CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CONSEIL SCOLAIRE CENTRE-EST NO.3

et

l'ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION

du 1er SEPTEMBRE 2016 au 31 AOÛT 2018

TABLE DES MATIÈRES

N° de l'article	Titre	N° de page
	ATTENDU QUE	3
1.	CHAMPS D'APPLICATION	3
2.	DURÉE	4
3.	SALAIRE	7
4.	ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EXERCICE	10
5.	ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS	13
6.	ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL	13
7.	RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX	14
8.	CONDITIONS D'EXERCICE	15
9.	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	17
10.	CONGÉS DE MALADIE /CERTIFICATS ET RAPPORTS MÉDICAUX	18
11.	CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL	19
12.	CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES / CONGÉS GÉNÉRAUX / CONGÉS PERSONNELS	22
13.	CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICE POUR REPRÉSENTATION (À COMPTER DU 24 JUIN 2019)	22
14.	AUTRES CONGÉS	23
15.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS CENTRALES	25
16.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS LOCALES	28
17.	EMPLOI	29
18.	PAGE DE SIGNATURE	31
	Nouveau protocole d'entente N° 1—Programme à l'essai de crédits de congés pour calendrier d'instruction condensé	32
	Nouveau protocole d'entente N° 2—Modificateur de la clause « moi aussi » et des augmentations	33
	Nouveau protocole d'entente N° 3—Programme de subventions du Fonds pour l'amélioration dans les salles de classes (FASC)	35
	Lettre d'entente N° 4—Comité de liaison	36

Convention collective entre

LE CONSEIL SCOLAIRE CENTRE-EST

(ci-après appelé "l'Employeur")

de la première partie

-et-

L'ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION

(ci-après appelé "l'Association" qui agit au nom du personnel enseignant employé par l'Employeur)

de la deuxième partie

La présente convention collective est intervenue le 2020 02 25 entre le Conseil Scolaire Centre Est No. 3 et l'Alberta Teachers' Association (Association).

Attendu que la présente convention collective est intervenue conformément aux lois de la province d'Alberta en leur version modifiée de temps à autre, notamment la School Act, l'Alberta Human Rights Act, la Public Education Collective Bargaining Act (PECBA), l'Employment Standards Code et le Labour Relations Code.

ATTENDU que les termes et conditions d'emploi ainsi que les salaires des enseignants ont fait l'objet de négociations entre les parties, et

ATTENDU que les parties désirent que ces sujets soient inscrits dans une entente,

Le masculin est utilisé pour alléger le texte.

1. CHAMP D'APPLICATION

1.1 *La présente convention collective s'applique à chaque personne qui doit détenir un brevet d'enseignant à titre de condition d'emploi auprès d'un conseil scolaire, exception faite des postes qu'un conseil scolaire et l'Association ont convenu d'exclure dans le cadre de leurs négociations locales.*

1.1.1 En cas de divergence entre la traduction et la version originale anglaise de l'entente de principe entre l'ATA et la province de l'Alberta, la version anglaise prévaut.

1.2 Postes exclus

1.2.1 Direction générale

1.2.2 Direction(s) générale adjointe

1.2.3 Direction(s) générale associée

1.3 À compter du 24 juin 2019, l'Association est l'agent négociateur de chaque unité de négociation et :

1.3.1 a le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec la TEBA pour le compte de tous les enseignants appartenant aux unités de négociation et de lier les enseignants aux termes de toute entente portant sur les modalités centrales; et

1.3.2 a le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec chaque conseil scolaire pour le compte des enseignants appartenant à chaque unité de négociation en ce qui concerne les modalités locales et de lier les enseignants par une convention collective.

1.4 L'Employeur assume tout droit de gestion, sauf ceux limités expressément par les conditions de cette convention collective.

1.5 À compter du 24 juin 2019, la mise en œuvre de la présente convention collective ne fera pas en sorte qu'un enseignant reçoive un salaire inférieur à celui qui était calculé aux termes d'une convention collective antérieure, à moins que la TEBA et l'Association en conviennent.

1.6 À compter du 24 juin 2019, la présente convention collective annule toutes les conventions collectives antérieures et toutes les dispositions qui y sont annexées.

1.7 À compter du 24 juin 2019, les droits et obligations des parties aux termes de la présente convention collective s'appliquent au profit de ces dernières et passent à leurs successeurs.

2. DURÉE

2.1 La durée de la présente convention collective court du 1er septembre 2016 au 31 août 2018. Sauf indication contraire, la présente convention collective demeure entièrement en vigueur jusqu'au 31 août 2018.

2.2 Négociation de la liste (À compter du 24 juin 2019)

2.2.1 Les négociations relatives à la liste des questions centrales et locales doivent commencer au moins 6 mois et au plus 8 mois avant l'expiration de la convention collective existante et être amorcées au moyen d'un avis écrit donné par l'Association ou la TEBA à l'autre partie.

2.2.2 Si les parties ne s'entendent pas, la question sera tranchée par arbitrage aux termes de la PECBA.

2.3 Négociation des questions centrales (À compter du 24 juin 2019)

2.3.1 Soit la TEBA, soit l'Association peut, au moyen d'un avis écrit, exiger que l'autre commence les négociations. Malgré le paragraphe 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations centrales de la part de la TEBA ou de l'Association doit être signifié au moins 15 jours et au plus 30 jours après que les questions centrales et les questions locales ont été déterminées.

2.3.2 L'avis mentionné au paragraphe 2.3.1 est réputé constituer un avis de commencer les négociations collectives mentionné à l'article 59(1) du Labour Relations Code.

2.4 Négociations locales (À compter du 24 juin 2019)

2.4.1 Malgré le paragraphe 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations locales de la part d'un conseil scolaire ou de l'Association doit être signifié après que la convention collective mentionnée à l'article 11(4) de la PECBA a été ratifiée ou que les modalités centrales ont été autrement arrêtées, mais au plus tard dans les 60 jours qui suivent.

2.4.2 L'avis mentionné à l'article 2.4.1 est réputé constituer un avis de commencer les négociations collectives mentionné à l'article 59(1) du Labour Relations Code.

2.5 Prolongation pendant une période de transition (À compter du 24 juin 2019)

2.5.1 Malgré l'article 130 du Labour Relations Code, lorsqu'un avis de commencer les négociations centrales a été signifié, une convention collective en vigueur entre les parties au moment de la signification de l'avis est réputée continuer de s'appliquer aux parties, en dépit de toute date d'expiration prévue dans la convention collective, jusqu'à ce

a) qu'une nouvelle convention collective soit conclue ou

b) qu'une grève ou un lock-out débute en application de la division 13 de la partie 2 du Labour Relations Code pendant les négociations locales.

2.5.2 Si une grève ou un lock-out débute pendant les négociations centrales, la prolongation réputée de la convention collective est suspendue jusqu'à ce qu'une entente relative aux modalités centrales soit ratifiée en application de l'article 11(4) de la PECBA ou que les modalités centrales aient autrement été arrêtées.

2.6 Rencontre et échanges (À compter du 24 juin 2019)

2.6.1 Dans le cas des négociations à la Table centrale, les représentants de l'Association et de la TEBA doivent se réunir et commencer les négociations collectives au plus tard 30 jours après que l'avis a été donné. À la première rencontre, l'Association et la TEBA doivent échanger des précisions sur toutes les modifications recherchées.

2.6.2 Dans le cas des négociations à la Table locale, les représentants de l'Association et d'un conseil scolaire doivent se réunir et commencer les négociations collectives au plus tard 30 jours après que l'avis a été donné. À la première rencontre, l'Association et l'Employeur doivent échanger des précisions sur toutes les modifications recherchées.

2.7 Ouverture d'un commun accord (À compter du 24 juin 2019)

2.7.1 L'Association et la TEBA peuvent en tout temps, d'un commun accord, négocier des modifications relatives aux questions centrales contenues dans la présente convention collective. Ces modifications prendront effet à la date convenue entre l'Association et la TEBA.

2.7.2 L'Association et l'Employeur peuvent en tout temps, d'un commun accord, négocier des modifications relatives aux questions locales contenues dans la présente convention collective. Ces modifications prendront effet à la date convenue entre les parties.

2.8 Information à fournir (À compter du 24 juin 2019)

2.8.1 Étant donné que l'Association est l'agent négociateur du personnel enseignant employé par chaque conseil scolaire, chaque conseil scolaire fournit à l'Association au moins une fois par année, au plus tard le 31 octobre, la liste de ses enseignants membres de l'Association, y compris le nom, le numéro de brevet, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone à domicile et le nom de leur école ou de l'autre lieu où chacun est employé.

2.8.2 Chaque conseil scolaire fournit l'information suivante chaque année à l'Association et à la TEBA :

a) *Répartition des enseignantes et des enseignants par catégorie et échelon de la grille salariale en date du 30 septembre;*

b) *Taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux/Compte Dépenses Bienêtre/Régime enregistré d'épargne-retraite (REER);*

c) *Dernier état financier du conseil scolaire;*

d) *Coût total des primes relatives aux avantages sociaux;*

e) *Coût total des suppléantes et des enseignants suppléants; et*

f) *Coût total des allocations.*

3. SALAIRE

3.1 Date/calendrier de versement des salaires

3.1.1 Sauf pour les enseignants suppléants, l'Employeur payera à chaque enseignant un douzième (1/12) du salaire annuel de l'enseignant le 28 de chaque mois.

3.1.2 Tous les enseignants participeront au programme de dépôt bancaire direct de l'Employeur.

3.1.3 Le paiement de l'allocation administrative débute à la date d'entrée en vigueur de la nomination.

3.2 Grille

3.2.1 L'allocation salariale minimale pour chaque année de scolarité et les majorations annuelles pour l'expérience sont déterminées selon les grilles salariales suivantes:

3.2.2 A compter du 1er Septembre 2016 :

	CATÉGORIE	QUATRE	CINQ	SIX
E	0	59 615	62 584	66 453
X	1	63 357	66 403	70 272
P	2	67 085	70 221	74 092
É	3	70 818	74 036	77 913
R	4	74 541	77 853	81 730
I	5	78 269	81 672	85 550
E	6	82 005	85 496	89 368
N	7	85 790	89 313	93 186
C	8	89 858	93 135	97 010
E	9	93 927	96 953	100 823

3.3 Scolarité

3.3.1 L'évaluation des années de scolarité d'un enseignant, pour des fins salariales, ne peut être effectuée qu'en fonction de l'attestation de compétences du Teacher Qualifications Service (TQS), établie selon le Memorandum of AGREEMENT entre le Department of Education, le Alberta Teachers' Association et le Alberta School Trustees Association daté du 23 mars 1967.

3.3.2 Le salaire des enseignants sera déterminé en fonction du nombre d'années de scolarité au premier jour du calendrier scolaire de chaque année scolaire, à la date du début de l'emploi ou au 1er février.

3.3.3 Jusqu'à ce que l'enseignant présente une attestation de compétences du TQS ou une preuve d'en avoir fait la demande en vue de déterminer son salaire, le salaire de l'enseignant sera déterminé selon l'attestation de compétences du TQS la plus récente, ou selon la scolarité minimale requise pour l'obtention du brevet d'enseignement.

3.3.4 Une attestation de compétences du TQS, ou la preuve d'en avoir fait la demande, doit être présentée à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant le début de l'emploi, le premier (1er) jour du calendrier scolaire de chaque année scolaire ou le premier (1er) jour de février. Si l'enseignant ne soumet pas l'attestation de compétences du TQS ou la preuve d'en avoir fait la demande dans les 45 jours, son salaire sera ajusté au début du mois suivant la présentation de l'attestation de compétences du TQS à l'Employeur. La preuve d'en avoir fait la demande sera un accusé de réception écrit fourni par le Teacher Qualifications Service.

3.4 Expérience

3.4.1 Les enseignants accumulent de l'expérience pendant qu'ils détiennent un brevet d'enseignement de l'Alberta valide ou l'équivalent et qu'ils travaillent :

a) en vertu d'un contrat dans un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi, à l'exclusion des congés autorisés sans salaire et des périodes de vacances;

b) à titre d'enseignant suppléant au cours des cinq (5) années précédentes.

3.4.2 Une (1) seule année d'expérience est accordée à un enseignant pendant une (1) année scolaire.

3.4.3 L'expérience non reconnue antérieure acquise au cours d'une année scolaire dans un conseil scolaire peut être reportée aux fins du calcul des années d'expérience dans l'année scolaire suivante auprès du même conseil scolaire.

3.4.4 Ces dispositions entrent en vigueur le 1er septembre 2017 et ne s'appliquent pas rétroactivement, si ce n'est pour permettre que l'expérience non reconnue acquise au cours de l'année scolaire 2016-2017 auprès d'un conseil scolaire soit reportée aux fins du calcul des années d'expérience au cours de l'année scolaire 2017-2018 auprès du même conseil scolaire.

3.4.5 Le nombre d'années d'expérience d'enseignement acquis par l'enseignant avant son embauche par l'Employeur sera reconnu, pour fins salariales, comme si cette expérience avait été acquise dans les écoles gérées par l'Employeur.

3.4.6 Un enseignant qui fournit des services d'enseignement pendant un minimum équivalent à 125 jours de travail sera admissible à une augmentation d'une année d'expérience d'enseignement.

3.4.7 Si un enseignant suppléant accumule l'équivalent de cent vingt-cinq (125) jours de travail dans un maximum de quatre (4) années consécutives avec l'Employeur, l'enseignant sera admissible à une reconnaissance d'une année d'expérience d'enseignement. ***(cet article sera supprimé à compter du 31 Aout 2017 et sera être remplacer par clause 3.4.7.1)***

3.4.7.1 À compter du 1er septembre 2019, si un enseignant suppléant accumule l'équivalent de cent vingt-cinq (125) jours de travail au cours des cinq (5) années précédentes, l'enseignant sera admissible à une reconnaissance d'une année d'expérience d'enseignement

3.4.8 Lorsque le nombre prérequis de jours de travail est atteint, l'enseignant ou l'enseignant suppléant ne pourra commencer à accumuler des crédits en vue d'obtenir une autre année d'expérience d'enseignement qu'au début d'une prochaine période de majoration. La date d'ajustement de cette majoration du nombre d'années d'expérience d'enseignement sera le premier jour de l'année scolaire et/ou le premier (1er) jour de février.

3.4.9 Dès son premier jour d'emploi avec l'Employeur, l'enseignant sera rémunéré selon la grille salariale et en fonction des années d'expérience que lui reconnaît l'Employeur. L'enseignant est responsable de la soumission des preuves relative à ses années d'expérience. Un enseignant qui désire faire reconnaître son expérience antérieure dispose de quarante-cinq (45) jours, à compter de son premier jour d'emploi, pour fournir à l'Employeur les preuves écrites attestant son expérience, ou la preuve d'en avoir fait la demande, s'il veut faire reconnaître cette expérience à partir du début de son placement initial sur l'échelle salariale. Si l'enseignant ne soumet pas les preuves écrites, ou la preuve d'en avoir fait la demande, des documents attestant son expérience d'enseignement, il sera rémunéré selon le minimum de l'échelle d'expérience. Tout ajustement futur de salaire, basé sur l'expérience antérieure, se fera alors le mois suivant la réception de la documentation. Si le placement initial de l'enseignant sur la grille salariale s'avérait supérieur au placement justifié par les preuves fournies, l'Employeur ajustera le salaire à la baisse rétroactivement au placement initial.

4. ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EXERCICE

4.1 Création de nouvelles désignations/nouveaux postes

4.1.1 L'Employeur peut créer et combler des postes d'administration, de supervision, ou tout autre poste nécessitant un certificat valide d'enseignement. Toute allocation administrative pour le nouveau poste sera déterminée par l'Employeur, et pourra être sujette à négociation lors de la prochaine ronde de négociations entre les parties signataires de la présente convention collective.

4.2 Allocations pour fonctions administratives

4.2.1 Allocation du directeur

4.2.1.1 En plus du salaire recevable en vertu de cette convention, chaque directeur recevra une allocation administrative annuelle établie comme suit :

4.2.1.2 À partir du 1er septembre 2016, une allocation de 1 302.92$ par niveau scolaire, incluant la prématernelle et la maternelle, sous la responsabilité de la direction d'école.

4.2.2 Allocation du directeur-adjoint et de l'assistant-directeur.

4.2.2.1 En plus du salaire recevable en vertu de cette convention, chaque directeur-adjoint recevra une allocation administrative égale à la moitié (1/2) de l'allocation administrative du directeur, et chaque assistant-directeur recevra une allocation administrative égale au quart (1/4) de l'allocation administrative du directeur de l'école.

4.2.3 Au début de chaque année, dans les écoles où il n'y a pas de direction adjointe, il y aura un enseignant désigné pour voir à la gestion de l'école en l'absence de la direction. À partir du 1er septembre 2016, ils auront une allocation annuelle de 1207.82$.

4.3 Administrateurs intérimaires/substituts – Rémunération

Les clauses 4.3.1 – 4.3.4 suivants seront supprimé à compter du 31 aout 2019 :

4.3.1 Lorsque, en l'absence du directeur, le directeur-adjoint ou l'assistant-directeur assume les fonctions de direction pour une période de cinq (5) jours scolaires consécutifs ou plus, il sera désigné directeur à partir du sixième (6e) jour consécutif et sera rémunéré, à compter de ce jour, comme directeur pour la durée de sa désignation.

4.3.2 En l'absence de tous les administrateurs désignés, un enseignant sera désigné comme directeur le deuxième (2e) jour scolaire d'absence consécutif du directeur et sera rémunéré comme directeur

à partir du troisième (3e) jour consécutif de sa désignation comme directeur, rétroactif au premier (1er) jour de désignation, et pour la durée de sa désignation comme directeur.

4.3.3 En l'absence du directeur, dans les écoles où il n'y a pas d'assistant-directeur, ou de directeur adjoint un enseignant sera désigné comme directeur le deuxième (2e) jour scolaire d'absence consécutif du directeur et sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3e) jour scolaire consécutif de sa désignation comme directeur. Cette rémunération sera rétroactive au premier (1er) jour de désignation, et pour la durée de sa désignation comme directeur.

4.3.4 En l'absence du directeur, dans les écoles où il y a un enseignant désigné, il sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3e) jour scolaire consécutif d'absence du directeur. Cette rémunération sera rétroactive au premier (1er) jour d'absence du directeur, et pour la durée de l'absence du directeur.

A compter du 1er septembre 2019, les clauses 4.3.1 – 4.3.4 suivants annulent et remplacent les clauses 4.3.1 – 4.3.4 ci-dessus :

4.3.1 Lorsque, en l'absence du directeur, le directeur-adjoint ou l'assistant-directeur assume les fonctions de direction pour une période de cinq (5) jours scolaires consécutifs ou plus, il sera désigné directeur à partir du sixième (6e) jour consécutif et sera rémunéré, à compter de ce jour, comme directeur pour la durée de sa désignation.

4.3.2 En l'absence du directeur, dans les écoles ou il y a un enseignant désigne, il sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3e) jour scolaire consécutif d'absence du directeur. Cette rémunération sera rétroactive au premier (1er) jour d'absence du directeur, et pour la durée de l'absence du directeur.

4.3.3 En l'absence de tous les administrateurs désignés, un enseignant sera désigné comme directeur le deuxième (2e) jour scolaire d'absence consécutif du directeur et sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3e) jour consécutif de sa désignation comme directeur, rétroactif au premier (1er) jour de désignation, et pour la durée de sa désignation comme directeur.

4.3.4 Si un directeur est absent pour plus que 10 jours, un nouvel enseignant désigne sera nommé.

4.3.5 L'Employeur s'engage à ne pas interrompre les jours consécutifs d'absence du directeur.

4.4 Enseignants possédant une désignation de direction (à compter du 1er Septembre 2017)

4.4.1 À compter du 1er septembre 2017, l'enseignant désigné comme direction d'école doit conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale de cinq (5) ans. Un maximum de deux (2) de ces cinq ans peut être des années de probation. Après le maximum de cinq (5) ans de contrats à terme, y compris la période de probation maximale de deux (2) ans, l'Employeur doit décider si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.

4.4.2 Toute direction en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq ans le 1er septembre 2017 peut continuer d'être visé par les termes du contrat à terme jusqu'à ce que le nombre total d'années où elle est désignée comme direction soit de cinq ans. Quand la durée totale de sa désignation comme direction atteindra cinq ans en date du 31 août 2018, l'Employeur devra décider au plus tard le 30 avril 2018 si la désignation continuera ou non pendant l'année scolaire 2018-2019 et, si elle continue, elle sera réputée être une désignation continue.

4.4.3 *Dans le cas de la direction en poste qui est visé par un ou des contrats à terme pendant une période de cinq ans ou plus en date du 1er septembre 2017, l'Employeur doit décider au plus tard le 31 janvier 2018 si sa désignation continuera ou non et, si elle continue, elle sera réputée être une désignation continue. Si la désignation n'est pas maintenue, elle expirera à la conclusion de la durée prévue dans le contrat à terme, à moins que celui-ci ne soit résilié autrement conformément aux dispositions expresses du contrat à terme.*

4.5 Autres conditions relatives à des fonctions administratives

4.5.1 Tout administrateur aura droit à deux journées de congé payées par année scolaire. Les dates de ces journées seront fixées par l'administrateur et le directeur général ou son désigné d'un commun accord. S'ils ne peuvent convenir de dates ensemble, l'Employeur payera, avant la fin juin de chaque année scolaire, les journées non utilisées au taux de 1/200 du salaire annuel et de l'allocation de l'administrateur.

4.5.2 A compter du 1er juillet 2019, les directions des écoles avec plus de 100 élèves ont droit à une journée en lieu supplémentaire sans perte de salaire.

4.6 À compter du 1 septembre 2019, les enseignants qui sont désignés comme conseiller/conseillère pédagogique ou consultant recevront une allocation annuelle de $7500 pour une équivalence à temps plein aussi longtemps qu'il demeure conseiller/conseillère ou consultant pédagogique.

5. ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

5.1 Taux de rémunération

5.1.1 À partir du 1er septembre 2016, chaque enseignant suppléant touchera une rémunération de 203,50$ pour un jour de travail, laquelle rémunération sera ajustée selon la proportion du service fourni par rapport à un jour de service régulier. Néanmoins, la rémunération journalière ne sera pas inférieure à 105.20$.

5.1.2 Tous les taux comprennent la paie de vacances.

5.2 Commencement de l'application de la grille

5.2.1 Un enseignant qui fait de la suppléance pendant plus de cinq (5) jours consécutifs en remplacement du même enseignant sera rémunéré selon l'échelon de la grille salariale correspondant à ses qualifications commençant le 6e jour.

5.2.2 À compter du 1er septembre 2017, la période d'emploi ininterrompu pendant l'année scolaire ne sera pas considérée comme interrompue si un jour férié, un congrès d'enseignants, une journée pédagogique ou toute autre relâche régie par le réseau interrompt la continuité de suppléant dans la salle de classe.

5.3 Autres conditions relatives aux enseignants suppléants

5.3.1 Les enseignants suppléants pour moins de 6 jours seront éligibles au remboursement des frais de déplacement calculés au taux du kilomètre de l'Employeur, pour des distances de plus de vingt (20) kilomètres sens unique.

6. ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL

6.1 *Définition de l'ETP : À compter du 1er septembre 2017, l'ETP de l'enseignant à temps partiel sera calculé en tant que quotient du nombre d'heures d'enseignement annuelles réelles de l'enseignant par le nombre d'heures d'enseignement d'une affectation à temps plein dans l'école de l'enseignant. Cet ETP servira au calcul de la part proportionnelle des heures assignables de l'enseignant.*

6.2 *Avantages sociaux des enseignants à temps partiel et calcul proportionnel*

6.2.1 *L'Employeur payera au prorata les cotisations de tout enseignant admissible qui enseigne à temps partiel, selon leur ÉTP.*

7. RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX

7.1 ***Régimes collectifs de soins de santé - Alberta School Employee Benefit Plan (ASEBP)***

7.1.1 L'Employeur versera la cotisation mensuelle de chaque enseignant admissible qui participe aux programmes d'avantages sociaux suivants:

(a) assurance-vie et assurance en cas de décès ou de mutilation par accident: Schedule 2 de *l'ASEBP*

(b) assurance invalidité de longue durée: Plan D de *l'ASEBP*

(c) assurance de soins complémentaires: Plan 1 de *l'ASEBP*

(d) assurance dentaire: Plan 3 de *l'ASEBP*

7.1.2 Assurance vision

7.1.2.1 L'Employeur versera 50% des cotisations mensuelle de chaque enseignant admissible qui participe à l'assurance-vision Vision Care – Plan 3 (ou son équivalent) offert par *ASEBP.*

7.2 **Admissibilité aux régimes collectifs d'avantages sociaux**

7.2.1 La participation aux régimes d'assurance-vie collective, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et d'assurance en cas d'invalidité de longue durée offert par l'Employeur sera une condition d'emploi pour tout enseignant admissible.

7.3 ***Compte Dépenses Avantages Sociaux et Compte Dépenses Bienêtre***

7.3.1 L'Employeur ouvrira pour chaque enseignant éligible un compte gestion-santé à l'usage de l'enseignant, de son conjoint et de ses dépendants éligibles. Ce compte sera géré par l'Alberta School Employee Benefit Plan (ASEBP) qui adhère à l'Agence du revenu du Canada (ARC) et aux exigences de la Loi de l'impôt sur le revenu. Le solde inutilisé sera reporté d'année en année en autant que le permet l'ARC. Les enseignants quittant l'emploi de l'Employeur pour quelque raison que ce soit devront renoncer au solde. Dans cet article "enseignant éligible" signifie tout enseignant, à plein temps ou à temps partiel, sous contrat continu, probatoire, intérimaire ou temporaire.

7.3.2 À partir du 1er septembre 2016 - l'Employeur déposera $600 par enseignant éligible, au prorata de l'ÉTP, sur un tel compte au moyen de versements mensuels.

7.4 Autres régimes collectifs d'avantages sociaux, y compris l'épargne-salaire et les REER

7.4.1 Les versements aux programmes d'avantages sociaux de l'Employeur permettront à l'Employeur de garder, et de ne pas remettre aux enseignants, tout rabais sur les primes payables à Développement des ressources humaines Canada.

7.4.2 Nonobstant la clause 7.1, lorsqu'un enseignant qui reçoit une pension est employé sous un contrat par l'Employeur et par conséquent n'a pas droit aux prestations du groupe avec le Alberta School Employee Benefit Plan, l'Employeur s'engage à payer les contributions à l'enseignant tel que prévu à l'article 7.

8. CONDITIONS D'EXERCICE

8.1 Heures d'instruction et heures assignables des enseignants

8.1.1 À compter du 1er septembre 2017, les heures d'instruction des enseignants seront plafonnées à 907 heures par année scolaire à compter de l'année scolaire 2017-2018.

8.1.2 À compter du 1er septembre 2017, les heures assignables des enseignants seront plafonnées à 1 200 heures par année scolaire à compter de l'année scolaire 2017-2018.

8.2 Définition des heures assignables (à compter du 1er septembre 2017)

8.2.1 Les heures assignables sont les heures que les conseils scolaires attribuent aux enseignants et pendant lesquelles ceux-ci exigent que les enseignants exercent diverses activités et fonctions professionnelles, notamment:

a) *jours d'opération ou jours du calendrier scolaire (y compris un congrès d'enseignants)*

b) *enseignement*

c) *la supervision, y compris avant et après les cours, pendant la période de transition entre les cours, les récréations et les périodes de dîner*

d) *les entrevues et rencontres parents-enseignants*

e) *le perfectionnement professionnel imposé par l'Employeur et l'école, les heures assignées au perfectionnement professionnel*

des enseignants et les déplacements au sens défini à la clause 8.2.3

f) *les réunions du personnel*

g) *les heures assignées avant la journée de classe et à la fin de celle-ci*

h) *les autres activités précisées par l'Employeur qui doivent se dérouler à un moment et en un lieu déterminés pendant une journée de travail raisonnable.*

8.2.2 *Les enseignants ont des obligations professionnelles en vertu de la School Act et des règlements pris en vertu de celle-ci, de même qu'en vertu de la Norme de qualité pour l'enseignement, qui peuvent dépasser les heures assignées par les conseils scolaires. Les enseignants disposent d'un pouvoir discrétionnaire, qu'ils doivent exercer raisonnablement, en ce qui concerne le moment où ils s'acquittent de leurs responsabilités professionnelles qui s'étendent au-delà de leurs heures assignées.*

8.2.3 *Les heures consacrées aux déplacements aux fins des activités de perfectionnement professionnel mentionnées au sous-alinéa 8.2.1 e) ne seront pas prises en compte dans le calcul des heures assignables de l'enseignant si:*

a) *l'enseignant reçoit une autre rémunération ou des allocations, y compris une indemnité journalière, pour les heures de déplacement (sauf une indemnité de kilométrage).*

b) *la distance réelle des déplacements nécessaires aux fins de ce perfectionnement professionnel ne dépasse pas de plus de quatre-vingts (80) kilomètres les déplacements habituels de l'enseignant entre son domicile et son lieu de travail habituel. Dans ces cas, les heures assignables seront calculées à raison d'un quart (1/4) d'heure par tranche de vingt (20) kilomètres de déplacement au-delà du seuil de quatre-vingts (80) kilomètres.*

c) *les heures sont consacrées aux déplacements en direction et au retour du congrès annuel de l'enseignant.*

9. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

9.1 Plan de croissance professionnelle des enseignants (à compter du 24 juin 2019)

9.1.1 Les plans de croissance professionnelle des enseignants tiendront compte des objectifs du conseil scolaire, mais n'auront pas obligatoirement à les inclure.

9.1.2 Le processus de croissance professionnelle de l'enseignant, y compris des discussions entre l'enseignant et la direction au sujet des plans de croissance professionnelle, continuera de se dérouler.

9.1.3 Les conseils scolaires et/ou les écoles peuvent mettre au point, sans restrictions, leur propre plan de perfectionnement du personnel auquel l'Employeur et/ou l'école peuvent exiger que les enseignants participent.

9.2 Congé sabbatique/congé de perfectionnement professionnel/congé d'études supérieures

9.2.1 Un congé sabbatique est un congé qui peut être accordé à un enseignant qui en fait la demande pour des études approuvées par l'Employeur afin d'améliorer sa formation académique ou professionnelle.

9.2.2 Afin d'être admissible à un congé sabbatique conformément à la clause 9.2.1, l'enseignant doit avoir au moins six (6) années d'expérience dans l'enseignement.

9.2.3 Un enseignant à qui l'Employeur accorde un congé sabbatique doit s'engager par écrit à réintégrer ses fonctions à l'expiration du dit congé et à ne donner sa démission ou à prendre sa retraite de l'enseignement, à moins d'un accord écrit et mutuel entre lui et l'Employeur, qu'après une période d'au moins deux ans après la reprise de ses fonctions. Dans le cas où cette condition n'est pas remplie, l'enseignant doit rembourser les frais de l'Employeur du congé dans son intégralité, ou s'il y a un retour partiel, sur une base prorata. L'Employeur peut également collecter de ces frais de tout montant dû à l'enseignant.

9.2.4 Toute demande de congé sabbatique doit être soumise à l'Employeur au plus tard le 1er mars précédant l'année scolaire durant laquelle le congé sabbatique débute.

9.2.5 L'Employeur déterminera, à sa seule discrétion, le nombre de personnes et le nom de ceux à qui un congé sera accordé, après avoir considéré l'ancienneté de chaque postulant et les besoins de l'Employeur.

9.2.6 Un enseignant à qui l'Employeur a accordé un congé sabbatique recevra un salaire annuel minimum de 16 480$ pour cette année-là

avec ou sans avantages sociaux à la discrétion de l'Employeur pour l'année en question. Le salaire est divisé en mensualités égales payables le dernier jour de chaque mois.

9.2.7 La période du congé sabbatique est considérée l'équivalent d'une période d'enseignement en classe pour ce qui est du statut salarial et des années de service.

9.2.8 L'Employeur offrira à l'enseignant, à son retour de congé, un poste qui n'est pas moins favorable, que celui qu'il occupait avant son départ ou un autre poste mutuellement convenable. Cela n'implique pas que l'enseignant en congé sera avantagé ou désavantagé advenant une réduction de personnel ou que des changements de programme soient nécessaires dans une école particulière.

10. CONGÉS DE MALADIE / CERTIFICATS ET RAPPORTS MEDICAUX

10.1 Des jours de maladie, rémunérés, seront accordés annuellement à un enseignant dans le but d'obtenir le traitement médical ou dentaire nécessaire suite à un accident, une maladie ou une incapacité comme suit:

10.1.1 la première année de service avec l'Employeur - 20 jours de congé de maladie, à raison de deux jours par mois.

10.1.2 la deuxième année et les années subséquentes avec l'Employeur, des congés annuels de maladie seront accordés à raison de 90 jours de calendrier.

10.2 Après une absence de plus de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, aucun salaire additionnel ne sera versé par l'Employeur. Le Alberta School Employee Benefit Plan entrera en vigueur. Un enseignant qui est admissible aux prestations d'invalidité de longue durée de l'ASEBP doit en faire la demande et ne sera pas admissible à recevoir un congé de maladie rémunéré sous cette clause.

10.3 *Dans le cas où un enseignant a subi une maladie et/ou a reçu des prestations sous le plan d'assurance d'invalidité de longue durée de l'ASEBP et il s'est vu accorder des congés de maladie, conformément à la clause 10.1.2, l'enseignant aura droit à des congés additionnels de maladie pendant l'année scolaire en cours conformément à la clause 10.1.2 à son retour au travail à l'équivalent temps plein (ÉTP) qu'il travaillait avant le début du congé de maladie.* Si un enseignant est en congé de maladie pendant plus de 20 jours consécutifs, l'Employeur peut demander une attestation d'un médecin, à l'effet que l'enseignant est médicalement capable de retourner au travail.

10.4 L'Employeur peut demander à un enseignant qui est absent de ses fonctions d'enseignement pour des raisons médicales ou dentaires, à cause d'accident, d'incapacité ou de maladie pour une période de deux jours consécutifs ou moins, de signer une attestation donnant la raison de l'absence dès son retour au travail.

10.5 L'Employeur est en droit d'exiger une attestation d'un médecin qualifié quand un enseignant est absent de ses fonctions pour obtenir un traitement médical ou dentaire ou à cause d'accident, d'incapacité ou de maladie pour une période de trois (3) jours consécutifs ou plus. Cependant, l'Employeur peut demander l'opinion d'un deuxième (2e) médecin qualifié.

11. CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL

11.1 Congé de maternité/congé parental/congé d'adoption

11.1.1 Toute enseignante a droit à un congé de maternité commençant au plus tard la date de naissance de l'enfant. Le congé de maternité correspond à une durée maximale de quinze (15) semaines consécutives et sera sans solde et sans contribution de l'Employeur envers les avantages sociaux, notamment au régime d'assurances collectives, sous réserve des dispositions de la présente clause 11.1.2.

11.1.2 Dans sa première (1ère) année de service avec l'Employeur, l'enseignante a droit aux congés de maladie selon l'article 10 et elle n'a pas de droit aux prestations supplémentaires de chômage (PSC) sous dits.

11.1.3 Dans sa deuxième (2e) année ou plus de service avec l'Employeur, si une enseignante est incapable d'exercer ses fonctions pour des raisons associées à sa grossesse, elle sera sujette à l'une des options suivantes. L'enseignante décide des dates de son congé de maternité.

11.1.3.1 *Pour toute absence pour des raisons médicales qui survient avant la dixième (10e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'absence sera régie conformément à l'article 10 portant sur les congés de maladie.*

11.1.3.2 *Si l'absence survient à partir de la dixième (10e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou à la date d'accouchement actuelle, l'enseignante dans sa deuxième (2e) année de service ou plus à l'embauche de l'Employeur doit choisir la formule 11.1.4 ou 11.1.5 ci-dessous. L'enseignante doit suivre la formule choisie jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail à la suite de l'accouchement.*

11.1.4 Congé de maladie : Conformément à l'article 10 de la présente entente. Des absences médicales qui ne sont pas associées à l'absence de six (6) semaines suivant la date de naissance doivent être appuyées par un certificat médical.

11.1.5 Congé de maternité : L'Employeur doit établir et maintenir un programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC) qui assure 100% du salaire hebdomadaire, pendant seize (16) semaines.

11.1.5.1 *L'enseignante doit appliquer pour les prestations du programme d'assurance-emploi au début de son congé maternité et doit fournir à l'Employeur une copie de son premier versement.*

11.1.5.2 *Le PSC inclut les deux (2) semaines d'attentes du programme de prestation de l'assurance-emploi*

11.1.5.3 *Aucun versement ne sera effectué en vertu des présentes lorsque l'enseignante n'est pas normalement tenue de travailler, en l'occurrence pendant tout congé scolaire - été, Noël, Pâques etc.*

11.1.5.4 *L'Employeur doit payer sa part des avantages sociaux notamment pendant toute la période du PSC.*

11.1.6 L'enseignante qui a l'intention de prendre un congé de maternité doit soumettre un certificat médical confirmant la grossesse et spécifiant la date prévue de l'accouchement. L'enseignante doit, si possible, aviser la direction générale des dates de son congé trois mois avant la date du début du congé. Au plus tard six (6) semaines avant le début du congé de maternité, l'enseignante doit aviser par écrit l'Employeur de la date à laquelle commencera le congé. Toutefois, l'Enseignante n'est pas tenue de fournir un tel avis lorsqu'un médecin déclare par écrit qu'elle est ou était dans l'incapacité de le faire. Le cas échéant, l'enseignante doit remettre son avis le plus tôt possible.

11.1.7 L'Employeur pourra exiger un certificat médical d'une enseignante désirant retourner au travail avant l'expiration de la période des six semaines suivant son accouchement, indiquant qu'elle est apte au travail et capable d'exercer ses fonctions avec l'Employeur.

11.1.8 En plus du congé de maternité, l'Employeur permettra à l'enseignant(e) qui en est admissible, de prendre un congé parental conformément au Employment Standards Code, dans les cinquante-deux (52) semaines suivant la naissance de l'enfant et ce pour une durée maximale de trente-sept (37) semaines. Le congé parental sera sans salaire ni contribution de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux.

11.1.9 Un congé d'adoption sans solde et sans contribution de l'Employeur envers les avantages sociaux notamment le régime d'assurances collectifs sera mis à la disposition du personnel enseignant conformément au Employment Standards Code.

11.1.10 L'enseignant qui a l'intention de prendre un congé parental ou d'adoption devra aviser par écrit l'Employeur, dès que possible et au plus tard quatre (4) semaines avant la date prévue. Si des raisons médicales ou des circonstances associées à une adoption empêchent l'enseignant de donner cet avis à l'Employeur, l'enseignante sera encore éligible dudit congé parental ou d'adoption et donnera, dès que possible, l'avis écrit à l'Employeur.

11.1.11 Un enseignant revenant d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption accordé en vertu des présentes doit aviser par écrit l'Employeur de son intention aussitôt que possible, mais en aucune circonstance, avec moins de quatre semaines de préavis. À son retour d'un congé de maternité ou parental ou adoption, l'affectation de l'enseignant, dans la mesure du possible, sera au poste qu'il occupait avant son départ ou un poste comparable. Cela n'implique pas que l'enseignant en congé sera avantagé ou désavantagé advenant une réduction de personnel ou que des changements de programme soient nécessaires dans une école particulière.

11.1.12 Aucune rémunération ne sera versée en vertu des présentes dispositions pour toute partie d'un congé - maternité, parental, adoption ou autre - qui aura lieu pendant un congé scolaire.

11.2 ***Avantages sociaux – Versement anticipé ou remboursement de primes pendant la période non rémunérée du congé (à compter du 24 juin 2019)***

11.2.1 Les enseignantes et les enseignants peuvent verser par anticipation ou rembourser les primes à payer pour les avantages sociaux pendant la durée d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental.

11.2.2 *Sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, les enseignantes en congé de maternité ou les enseignantes ou les enseignants en congé d'adoption ou en congé parental peuvent prendre des arrangements par l'intermédiaire du conseil scolaire afin de verser par anticipation la totalité des primes relatives aux avantages applicables prévus dans la convention collective existante pendant une période maximale de 12 mois.*

11.2.3 *Malgré la clause 11.2.2, sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande, l'employeur continuera de payer la cotisation du conseil scolaire à l'égard du coût des avantages pour une enseignante en congé de maternité ou une enseignante ou un enseignant en congé d'adoption ou en congé parental pendant une période maximale de douze mois, à la condition que l'enseignante ou l'enseignant rembourse la cotisation de l'enseignante ou de l'enseignant à l'égard des primes à payer pour ces avantages.*

11.2.4 *L'enseignante ou l'enseignant qui prend l'engagement prévu à la clause 11.2.3 est responsable du remboursement des primes versées par l'Employeur pour les avantages et doit rembourser cette somme au conseil scolaire à son retour du congé, suivant des modalités raisonnables convenant aux deux parties, au cours de la*

période maximale de douze mois qui suit la reprise de ses fonctions.

11.2.5 *Si l'enseignante ou l'enseignant ne reprend pas ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant, elle ou il est responsable du remboursement immédiat des primes versées par l'Employeur pour les avantages et doit rembourser l'Employeur dès réception d'une facture en ce sens.*

11.2.6 *Si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas remboursé intégralement le coût des primes relatives aux avantages versées auparavant par l'Employeur en application de la clause 11.2.3, elle ou il ne peut présenter une nouvelle demande en application de la clause 11.2.3.*

12. CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES/GÉNÉRAUX/PERSONNELS

12.1 À partir du 1er septembre 2016, un enseignant peut, pour des raisons personnelles et avec la notification préalable à la direction d'école, s'absenter de ses fonctions pendant deux jours par année scolaire, avec salaire moins les frais de suppléance, qu'elle soit requise on non, selon les taux établis en 5.1, pour le deuxième jour.

12.2 Tout congé pour raisons personnelles, inutilisé sous la clause 12.1, s'accumulera au crédit de chaque enseignant jusqu'à un maximum de cinq jours.

12.3 Deux jours consécutifs ou plus de congé pour raisons personnelles peuvent être pris *avec l'accord de la direction de l'école.* Pour les directions d'école, elles doivent obtenir *l'accord de la direction générale, ou son délégué.*

12.4 À compter du 1er septembre 2016, les journées de congés personnelles pour prolonger les congés de Noel ou du Printemps (Pâques) devront recevoir l'approbation de sa direction d'école afin de déterminer que l'absence ne nuira pas à l'opération de l'école.

12.5 Un enseignant n'a droit à un jour de congé pour raisons personnelles qu'après avoir exécuté ses fonctions pendant cinq mois consécutifs de service avec l'Employeur.

12.6 La direction d'école aura droit à une journée de congé personnel payé.

13. CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICE POUR REPRÉSENTATION (A COMPTER DU 24 JUIN 2019)

13.1 Un enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'Association rembourse au conseil scolaire le coût réel du suppléant, y compris la part du conseil scolaire à l'égard des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, pour exercer les fonctions de membre élu ou nommé du Conseil exécutif provincial, des comités de discipline et

d'examen de la pratique (Discipline and Practice Review Committees) et des comités de négociation des tables centrale et locales.

13.1.1 Des congés pour des négociations de salaire seront accordés à un maximum de trois enseignants (cette clause sera supprimé a compter du 24 juin 2019)

13.2 À la demande écrite du directeur général ou de son délégué, l'Employeur peut accorder un congé de représentation additionnel. La demande écrite doit être présentée avec le plus long préavis possible et, dans la mesure du possible, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début du congé, mentionner le nom de l'enseignant et la ou les dates ainsi que l'heure ou les heures où l'enseignant s'absentera de ses activités professionnelles auprès du conseil scolaire. L'Association remboursera l'Employeur conformément à la clause 13.1. Ces congés ne seront pas refusés déraisonnablement.

13.3 Si l'Association demande le détachement d'une enseignante ou d'un enseignant qui est élu au Conseil exécutif provincial, à titre de président d'une section locale ou à tout autre titre de représentant local déjà nommé dans la convention collective, l'enseignant sera détaché selon un horaire pouvant atteindre au maximum l'ETP de l'enseignant, à la condition que le nombre d'heures de l'ETP pendant lesquelles l'enseignant sera détaché soit convenu mutuellement entre l'Employeur, l'enseignant et l'Association et qu'il n'en coute rien au conseil scolaire.

13.4 Au cours de ce détachement, l'Employeur maintiendra le salaire normal de l'enseignant, les allocations applicables et les cotisations au régime d'avantages sociaux requises en application de la convention collective et versera les cotisations obligatoires pour le compte de l'enseignant. L'Association remboursera au conseil scolaire tous les paiements effectués par celui-ci à l'enseignant pour le compte de l'enseignant pendant son détachement aux termes de cette clause.

14. AUTRES CONGÉS

14.1 Congés pour maladie grave ou décès

14.1.1 L'Employeur accordera un congé spécial d'un maximum de cinq (5) jours de travail sans perte de salaire, à un enseignant pour maladie grave d'un membre de sa famille immédiate: conjoint, enfant ou parent ou une personne sous la garde légale de l'enseignant. L'Employeur pourra exiger une attestation d'un médecin qualifié, certifiant la gravité de la maladie. Cependant, l'Employeur pourra, à sa seule discrétion, accorder un congé de plus de cinq (5) jours de travail.

14.1.2 Aux fins de la clause 14.1.1, on entend par maladie grave une menace de mort dans laquelle le décès est imminent. Une preuve

médicale suffisante et satisfaisante d'un médecin doit être fournie, si l'Employeur le demande.

14.1.3 De plus, l'Employeur accordera un congé spécial d'un maximum de cinq (5) jours de travail, sans perte de salaire, à l'occasion du décès des membres suivants de la famille de l'enseignant et de son conjoint; conjointe, enfant, parent, frère, sœur, grands-parents, petits-enfants, beau-fils, belle-fille, beau-frère, belle-sœur, une personne sous la garde légale de l'enseignant, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de travail. L'Employeur pourra, cependant, à sa seule discrétion accorder un congé de plus de cinq (5) jours de travail.

14.2 Conge pour l'arrivé d'un enfant

14.2.1 Tout enseignant a droit à un congé parental selon les dispositions suivantes :

14.2.1.1 Trois (3) jours ouvrables de congé sont accordés pendant les cinq (5) jours de calendrier suivant la naissance de son enfant, ou le jour ou la mère ou l'enfant reçoit le congé de l'hôpital.

14.2.1.2 Pendant ledit congé parental, l'enseignant reçoit 100% du salaire et des avantages auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été en congé.

14.3 Congé médicale familial

14.3.1 Un enseignant aura droit à deux (2) jours de congé rémunérés au courant d'une année scolaire pour obtenir des soins médicaux familiaux, à condition que sa banque de congés de maladie en vertu de la clause 10.1 soit réduite par le nombre de jours accordés.

14.3.2 A compter le 1er juillet 2019, un enseignant peut bénéficier d'un (1) jour de congé par année scolaire pour appuyer un membre de la famille en besoin urgent.

14.3.3 Pour les clauses 14.3.1 et 14.3.2, on entend par membre de la famille un conjoint, un enfant, un parent ou une personne sous la garde légale de l'enseignant.

14.4 Congé pour service de juré

Des congés sans perte de salaire seront accordés:

14.4.1 afin de servir de juré ou selon une sommation qui s'y relie;

14.4.2 pour répondre à une citation ou à une sommation de comparaître comme témoin, à la demande d'une partie autre que l'Employeur, dans tout procédé autorisé par la loi obligeant l'assistance de témoins, pourvu que la citation ou la sommation n'a pas rapport avec une affaire qui est en cause devant une commission d'arbitrage ou le Labour Relations Board, et qui implique l'Employeur, dans lequel cas, le salaire pour la suppléance sera remboursé à l'Employeur. Tout honoraire ou traitement reçu de la cour sera remboursé à l'Employeur.

14.5 Autres congé

14.5.1 Des congés supplémentaires peuvent être accordés par l'Employeur, avec salaire et avantages sociaux, avec salaire et sans avantages sociaux, sans salaire et avec avantages sociaux, ou sans salaire et sans avantages sociaux, à la discrétion de l'Employeur.

14.6 Congés sans solde

14.6.1 Un enseignant peut faire demande de congé sans solde ou avantages sociaux pour l'année suivante. Toutefois, l'enseignant doit soumettre sa demande à la direction générale ou son délégué avant le 1er avril de l'année en cours.

15. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS CENTRALES

15.1 Cette procédure s'applique aux différends :

a) concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée d'une question centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;

b) concernant l'interprétation, l'application ou la violation présumée à la fois d'une question centrale et d'une question non centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage; et

c) dans lesquels l'Association affirme que des modalités sont implicites ou intégrées dans la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage.

15.2 « Question centrale » s'entend d'une question qui figure en italique dans la présente convention collective.

15.3 « Question non centrale » s'entend d'une question qui ne figure pas en italique dans la présente convention collective.

15.4 *« Jour d'opération ou du calendrier scolaire » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement dans le calendrier du conseil scolaire où les enseignants sont censés travailler selon l'horaire établi.*

15.5 *En cas de différend sur la question de savoir si un grief déposé aux termes du présent article constitue à bon droit un grief portant sur une question centrale, le grief doit être traité selon la procédure prévue au présent article à moins que la TEBA et l'Association ne conviennent mutuellement que le différend, ou une partie du différend, doit être soumis à la procédure de règlement des griefs locale prévue à l'article 16.*

15.6 *La TEBA ou l'Association peut déposer un grief en signifiant un avis écrit de différend de la manière suivante :*

a) *Dans le cas d'un grief déposé par l'Association, en signifiant l'avis au président du conseil d'administration de la TEBA.*

b) *Dans le cas d'un grief déposé par la TEBA, en signifiant l'avis au coordonnateur du Service du bienêtre enseignant de l'Association.*

15.7 *L'avis écrit doit contenir les éléments suivants :*

a) *Un exposé des faits donnant lieu au différend,*

b) *La ou les questions centrales pertinentes en ce qui concerne le différend,*

c) *La ou les questions centrales et la ou les questions non centrales, lorsque le différend porte sur les deux types de questions, et*

d) *Le redressement demandé.*

15.8 *L'avis écrit doit être signifié à l'autre partie au différend dans les 30 jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance des faits donnant lieu au grief. Aux fins du présent article, les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des 30 jours d'opération.*

15.9 *Les représentants de la TEBA et de l'Association doivent se réunir dans les 15 jours d'opération qui suivent pour discuter du différend ou à la date ultérieure dont les parties peuvent convenir. Si la TEBA et l'Association le décident d'un commun accord, des représentants du conseil scolaire touché par le différend peuvent être invités à participer à la discussion portant sur le différend.*

15.10 *Le différend peut être résolu au moyen de dispositions convenues mutuellement entre la TEBA et l'Association. Toute résolution lie la TEBA, l'Association, l'Employeur touché ainsi que l'enseignant ou les enseignants visés.*

15.11 Si le différend n'est pas résolu, la partie plaignante peut soumettre le différend à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les 15 jours d'opération qui suivent la rencontre.

15.12 a) Chaque partie doit nommer un membre à titre de représentant au conseil d'arbitrage dans les 15 jours d'opération qui suivent cet avis et informer l'autre partie de la personne qu'elle a ainsi nommée. Les deux membres ainsi nommés doivent, dans les 15 jours d'opération qui suivent la nomination du second d'entre eux, nommer une troisième personne chargée de présider le conseil d'arbitrage. S'ils ne nomment pas un président ou s'ils sont incapables de s'entendre sur la personne devant agir comme président, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur des services de médiation de faire la nomination nécessaire.

b) La TEBA et l'Association peuvent, d'un commun accord, décider de procéder à l'arbitrage avec un conseil d'arbitrage composé d'un seul arbitre plutôt que de trois. En pareil cas, la TEBA et l'Association doivent, dans un délai de 15 jours d'opération suivant leur décision de procéder à l'arbitrage avec un seul arbitre, nommer une personne devant agir comme arbitre unique. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de la personne devant agir comme arbitre unique, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur des services de médiation de faire la nomination nécessaire.

15.13 Le conseil d'arbitrage doit établir sa propre procédure, mais doit donner à la TEBA et à l'Association toute possibilité de présenter une preuve et de se faire entendre.

15.14 Le conseil d'arbitrage doit prononcer toute ordonnance qu'il juge pertinente. Sans que soit limitée la portée générale de ce qui précède, un conseil d'arbitrage peut ordonner :

a) qu'un conseil scolaire visé rectifie tout manquement à la convention collective;

b) qu'un conseil scolaire visé paie des dommages-intérêts à l'Association, à l'enseignant ou encore aux enseignantes ou aux enseignants visés ou à ces deux parties.

c) que la TEBA et l'Association prennent les mesures que le conseil d'arbitrage juge justes et raisonnables.

15.15 La décision du conseil d'arbitrage lie :

a) la TEBA et l'Association.

b) tout conseil scolaire visé.

c) les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision.

15.16 La TEBA et l'Association assument les frais de la personne qu'elles ont respectivement nommée et les deux parties assument à parts égales les frais du président.

16. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS LOCALES

16.1 Tout différend entre le personnel enseignant couvert par cette entente et l'Employeur, ou dans un cas spécifique entre l'Alberta Teachers' Association et l'Employeur concernant l'interprétation, l'application, l'opération ou la violation alléguée de cette entente et incluant tout conflit pour vérifier si le différend est arbitrable, sera traité, comme suit, sans suspension de travail ou refus d'exécuter le travail.

16.2 Tel différend (ci-après appelé "un grief") sera soumis par écrit premièrement au Directeur général de l'Employeur et au président du Comité de politiques économiques. Tel grief établira la nature du grief, les articles de l'entente qu'il est allégué avoir été violés et la solution souhaitée. Le grief sera soumis dans les 30 jours suivant la date à laquelle le réclamant a pris conscience du différend.

16.3 Si les parties ne peuvent pas s'entendre dans un délai de 15 jours suivant la date de la soumission du grief conformément à la procédure ci-dessus, le grief sera soumis, dans un délai de cinq jours suivant l'expiration de la susdite période de temps de 15 jours, au comité d'appel de l'Employeur. Tel comité d'appel est composé de conseillers du scolaire Centre-Est. Les membres du comité d'appel se rencontreront et essayeront de résoudre le grief. Le comité rendra sa décision dans les 21 jours suivant la date de la soumission du grief, sauf où, avec le consentement unanime des membres, le comité ajourne ses travaux dans le but d'obtenir d'autres d'informations. Le comité soumettra sa décision écrite à l'enseignant, au directeur général de l'Employeur, au président du comité de politiques économiques, et au coordinateur des services économiques de l'Alberta Teachers' Association.

16.4 Si l'enseignant est insatisfait de la décision du comité ou s'il n'y a aucune décision dans le temps prescrit, alors l'une ou l'autre partie peut soumettre un avis écrit à l'autre partie, requérant l'établissement d'un conseil d'arbitrage tel que décrit ci-après. Tel avis peut être soumis dans les 15 jours après la date de la susdite expiration des 21 jours ou à la date à laquelle le conseil de griefs rend autre qu'une décision unanime, selon le délai le plus court.

16.5 Chaque partie nommera un représentant au conseil d'arbitrage dans les sept jours qui suivent la réception d'un tel avis et informera l'autre partie de son choix de délégué. Les deux membres qui sont nommés devront désigner, dans un délai de cinq jours après la nomination du deuxième, une troisième personne qui agira à titre d'arbitre-en-chef. Lorsqu'incapable de nommer le troisième membre, l'une ou l'autre des parties peut demander au Director of Mediation Services de désigner un troisième membre.

16.6 Le conseil d'arbitrage déterminera sa procédure mais donnera l'occasion aux parties de présenter des preuves et d'être entendues.

16.7 Le conseil d'arbitrage ne changera ni n'amendera ou ne modifiera les termes de cette entente. Tout grief ou différend soumis au conseil d'arbitrage devra être arbitrable selon les termes de cette entente, et ne pourra dépendre de, ni impliquer, un problème ou une allégation par l'une ou l'autre des parties qui est contraire à une ou plusieurs dispositions de cette entente ou qui implique un sujet non traité dans cette entente ou un incident qui survient en dehors de la période couverte par cette entente.

16.8 Les conclusions et la décision d'une majorité des membres du conseil d'arbitrage sont finales et exécutoires pour les parties et pour tous les employés touchés par celles-ci. S'il n'y a pas de décision majoritaire, la décision de l'arbitre-en-chef est déterminante et elle sera considérée comme étant la décision du conseil.

16.9 Le conseil d'arbitrage doit soumettre sa décision dans les 14 jours qui suivent la nomination de l'arbitre-en-chef, en autant que cette période de temps puisse être prolongée par accord mutuel et écrit des parties.

16.10 Chaque partie au grief est responsable des dépenses de son délégué respectif mais les deux parties partageront également le coût de l'arbitre-en-chef.

16.11 Toutes les susdites limites de temps de la procédure de grief seront les jours opérationnels.

16.12 Dans l'éventualité où, à toute étape de la susdite procédure (sauf la nomination des membres au conseil d'arbitrage), le réclamant ne procède pas dans les délais prescrits, le grief sera réputé avoir pris fin.

16.13 Toutes les susdites limites de temps peuvent être prolongées par accord mutuel.

17. EMPLOI

17.1 Un enseignant ayant un contrat probatoire sera notifié avant le 31 mai si l'Employeur désire lui offrir un contrat continu.

17.2 Si l'Employeur requiert la mutation d'un enseignant à une autre école, l'Employeur remboursera les frais de déménagement raisonnables encourus nécessairement par l'enseignant et sa famille par suite de telle mutation pourvu que telle mutation nécessite un changement de résidence.

17.3 Subrogation

17.3.1 Interprétation :

17.3.1.1 Coût d'absence désigne la rémunération totale versée par l'Employeur au cours d'une période où l'enseignant était absent du travail.

17.3.1.2 Intérêt: intérêt calculé conformément aux dispositions de la loi intitulée Alberta Judgement Interest Act, RSA 2000, c.J-1, ainsi qu'à ses modifications et à ses règlements.

17.3.1.3 Jugement ou règlement désigne une ordonnance d'un tribunal compétent ou un accord par lequel l'enseignant accepte toute somme d'argent représentant une perte de rémunération passée ou future, soit en une somme forfaitaire, un paiement périodique ou par l'achat d'une rente, ou l'une d'entre elles.

17.3.1.4 Rémunération désigne le salaire, les indemnités, les primes d'avantages et autres sommes versées à l'enseignant ou à son égard par l'Employeur.

17.3.1.5 « Enseignant » désigne un enseignant à l'égard duquel l'Employeur a encouru des frais d'absence et comprend le représentant personnel de l'enseignant, le fiduciaire, le tuteur ou la succession de l'enseignant décédé.

17.3.2 Dans le cas où l'Employeur engage des frais d'absence à la suite d'un acte ou d'une omission d'un tiers, l'Employeur est subrogé à un droit de recouvrement de l'enseignant du tiers correspondant au coût d'en l'absence et sans restreindre la généralité de ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent:

17.3.2.1 l'enseignant doit informer l'Employeur au préalable de l'intention de l'enseignant de présenter une réclamation dans laquelle un acte ou une omission d'un tiers a entraîné des coûts de suppléance pour l'Employeur;

17.3.2.2 l'enseignant doit, à la demande de l'Employeur, inclure le coût d'absence, calculé par l'Employeur, dans la demande de l'enseignant;

17.3.2.3 l'Employeur aura le droit (mais non l'obligation) de maintenir une action au nom l'enseignant et d'engager un avocat (y compris l'avocat de l'enseignant) pour recouvrir les coûts d'absence;

17.3.2.4 l'enseignant accepte de collaborer avec l'Employeur et de fournir, aux frais de l'Employeur, tous les dossiers de perte de revenus, transcriptions, rapports de perte de revenu et renseignements relatifs au calcul ou à la répartition des dommages et un témoin si nécessaire;

17.3.2.5 l'enseignant ne réglera pas sa demande sans le consentement écrit préalable de l'Employeur quant au montant des coûts d'absence à recouvrer par l'Employeur;

17.3.2.6 sur résolution du montant des coûts d'absence payables à l'Employeur, l'Employeur peut, en cas de défaut de paiement de l'enseignant à la demande de

l'Employeur, déduire à l'enseignant le montant convenu des coûts d'absence payables à l'Employeur ;

17.3.2.7 l'enseignant ne peut libérer aucun tiers du coût d'absence sans le consentement de l'Employeur; et

17.3.2.8 le consentement de l'Employeur à un règlement ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.

17.3.3 Lorsque, à la suite d'un jugement ou d'un règlement avec le consentement de l'Employeur, l'enseignant récupère une somme égale à tous les coûts d'absence, l'enseignant doit, à la date du règlement ou du jugement, rembourser le cout total de l'absence à l'Employeur plus intérêts.

17.3.4 Lorsque, à la suite d'un jugement ou d'un règlement avec le consentement de l'Employeur, l'enseignant récupère une somme égale à une partie des coûts d'absence, l'enseignant verse à l'Employeur, à la date du règlement ou du jugement, le montant récupéré du coût de l'absence plus les intérêts.

17.3.5 Sur demande de l'Employeur, l'enseignant exécute les documents et les ententes qui peuvent être requis ou jugés souhaitables par l'Employeur pour donner effet aux dispositions de la section 17.3.

17.3.6 Dans l'exercice de ses droits en vertu de la section 17.3, l'Employeur tient dûment compte des intérêts de l'enseignant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective en apposant les signatures de leurs officiers compétents en leur nom à la date indiquée ci-dessous.

Signé le 25 Février, 2020

Au nom de l'association

Sandra Johnston
Alberta Teachers' Association

Signé le 18 Février, 2020

Au nom de l'employeur

Réginald Roy
Président

Signé le 18 février, 2020

Sylvie Dumont
Coordonnateur du bien-être des enseignants

Signé le 18 février, 2020

Isabelle Poulin
Trésorière et
Directrice des services opérationnels

Nouveau protocole d'entente nº 1 – Programme à l'essai de crédits de congés pour calendrier d'instruction condensé

1.1 Le présent protocole d'entente est conclu conformément à l'article 8 de la convention collective (Conditions d'exercice). Les parties conviennent que, lorsque les heures d'enseignement des enseignants sont comprimées et que les conventions collectives en vigueur ne comportent aucune disposition à cet égard, les enseignants recevront des crédits de congés pour les heures supplémentaires travaillées conformément au tableau ci-dessous. Les jours seront arrondis au 0,25 le plus proche aux fins de ce calcul. Les deux parties reconnaissent qu'une certaine souplesse est nécessaire au maintien du calendrier du conseil scolaire, mais qu'elle procure également aux enseignants l'assurance du fait que l'allongement des jours d'enseignement peut se traduire par des crédits de congés pour les enseignants.

		Maximums	
	Jours d'enseignement	***Jours sans enseignement***	***Jours totaux***
	190	*10*	*200*
	189	*11*	*200*
	188	*12*	*200*
	187	*13*	*200*
	186	*14*	*200*
	185	*15*	*200*
	184	*16*	*200*
Base	***183***	***17***	***200***
	182	*17,5*	*199,5*
	181	*18*	*199*
	180	*18,5*	*198,5*
	179	*19*	*198*
	178	*19,5*	*197,5*
	177	*20*	*197*
	176	*20,5*	*196,5*
	175	*21*	*196*
	174	*21,5*	*195,5*
	173	*22*	*195*
	172	*22,5*	*194,5*
	171	*23*	*194*
	170	*23,5*	*193,5*

1.2 Aux fins de la présente convention collective et malgré les dispositions de la School Act, le congrès des enseignants est compté comme un jour sans enseignement.

1.3 Le programme à l'essai se déroulera au cours de l'année scolaire 2017-2018 et prendra fin le 31 août 2018, même si la convention collective est prolongée pendant une période de transition par l'effet de la loi.

Nouveau protocole d'entente nº 2 – Modificateur de la clause « moi aussi » et des augmentations

1. *Aux fins du présent protocole d'entente uniquement, les définitions suivantes s'appliquent :*

   1.1 « convention de référence » signifie les conventions collectives provinciales énumérées ci-dessous pour la période commençant le 1er avril 2017 :

   - *Le gouvernement de l'Alberta et l'Alberta Union of Provincial Employees relativement aux sections locales 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 12*
   - *Alberta Health Services et les United Nurses of Alberta*
   - *Alberta Health Services et la Health Sciences Association of Alberta*
   - *Alberta Health Services et l'Alberta Union of Provincial Employees – Auxiliary Nursing*
   - *Alberta Health Services et l'Alberta Union of Provincial Employees – General Support Services*

   1.2 « première année » signifie, relativement à une convention de référence, la période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018.

   1.3 « deuxième année » signifie, relativement à une convention de référence, la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019.

   1.4 « augmentation générale des salaires » signifie un pourcentage d'augmentation des salaires appliqué à tous les échelons de toutes les grilles d'une convention de référence.

   1.5 À titre de précision visant à dissiper tout doute, une « augmentation générale des salaires » ne comprend pas les suppléments ou ajustements liés aux marchés, les ajustements des grilles, les primes à la signature, les reclassifications, les changements apportés au partage du coût des primes reliées aux avantages sociaux, les nouveaux avantages sociaux ou toute autre forme de rémunération qu'une augmentation en pourcentage commune appliquée à tous les échelons de toutes les grilles applicables à chaque unité de négociations. Elle ne comprend que les augmentations générales des salaires négociées, avant une grève ou un lock-out, et exclut les augmentations résultant d'une décision relative à un arbitrage volontaire d'intérêts, une recommandation d'une commission d'enquête sur des différends et un règlement conclu pendant ou après une grève ou un lock-out.

1.6 *Un « paiement forfaitaire » signifie un paiement unique, compatible avec d'autres paiements uniques appelés parfois primes à la signature. Un « paiement forfaitaire » exclut explicitement le maintien ou le renouvellement de paiements forfaitaires prévus actuellement dans les conventions servant actuellement de référence conclues entre les conseils scolaires et les syndicats dont la liste est donnée dans la clause 1.1 du présent protocole d'entente.*

2. *Si une ou plusieurs augmentations générales des salaires accordées dans une convention de référence soit au cours de la première année (du 1er septembre 2016 au 31 août 2017), soit au cours de la deuxième année (du 1er septembre 2017 au 31 août 2018) sont supérieures à 0 %, l'augmentation ou les augmentations générales des salaires négociées aux termes de cette convention de référence seront appliquées à la grille salariale, aux allocations pour fonctions administratives et au taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants des conventions collectives conclues avec l'Association pour la première année ou la deuxième année, respectivement, et prendront effet à la même date ou aux mêmes dates que celles prévues dans la convention de référence en question. Si plus d'une augmentation générale des salaires est négociée pour les conventions de référence, les augmentations ne seront pas cumulées entre les différentes conventions de référence, mais le total le plus élevé de cette ou ces augmentations générales des salaires pour chaque année sera appliqué à la grille salariale, aux allocations pour fonctions administratives et au taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants.*

3. *Si un ou plusieurs nouveaux paiements forfaitaires sont négociés dans une convention de référence pour soit la première année (du 1er septembre 2016 au 31 août 2017), soit la deuxième année (du 1er septembre 2017 au 31 août 2018), le ou les nouveaux paiements forfaitaires négociés aux termes de la convention de référence s'appliqueront aux conventions collectives conclues avec l'Association la première année ou la deuxième année, respectivement, et prendront effet à la même date ou aux mêmes dates que celles prévues dans la convention de référence en question. Si plus d'un nouveau paiement forfaitaire est négocié pour les conventions de référence, les paiements forfaitaires ne seront pas cumulés entre les différentes conventions de référence, mais le total le plus élevé de ce ou ces paiements forfaitaires pour chaque année sera appliqué à la grille salariale, aux allocations pour fonctions administratives et au taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants.*

4. *Le présent protocole d'entente expire le 31 août 2018 et ne sera pas prolongé au-delà de cette date même si la convention collective est prolongée pendant une période de transition par l'effet de la loi. Le présent protocole d'entente ne s'appliquera pas à une augmentation générale des salaires ni à un paiement forfaitaire accordé dans une convention de référence négociée en vue de son entrée en vigueur après le 31 août 2018.*

Nouveau protocole d'entente nº 3 – Programme de subventions du Fonds pour l'amélioration dans les salles de classe (FASC)

1. *Chaque conseil scolaire établira un comité chargé d'appuyer le programme de subventions du FASC. Les comités du FASC seront composés d'un nombre égal de représentants du conseil scolaire, nommés par l'Employeur ou son délégué, et de représentants des enseignants, nommés par l'Association. Les représentants des enseignants doivent être des employés du conseil scolaire. Les comités du FASC compteront au total au moins six (6) et au plus dix (10) représentants répartis également. Le comité du FASC peut se réunir lorsqu'il le juge nécessaire, mais il doit se réunir au moins une fois au cours de l'année scolaire 2017-2018.*

2. *Il incombera aux comités du FASC d'examiner et de classer par ordre de priorité les propositions et de s'entendre sur la répartition des fonds destinés aux subventions du FASC disponibles pour ce conseil scolaire. Le comité sera chargé d'établir la priorité des propositions en fonction des besoins dans les salles de classe et d'approuver l'attribution des ressources du FASC jusqu'à concurrence des fonds disponibles pour ce conseil scolaire.*

3. *La majorité des membres des comités du FASC doivent s'entendre pour présenter une proposition relative à une subvention du FASC.*

4. *L'Employeur doit faire parvenir les propositions relatives au FASC convenues à Alberta Education. Les décisions du comité du FASC ne sont pas susceptibles de faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective.*

Lettre d'entente n° 4

Comité de liaison

Un comité de liaison personnel enseignant-Employeur conseil scolaire dont le but est d'inviter les participants à dialoguer et à partager leurs divers points de vue sur les sujets qui les préoccupent dans le cadre scolaire, y compris les projets de changement de philosophie ou de modification des situations ou modalités de travail. Le comité de liaison personnel enseignant-Employeur conseil scolaire sera composé de représentants autorisés du personnel enseignant, de membres élus du Conseil et de personnes désignées par ces membres élus. L'Employeur et le Comité de bienêtre enseignant du Conseil Centre-Est (CBE3) s'engagent à se rencontrer pour mettre en place un cadre de référence pour ce comité d'ici le 31 décembre 2019.