIEF - 1<sup>re</sup> ÉTAPE

1. Nom au complet de la partie plaignante : \_\_\_\_\_
2. Nom de l'école ou du lieu de travail : \_\_\_\_\_
3. Nom de la partie présumée en infraction de la convention : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Date où la partie plaignante a effectivement pris connaissance des faits donnant lieu au grief :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Si la partie plaignante est un enseignant, date à laquelle la Fédération a effectivement pris connaissance des faits donnant lieu au grief : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Date du dépôt du grief à la première étape : \_\_\_\_\_
7. Détails du grief (préciser les articles du protocole d'entente qui sont visés par le grief) :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Mesures correctives demandées : \_\_\_\_\_  
Signature de la partie plaignante : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_
9. Si la partie plaignante est un enseignant, l'approbation de la Teachers' Federation est nécessaire au dépôt du grief.  
Le dépôt du présent grief a reçu l'approbation de la Fédération.  
Signature : \_\_\_\_\_  
Fonction : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_

## **ANNEXE H – LETTRE D’ENTENTE – RESPONSABLES DES ORDINATEURS DANS LES ÉCOLES**

### **Lettre d’entente Responsables des ordinateurs dans les écoles**

Les parties conviennent que les responsables des ordinateurs dans les écoles (ROÉ) sont des bénévoles qui rendent d’importants services au système d’éducation. Les parties conviennent également que les engagements de reconnaissance suivants sont en place pendant toute la durée de l’entente ou jusqu’à une date antérieure convenue par les parties aux présentes :

- 1) Un ROÉ est désigné dans chaque école, s’il est possible de recruter des bénévoles.**
- 2) Les ROÉ se voient attribuer régulièrement des périodes de temps où ils n’ont pas à assumer leurs responsabilités d’enseignement et de supervision, et où ils sont en mesure d’accomplir leurs tâches de ROÉ.
- 3) Une indemnité de 2 500 \$ par école, plus les rajustements économiques, est versée à l’égard du poste de ROÉ. Cette indemnité est fixée comme suit :**

<b>2 538 \$</b>	<b>Du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 mars 2019</b>
<b>2 550 \$</b>	<b>Du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 août 2019</b>
<b>2 576 \$</b>	<b>Du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 mars 2020</b>
<b>2 601 \$</b>	<b>Du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 août 2020</b>
<b>2 640 \$</b>	<b>Du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 mars 2021</b>
<b>2 667 \$</b>	<b>Du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 août 2021</b>

- 4) **Le ROÉ assume les tâches suivantes :**
  - **agir à titre de personne-ressource de l’école en matière de technologies auprès de la SSTI, du Ministère ou de l’Autorité scolaire, au besoin;**
  - **résoudre les problèmes mineurs liés au matériel informatique de l’école, dans la mesure du possible, et gérer le matériel informatique de l’école;**
  - **résoudre les problèmes mineurs liés à la technologie qui peuvent se poser pour un enseignant ou pour l’école;**
  - **fournir une orientation de base sur le matériel et les logiciels aux enseignants de l’école, au besoin;**
  - **toute autre tâche déterminée d’un commun accord par les parties aux présentes.**
- 5) Tout travail relativement à la technologie effectué en dehors de l’année scolaire est la responsabilité du Ministère et des employeurs. Les enseignants employés pour faire ce travail en dehors de l’année scolaire recevront des congés compensatoires équivalents.

## **ANNEXE I – LETTRE D’ENTENTE – APPRENTISSAGE DISTRIBUÉ ET NOUVELLES TECHNOLOGIES**

### Lettre d’entente Apprentissage distribué et nouvelles technologies

1. Les parties aux présentes s’entendent sur le fait que la PEI Teachers’ Federation sera consultée avant :
  - a. La mise en œuvre de toute initiative qui implique dispenser de l’enseignement par l’entremise d’un modèle d’apprentissage distribué. Ces consultations tiendront compte des facteurs suivants, sans s’y limiter :
    - \* l’incidence possible sur l’affectation du personnel;
    - \* l’établissement de directives relatives aux conditions de travail et aux responsabilités des enseignants participant à l’apprentissage distribué;
    - \* le rôle des responsables des ordinateurs dans les écoles.
  - b. La mise en œuvre de toute nouvelle technologie ou de tout nouveau logiciel, ou la présence de changements importants au niveau de l’utilisation de la technologie ou des logiciels actuels qui affecteraient la charge de travail des enseignants et/ou la charge de travail habituelle des ROÉ de façon considérable. Ces consultations tiendront compte de la formation en cours d’emploi appropriée pour les enseignants visés et du soutien technologique disponible, sans s’y limiter.
2. Il est entendu que le processus de consultation peut avoir lieu avec le Comité consultatif du ministre sur les TIC, sous forme d’une directive ministérielle, ou avec n’importe quel comité approprié établi par le ministre dont font partie un ou des représentants de la PEITF.
3. Le Ministère ou l’employeur fournira la formation en cours d’emploi appropriée aux enseignants touchés par les alinéas 1a) et b).

## **ANNEXE J – LETTRE D’ENTENTE – COMPOSITION DES CLASSES**

### Lettre d’entente Composition des classes

Un comité mixte provincial sera établi pour répondre aux préoccupations liées à la composition des classes.

Le comité sera composé de six (6) personnes :

- trois (3) représentants des Autorités scolaires, dont un agira à titre de président;
  - trois (3) représentants de la PEI Teachers’ Federation.
- a) Un fonds spécial de 200 000 \$ par année scolaire, pour chacune des deux (2) années du contrat, sera mis de côté dans le seul but de répondre aux préoccupations des enseignants liées à la composition des classes. Ce fonds spécial sera distinct des ressources normalement distribuées par le Ministère et les Autorités scolaires pour obtenir de l’assistance par rapport à la composition des classes.
- b) Un fonds spécial de 100 000 \$ par année scolaire, pour chacune des deux (2) années du contrat, sera mis de côté dans le seul but de répondre aux préoccupations des élèves liées à la composition des classes. Ce fonds spécial sera distinct des ressources normalement distribuées par le Ministère et les Autorités scolaires pour obtenir de l’assistance par rapport à la composition des classes. Il servira uniquement à l’embauche de personnel enseignant suppléant.

Le comité établira des lignes directrices et des procédures pour accéder aux prestations vouées à la composition des classes.

Le Ministère fournira les fonds aux Autorités scolaires. Les Autorités scolaires administreront ces fonds conformément aux décisions du comité. La décision finale quant à l’affectation des fonds sera rendue par le comité.

## **ANNEXE K – PROTOCOLE D'ENTENTE – FONDS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL POUR LES ADMINISTRATEURS**

### Protocole d'entente

#### Fonds de perfectionnement professionnel pour les administrateurs

Le ministre devra prévoir un budget de vingt mille dollars (20 000 \$) par année scolaire de l'entente pour les activités de perfectionnement professionnel **des directeurs et des directeurs adjoints**. La décision finale en ce qui concerne les activités de perfectionnement professionnel sera rendue par la PEI Teachers' Federation Association of School Administrators et devra être approuvée par le Ministère.

## ANNEXE L – LETTRE D’ENTENTE – PSYCHOLOGUES

### Lettre d’entente Psychologues

Attendu que le ministre a convenu que les psychologues embauchés par une Autorité scolaire pour exercer leur profession constituent du personnel enseignant au sens de l’*Education Act* pour les besoins des négociations collectives;

Pour ces motifs, la Commission de négociation en éducation et la Prince Edward Island Teachers’ Federation conviennent de ce qui suit :

1. Les psychologues seront rémunérés selon le même barème qu’un enseignant de l’échelon 6 et bénéficieront des indemnités pour fonctions administratives applicables;
2. Les psychologues travailleront les mêmes journées qu’un enseignant; toutefois, sous réserve d’un accord entre l’employeur, la Fédération et le psychologue, il sera possible de remplacer les jours d’école par d’autres journées (p. ex. cinq jours de congé en février pour avoir travaillé durant la pause du mois de mars);
3. Sous réserve d’un accord entre le psychologue et l’employeur, ce dernier peut accorder directement un contrat à un psychologue pour du travail supplémentaire en dehors de l’année de travail normale. Tous les arrangements de ce genre sont réputés ne pas faire partie du protocole d’entente avec la PEITF.

## **ANNEXE M – BESOINS DU SERVICE EN CE QUI CONCERNE LES DEMANDES DE CONGÉ**

### Besoins du service

Les besoins du service, en ce qui concerne les demandes de congé en vertu des dispositions des paragraphes 20(03) et 20(05) du Protocole d'entente, englobent notamment :

- a) la nécessité d'assurer la dotation appropriée d'une école;
- b) la disponibilité d'un personnel enseignant suppléant certifié;
- c) les besoins en éducation des élèves, en particulier la nécessité d'assurer la continuité de l'enseignement;
- d) la nécessité que les enseignants assument leurs responsabilités professionnelles dans le cadre d'événements prévus pour lesquels des changements adéquats ne peuvent être apportés, dont :
  - les rencontres avec les parents;
  - les rencontres avec l'enseignant;
  - les examens faits par leurs propres élèves;
  - la journée d'orientation pour les nouvelles classes;
  - une évaluation officielle programmée de l'enseignant.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur a la possibilité de ne pas tenir compte des besoins du service à cause des circonstances particulières d'une demande de congé.

## ANNEXE N – PROTOCOLE D'ENTENTE – COURS D'ÉTÉ

Protocole d'entente  
Cours d'été

entre

La Commission de négociation en éducation  
(la CNE)

et

La Prince Edward Island Teachers' Federation  
(la Fédération)

1. La CNE reconnaît et convient que les enseignants des cours d'été sont membres de la Fédération.
2. Les enseignants des cours d'été doivent être embauchés en fonction de leur formation, de leurs aptitudes et de leurs compétences. Les membres actuels de la Fédération seront privilégiés.
3. Une Autorité scolaire qui emploie des enseignants de cours d'été doit recueillir les cotisations appropriées auprès de ceux-ci et les remettre à la Fédération.
4. La rémunération par cours des enseignants des cours d'été est calculée selon la formule suivante :  
taux selon l'échelle figurant au paragraphe 8(02) du Protocole d'entente, multiplié par  $\frac{2}{3}$ , puis par **30/195**.
5. Si le calcul effectué selon la formule du paragraphe 4 donne un salaire de **5 800 \$** ou moins, l'enseignant reçoit une rémunération de **5 800 \$**, quels que soient son brevet et son échelon.
6. Le directeur des cours d'été reçoit une rémunération établie selon la formule du paragraphe 5, avec une allocation administrative de **1 500 \$**.

## **ANNEXE O – PROTOCOLE D'ENTENTE – COMITÉS DE LIAISON ENTRE LA FÉDÉRATION ET LES AUTORITÉS SCOLAIRES**

### Protocole d'entente Comités de liaison entre la Fédération et les Autorités scolaires

1. Un comité de liaison avec la Fédération sera créé par chaque Autorité scolaire et sera composé d'au plus trois (3) représentants de la Fédération et d'un nombre égal de représentants de l'Autorité scolaire. Le comité doit bénéficier du soutien des deux parties dans l'intérêt d'un meilleur service au public et de la sécurité d'emploi des employés.
2. Un représentant de l'Autorité scolaire et un représentant de la Fédération seront désignés coprésidents et présideront les réunions à tour de rôle.
3. Le comité s'intéressera aux questions d'ordre général suivantes :
  - a) envisager les critiques constructives de toutes les activités de sorte que l'Autorité scolaire et les enseignants entretiennent de meilleures relations;
  - b) améliorer et élargir les services aux élèves;
  - c) promouvoir la sécurité et faire des recommandations en vue d'améliorer les conditions de santé et de sécurité;
  - d) examiner les suggestions des enseignants, les questions liées aux conditions de travail et au service (mais pas les griefs relatifs au service);
  - e) corriger les situations donnant lieu à des griefs et à des malentendus.
4. Le comité se réunit, au besoin, sur convocation des coprésidents à un moment et à un endroit qui conviennent à tous. Les membres du comité reçoivent un avis et l'ordre du jour de la réunion au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
5. Le procès-verbal de chaque réunion est rédigé et signé par les coprésidents le plus rapidement possible après la réunion. La Fédération et l'Autorité scolaire reçoivent une copie du procès-verbal dans les sept (7) jours suivant la réunion.
6. Les activités du comité ne peuvent supplanter celles de tout autre comité de la Fédération ou de l'Autorité scolaire, et le comité n'a pas le pouvoir de prendre des décisions ou de tirer des conclusions qui lient la Fédération, ses membres ou l'Autorité scolaire. Le comité a le pouvoir de faire des recommandations à la Fédération et à l'Autorité scolaire à la suite de ses discussions et du fait des conclusions qu'il tire.
7. Les dates des réunions du comité seront fixées au début de l'année scolaire. Le comité se rencontre au moins deux (2) fois par année scolaire.

## ANNEXE P – CERTIFICATION AND STANDARDS BOARD – NIVEAUX ASSOCIÉS AU BREVET D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

À TITRE INDICATIF SEULEMENT

### Certification and Standards Board Niveaux associés au Brevet d'enseignement général

La présente politique n° CSB 13-08 remplace la politique n° CSB 11-03 qui remplaçait la politique n° CSB 03-01 (certificat permanent d'aptitude pédagogique), laquelle remplaçait la politique n° CSB 98-02.

Conformément aux articles 7 et 11 de l'*Education Act* (R.S.P.E.I. 1988, chap. S-2.1), j'approuve par les présentes la politique suivante de la Certification and Standards Board (commission de la certification et des normes) relative au Brevet d'enseignement général.

1. Le Brevet d'enseignement général est associé à un niveau à la suite d'une évaluation effectuée au moment de la demande initiale ou d'une demande de reclassement auprès du registraire. Le niveau attribué à un Brevet d'enseignement général est établi dans le cadre d'une évaluation des études générales et professionnelles effectuées par le demandeur. Le brevet ou le nouvel échelon entre en vigueur à compter de la date à laquelle le Bureau du registraire a reçu tous les documents exigés et le paiement des frais d'évaluation, sous réserve que l'attribution du niveau dudit brevet a été approuvée par le ministre.

2. Un Brevet d'enseignement général de niveau 4 sera décerné à toute personne qui, après paiement des frais afférents et présentation des documents exigés, fournit la preuve au registraire qu'elle a terminé :

i) un baccalauréat en éducation agréé de cent vingt (120) heures-crédits ou l'équivalent

OU

un baccalauréat général agréé de quatre-vingt-dix (90) heures-crédits ou l'équivalent et un baccalauréat en éducation agréé de trente (30) heures-crédits ou l'équivalent;

ii) un minimum cumulatif de cent vingt (120) heures-crédits d'études postsecondaires approuvées dans des universités reconnues.

Un reclassement du niveau 4 au niveau 5 sera accordé au titulaire d'un Brevet d'enseignement général 4 qui, après paiement des frais afférents et présentation des documents exigés, fournit la preuve au registraire qu'il a terminé :

i) trente (30) heures-crédits de cours universitaires approuvés avancés de premier cycle ou de cycles supérieurs, ou de cours reconnus par le ministre,

ii) lorsque les cours sont dans un domaine professionnel lié à l'éducation et/ou dans des domaines en lien avec le programme d'études du réseau scolaire public de l'Î.-P.-É. et sont reconnus par le ministre,

iii) un minimum cumulatif de cent cinquante (150) heures-crédits d'études universitaires.

3. Un Brevet d'enseignement général de niveau 5 sera décerné à toute personne qui, après paiement des frais afférents et présentation des documents exigés, fournit la preuve au registraire qu'elle a terminé :

i) un baccalauréat général agréé de cent vingt (120) heures-crédits ou l'équivalent et un baccalauréat en éducation agréé d'au moins trente (30) heures-crédits

OU

un baccalauréat général agréé de quatre-vingt-dix (90) heures-crédits ou l'équivalent et un baccalauréat en éducation agréé de soixante (60) heures-crédits ou l'équivalent

OU

un baccalauréat en éducation agréé concomitant ou intégré de cent cinquante (150) heures-crédits;

ii) un minimum cumulatif de cent cinquante (150) heures-crédits d'études universitaires.

Un reclassement du niveau 5 au niveau 5-A sera accordé au titulaire d'un Brevet d'enseignement général 5 qui, après paiement des frais afférents et présentation des documents exigés, fournit la preuve au registraire qu'elle :

i) répond aux exigences du Brevet d'enseignement général 5,

ii) et a terminé trente (30) heures-crédits supplémentaires de cours universitaires approuvés avancés de premier cycle ou de cycles supérieurs, ou de cours reconnus par le ministre,

iii) lorsque les cours sont dans un domaine professionnel lié à l'éducation et/ou dans des domaines en lien avec le programme d'études du réseau scolaire public de l'Î.-P.-É. et ont été approuvés par le registraire,

iv) et un minimum cumulatif de cent quatre-vingts (180) heures-crédits d'études postsecondaires.

4. Un Brevet d'enseignement général de niveau 5-A sera décerné à toute personne qui, après paiement des frais afférents et présentation des documents exigés, fournit la preuve au registraire qu'elle :

- i) répond aux exigences du Brevet d'enseignement général 5,
- ii) et a terminé trente (30) heures-crédits supplémentaires de cours universitaires approuvés avancés de premier cycle ou de cycles supérieurs,
- iii) lorsque les cours sont dans un domaine professionnel lié à l'éducation et/ou dans des domaines en lien avec le programme d'études du réseau scolaire public de l'Î.-P.-É. et sont reconnus par le ministre,
- iv) et un minimum cumulatif de cent quatre-vingts (180) heures-crédits d'études universitaires.

Un reclassement du niveau 5-A au niveau 6 sera accordé au titulaire d'un Brevet d'enseignement général 5-A qui, après paiement des frais afférents et présentation des documents exigés, fournit la preuve au registraire qu'elle :

- i) répond aux exigences du Brevet d'enseignement général 5-A,
- ii) et a terminé trente (30) heures-crédits supplémentaires de cours donnant lieu à un minimum cumulatif de cent quatre-vingts (180) heures-crédits d'études universitaires,
- iii) et une maîtrise en éducation ou dans un domaine professionnel lié à l'éducation et/ou dans des domaines en lien avec le programme d'études de l'Î.-P.-É. qui ont été approuvés par le registraire.

5. Un Brevet d'enseignement général de niveau 6 sera décerné à toute personne qui, après paiement des frais afférents et présentation des documents exigés, fournit la preuve au registraire qu'elle :

- i) répond aux exigences du Brevet d'enseignement général V,
- ii) et a terminé trente (30) heures-crédits supplémentaires de cours donnant lieu à un minimum cumulatif de cent quatre-vingts (180) heures-crédits d'études postsecondaires,
- iii) et une maîtrise en éducation ou dans un domaine professionnel lié à l'éducation et/ou dans des domaines en lien avec le programme d'études de l'Î.-P.-É. qui ont été approuvés par le registraire.

Une personne qui a terminé avec succès un programme agréé de formation (initiale) des enseignants correspondant à une maîtrise et reconnu aux fins de la certification dans la province où les études ont été faites, doit obtenir une autre maîtrise dans un domaine professionnel lié à l'éducation et/ou dans des domaines en lien avec le programme d'études de l'Î.-P.-É. qui ont été approuvés par le registraire et avoir accumulé au moins cent quatre-vingts (180) heures-crédits d'études universitaires pour être admissible au Brevet d'enseignement général de niveau 6.

Un reclassement du niveau 6 au niveau 7 sera accordé au titulaire d'un Brevet d'enseignement général 6 qui, après paiement des frais afférents et présentation des documents exigés, fournit la preuve au registraire qu'elle :

- i) répond aux exigences du Brevet d'enseignement général 6,
- ii) et a terminé trente (30) heures-crédits supplémentaires de cours donnant lieu à un minimum cumulatif de deux cent dix (210) heures-crédits d'études postsecondaires,
- iii) et une maîtrise supplémentaire ou un doctorat en éducation ou dans un domaine professionnel ou une matière en lien direct avec le programme d'études du réseau scolaire public de l'Î.-P.-É. et qui a été approuvé par le registraire.

6. Un Brevet d'enseignement général de niveau 7 sera décerné à toute personne qui, après paiement des frais afférents et présentation des documents exigés, fournit la preuve au registraire qu'elle :

- i) répond aux exigences du Brevet d'enseignement général 6,
- ii) et a terminé trente (30) heures-crédits supplémentaires de cours donnant lieu à un minimum cumulatif de deux cent dix (210) heures-crédits d'études postsecondaires,
- iii) et une maîtrise supplémentaire ou un doctorat en éducation ou dans un domaine professionnel ou une matière en lien direct avec le programme d'études du réseau scolaire public de l'Î.-P.-É. et qui a été approuvé par le registraire.

Les articles (5 et 6) traitant du Brevet d'enseignement général de niveau 7 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2013. Toute augmentation salariale correspondante doit être négociée.

7. Le dossier de demande de brevet d'enseignement général et le formulaire de demande de reclassement ainsi que le résumé de la politique, les règlements, les lignes directrices et l'information relative aux frais y figurant ont été approuvés et sont joints aux présentes (pièces jointes UAC # 1- Eng et UAC # 1-Fre).

## **ANNEXE Q – LETTRE D’ENTENTE – COMITÉ MIXTE SUR LES CONDITIONS D’ENSEIGNEMENT ET D’APPRENTISSAGE**

### **Lettre d’entente**

#### **Comité mixte sur les conditions d’enseignement et d’apprentissage**

**Un comité mixte sur les conditions d’enseignement et d’apprentissage (CMCEA) est mis sur pied pour examiner les besoins en matière d’éducation dans les écoles et trouver des solutions aux problèmes qui ont une incidence sur les conditions d’enseignement et d’apprentissage. Ce comité doit, au besoin, faire rapport au ministre.**

**Le comité comprend sept (7) membres, soit trois (3) représentants de la Fédération, trois (3) représentants des Autorités scolaires et un (1) représentant du Ministère. Le représentant du Ministère agit à titre de président et, sous réserve de la présente lettre d’entente, le comité est tenu de déterminer sa propre procédure.**

**Au minimum, le comité se réunit dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, puis au moins une fois par trimestre, soit au plus tard le 30 avril, le 30 août, le 15 novembre et le 15 janvier de chaque année scolaire, ou à une autre date convenue par les parties.**

**Le groupe de travail a pour principal objectif de mener un processus collaboratif dans le cadre duquel il prévoit notamment :**

- **effectuer des recherches sur les enjeux qui ont actuellement une incidence sur l’apprentissage des élèves et les conditions de travail en regard de la composition des classes et de l’inclusion des élèves;**
- **explorer des solutions novatrices aux problèmes liés à la composition des classes (p. ex. diversité des besoins d’apprentissage, problèmes de comportement et problèmes linguistiques au sein de la population scolaire);**
- **explorer des solutions novatrices aux problèmes liés à l’inclusion des élèves;**
- **explorer différents modèles et méthodes de prestation de services aux élèves, s’il y a lieu;**
- **explorer différentes méthodes pour atténuer l’incidence de l’inclusion des élèves et de la composition des classes sur les conditions de travail;**
- **consulter des spécialistes de l’éducation;**
- **explorer des méthodes et des modèles novateurs permettant d’améliorer l’affectation du personnel et des ressources.**

**Le groupe de travail examine et évalue l’information et les résultats de la recherche découlant de ce qui précède, puis présente au ministre, dans les trois**

**mois suivant la date de sa première réunion, un rapport préliminaire accompagné de recommandations. Le rapport préliminaire comprend un échéancier concernant l'achèvement et la présentation d'un rapport complet au ministre.**

**Le rapport complet renferme des recommandations au ministre fondées sur les renseignements et les données probantes recueillis. Certaines recommandations peuvent porter notamment sur la façon dont les questions soulevées pourraient être examinées en concertation sur une base permanente grâce, par exemple, au maintien du comité ou à la création d'un groupe similaire après l'expiration de la présente convention.**

**ANNEXE R – LETTRE D’ENTENTE – CHANGEMENT VISANT LES ÉCHELONS DE SALAIRE ÉNONCÉS À L’ARTICLE 8**

**Lettre d’entente  
Changement visant les échelons de salaire énoncés à l’article 8**

**À l’article 8 (Échelles salariales) de la présente convention, les échelons 3 à 12 sont remplacés par les échelons 1 à 10.**

- 1. Par conséquent, les enseignants à l’échelon 3 passent à l’échelon 1, et ainsi de suite jusqu’aux enseignants à l’échelon 12, qui passent à l’échelon 10.**
- 2. Le changement visant les échelons de salaire entrera en vigueur à la date de signature de la présente convention, mais sa mise en œuvre exigera du temps et des ressources administratives de la part du service de la paie, ce qui engendrera les conséquences suivantes :**
  - (a) le changement sera mis en œuvre après l’augmentation ou les augmentations de salaire et les paiements rétroactifs découlant de la nouvelle convention;**
  - (b) le changement sera mis en œuvre par le service de la paie dès que possible après la date de signature de la présente convention, et la Fédération sera tenue informée de l’évolution de la situation.**

**Ce changement n’a pas d’incidence sur la progression salariale normale du personnel enseignant**

## **ANNEXE S – LETTRE D’ENTENTE — AUGMENTATION SUPPLÉMENTAIRE**

### **Lettre d’entente**

**La Fédération met de côté ses propositions concernant un régime d’assurance-invalidité de longue durée en coparticipation pour la présente série de négociations seulement. Au lieu d’une entente sur un régime d’assurance-invalidité de longue durée en coparticipation pour la convention collective de 2018-2021, la Fédération accepte une augmentation économique générale supplémentaire de 0,5 %.**

SIGNED, SEALED AND DELIVERED

:

THE EDUCATION NEGOTIATING AGENCY

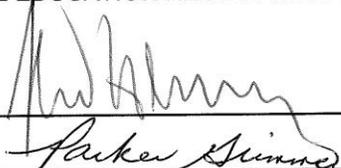
This the 29 day of April, 2019

:

A.D. by The Education

:

Negotiating Agency,

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

AND by the said The Prince

THE PRINCE EDWARD ISLAND  
TEACHERS' FEDERATION

Edward Island Teachers'

:

Federation:

:

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

