

# **CONVENTION COLLECTIVE**

[Intégrant le libellé convenu au cours des négociations collectives des enseignants à la Table centrale entre la Teachers' Employer Bargaining Association (TEBA) et l'Alberta Teachers' Association (ATA)]

**ENTRE**

**CONSEIL SCOLAIRE CENTRE EST**

**et**

**THE ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION**

**du 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2018 au 31 AOUT 2020**

Cette convention collective est signée ce \_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_ entre Le Conseil Scolaire Centre Est et l'Alberta Teachers' Association (l'ATA).

*Jusqu'au 30 juin, 2020, attendu que la présente convention collective est conclue conformément aux lois de la province d'Alberta, en leur version modifiée de temps à autre, notamment la Education Act, l'Alberta Human Rights Act, la Public Education Collective Bargaining Act (PECBA), l'Employment Standards Code et le Labour Relations Code.*

*Dès la date de ratification du Protocole d'entente à la Table locale visant les années 2018-2020, l'attendu ci-dessus est abrogé et remplacé par l'attendu suivant :*

*À partir du 1 juillet 2020, attendu que la présente convention collective est conclue conformément aux lois de la province de l'Alberta, en leur version modifiée de temps à autre, notamment la Education Act, l'Alberta Human Rights Act, la Public Education Collective Bargaining Act (PECBA), la Teaching Profession Act, l'Employment Standards Code, l'Occupational Health and Safety Act et le Labour Relations Code.*

## **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 Employeur/Conseil scolaire, y compris les enseignants possédant une désignation de directeur d'école, exception faite des postes qu'un Employeur/Conseil scolaire et l'ATA ont convenu d'exclure dans le cadre des négociations à la Table locale. Ces employés désignés ici seront collectivement nommés « enseignants » ou, selon le contexte, « enseignant ».*
- 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 *Dès la date de ratification du Protocole d'entente à la Table locale visant les années 2018-2020, tous les enseignants doivent verser chaque mois à l'ATA les cotisations ou droits d'adhésion dont le montant est établi par l'ATA. Ces cotisations ou droits d'adhésion sont systématiquement déduits du salaire des enseignants à la fin de chaque mois par l'Employeur/le Conseil scolaire et remis à l'ATA après avoir été déduit. Tout différend entre un enseignant et l'ATA au sujet des cotisations ou droits d'adhésion doit être soumis à l'ATA pour résolution. L'Employeur/Le Conseil scolaire ne peut en aucun cas être tenu responsable de couvrir les couts résultant de la résolution de tout différend.*

- 1.4 *L'ATA est l'agent négociateur de chaque unité de négociation et :*
- 1.4.1 *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 convenues à la Table centrale; et*
  - 1.4.2 *a le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec chaque Employeur/Conseil scolaire pour le compte des enseignants appartenant à chaque unité de négociation en ce qui concerne les modalités convenues à la Table locale et de lier les enseignants par une convention collective.*
- 1.5 *Rôle de la TEBA (À partir du 15 juin 2020)*
- 1.5.1 *Dans le cadre des négociations collectives avec l'ATA, la TEBA est une organisation représentant les employeurs tels que définis dans le Labour Relations Code et a l'autorité exclusive de négocier collectivement au nom des Employeurs/Conseils scolaires et de contraindre les Employeurs/Conseils scolaires à respecter toute entente concernant les termes centraux.*
  - 1.5.2 *Les articles 21(2), 32, 62 et 81 à 83 du Labour Relations Code ne s'appliquent pas en ce qui concerne la TEBA.*
  - 1.5.3 *Dans le cadre des négociations collectives avec l'ATA, chaque Employeur/Conseil scolaire a plein pouvoir pour ce qui est des négociations collectives à la Table locale de contraindre cet Employeur/Conseil scolaire à respecter toute entente concernant les termes locaux.*
- 1.6 *L'Employeur/Le Conseil scolaire conserve tous les droits de gestion, à moins de dispositions expresses contraires de la présente convention collective.*
- 1.7 *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 d'un accord mutuel entre la TEBA et l'ATA.*
- 1.8 *La présente convention annule toute convention précédente et toutes les dispositions y afférant.*
- 1.9 *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.*

- 1.10 *Dès la date de ratification du Protocole d'entente à la Table locale visant les années 2018-2020, toutes les dispositions de la présente convention collective doivent être interprétées comme étant neutres sur le plan du genre.*

## **2. DURÉE**

- 2.1 *La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2018 et dure jusqu'au 31 aout 2020. Sauf indication contraire, la présente convention collective demeure entièrement en vigueur jusqu'au 31 aout 2020.*

### **2.2 Négociation de la liste**

- 2.2.1 *Les négociations relatives à la liste des questions devant être négociées à la Table centrale et à la Table locale 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'ATA 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 Questions devant être négociées à la Table centrale**

- 2.3.1 *Soit la TEBA, soit l'ATA 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 à la Table centrale de la part de la TEBA ou de l'ATA doit être signifié au moins 15 jours et au plus 30 jours après que les questions devant être négociées à la Table centrale et celles devant être négociées à la Table locale ont été déterminées.*

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

### **2.4 Négociations à la Table locale**

- 2.4.1 *Malgré le paragraphe 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations à la Table locale de la part d'un Employeur/Conseil scolaire ou de l'ATA doit être signifié après que la convention collective mentionnée au paragraphe 11(4) de la PECBA a été ratifiée ou que les modalités convenues à la Table centrale ont été autrement arrêtées, mais au plus tard dans les 60 jours qui suivent.*

2.4.2 *L'avis mentionné au paragraphe 2.4.1 est réputé constituer un avis de commencer les négociations collectives mentionnées au paragraphe 59(1) du Labour Relations Code.*

## **2.5 Programmes de transition**

2.5.1 *Malgré l'article 130 du Labour Relations Code, lorsqu'un avis de commencer les négociations à la Table centrale 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 lockout débute en application de la division 13 de la partie 2 du Labour Relations Code pendant les négociations à la Table locale.*

2.5.2 *Si une grève ou un lockout débute pendant les négociations à la Table centrale, la prolongation réputée de la convention collective est suspendue jusqu'à ce qu'une entente relative aux modalités convenues à la Table centrale soit ratifiée en application du paragraphe 11(4) de la PECBA ou que les modalités centrales aient autrement été arrêtées.*

## **2.6 Rencontre et échange de propositions**

2.6.1 *Dans le cas des négociations à la Table centrale, les représentants de l'ATA et de la TEBA doivent se réunir et commencer les négociations collectives au plus tard 30 jours après qu'un avis en ce sens ait été donné. À la première rencontre, l'ATA et la TEBA doivent échanger des précisions sur toutes les modifications recherchées.*

2.6.2 *Dans le cas des négociations à la Table locale, des représentants de l'ATA et de l'Employeur/du 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'ATA et l'Employeur/le Conseil scolaire doivent échanger des précisions sur toutes modifications proposées.*

## **2.7 Ouverture d'un commun accord**

- 2.7.1 *L'ATA 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'ATA et la TEBA.*
- 2.7.2 *L'ATA et l'Employeur/le Conseil scolaire 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 deux parties.*

## **2.8 Information à fournir (En vigueur jusqu'au 30 juin 2020)**

- 2.8.1 *Étant donné que l'ATA est l'agent négociateur du personnel enseignant employé par chaque Employeur/Conseil scolaire, ce dernier doit fournir à l'ATA au moins une fois par année, au plus tard le 31 octobre, la liste de ses enseignants membres de l'ATA, 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 Employeur/Conseil scolaire fournit l'information suivante chaque année à l'ATA et à la TEBA :*
- a) la répartition des enseignants par catégorie et échelon sur la grille salariale en date du 30 septembre;*
  - b) le taux d'utilisation des régimes de Comptes de Dépenses Avantages Sociaux (CDAS)/Comptes Dépenses Bien-être (CDB)/Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER);*
  - c) le dernier état financier de l'Employeur/du Conseil scolaire;*
  - d) le cout total des primes relatives aux avantages;*
  - e) le cout total des enseignants suppléants; et*
  - f) le cout total des allocations.*

## **2.8 Renseignements à fournir (À partir du 1 juillet 2020)**

2.8.1 *Étant donné que l'ATA est l'agent négociateur représentant les enseignants employés par l'Employeur/le Conseil scolaire, ce dernier doit fournir à l'ATA au moins deux fois par année, au plus tard le 31 octobre, et le 31 mars, la liste de ses employés membres de l'ATA, y compris le nom, le numéro de brevet, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone personnel, le type de contrat et le nom de leur école ou de l'autre lieu où chacun est employé. Dans la mesure du possible, l'Employeur/le Conseil scolaire dressera la liste des enseignants dont les congés autorisés sont d'une durée supérieure à cinq mois. Rien dans cette clause n'empêche l'Employeur/le Conseil scolaire de fournir ces renseignements plus souvent.*

2.8.2. *L'Employeur/Le Conseil scolaire fournit les renseignements suivants à l'ATA et à la TEBA une fois par an dès que possible après le 30 septembre et au plus tard le dernier jour opérationnel en décembre :*

2.8.2.1 *la répartition des enseignants par catégorie et échelon sur la grille salariale en vigueur à partir du 30 septembre;*

2.8.2.2 *les taux d'utilisation des CDAS/CDB/REER;*

2.8.2.3 *le dernier état financier de l'Employeur/du Conseil scolaire;*

2.8.2.4 *le cout total des primes relatives aux avantages sociaux;*

2.8.2.5 *le cout total des enseignants suppléants; et*

2.8.2.6 *le cout 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 À compter du 1<sup>er</sup> 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

#### a. Éducation En vigueur jusqu'au 31 aout 2019

- 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 1<sup>er</sup> 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 (1<sup>er</sup>) jour du calendrier scolaire de chaque année scolaire ou le premier (1<sup>er</sup>) 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.*

**3.3** **Éducation** (À partir du 1 septembre 2019, la clause 3.3 ci-dessus est abrogée et remplacée par ce qui suit)

- 3.3.1 *L'évaluation de l'éducation des enseignants pour des fins salariales doit être déterminée par une attestation de qualifications émise par le Teacher Qualifications Service (TQS) de l'ATA conformément aux politiques et principes approuvés par le Teacher Salary Qualifications Board (TSQB) qui a été établi par un protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation, l'ATA et l'Alberta School Trustees' Association, qui est daté le 23 mars 1967.*
- 3.3.2. *Les dates de rajustement du nombre d'années d'études menant à l'enseignement sur la grille salariale sont fixées au 1<sup>er</sup> septembre et au 1<sup>er</sup> février.*
- 3.3.3. *Le nombre d'années d'études menant à l'enseignement qui permettra le placement sur la grille salariale de tout enseignant nouvellement embauché par l'Employeur/le Conseil scolaire est de quatre années, et ce jusqu'à ce que l'Employeur/le Conseil scolaire reçoive l'attestation de compétences émise par le TQS ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS.*
- 3.3.3.1 *Si l'Employeur/le Conseil scolaire reçoit l'attestation de compétences émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les 60 jours d'opération, un paiement rétroactif sera effectué aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.*
- 3.3.3.2 *Si l'Employeur/le Conseil scolaire ne reçoit pas d'attestation de compétences émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les 60 jours d'opération, le salaire de l'enseignant sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.*
- 3.3.4. *Les enseignants qui revendiquent des études supérieures à celles correspondant à leur placement sur la grille salariale doivent en fournir la preuve en soumettant une attestation de compétences émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les 60 jours d'opération qui suivent la date d'achèvement de leurs études ou de leur entrée en fonction.*

3.3.4.1 *Si l'Employeur/le Conseil scolaire reçoit l'attestation de compétences émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les 60 jours d'opération, un paiement rétroactif sera effectué aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.*

3.3.4.2 *Si l'Employeur/le Conseil scolaire ne reçoit pas d'attestation de compétences émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les 60 jours d'opération, le salaire de l'enseignant sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.*

**3.4 *Expérience, y compris le placement salarial initial, jusqu'au 31 août 2019***  
*(sauf pour ce qui est des modifications nécessaires pour que les dispositions soient conformes à ce qui suit)*

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; et*

b) *à titre de 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 auprès d'un Employeur/Conseil scolaire peut être reportée aux fins du calcul des années d'expérience dans l'année scolaire suivante auprès du même Employeur/Conseil scolaire.*

3.4.4 *Ces dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> 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 Employeur/Conseil scolaire soit reportée aux fins du calcul des années d'expérience au cours de l'année scolaire 2017-2018 auprès du même Employeur/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.*

- 3.46 *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 *À compter du 1<sup>er</sup> 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 (1<sup>er</sup>) 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.*

**3.4 Expérience (À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, la clause 3.4 ci-dessus est abrogée et remplacée par ce qui suit)**

*Les enseignants doivent :*

- a) *acquérir de l'expérience alors qu'ils détiennent un brevet d'enseignement valide de l'Alberta, ou son équivalent dans les juridictions compétentes, et occupent un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi; et*

*b) ne pas acquérir de l'expérience pendant les périodes de vacances ou de congés sans solde.*

- 3.4.1 Une année d'expérience professionnelle sera acquise par un enseignant sous contrat après cent-quarante (140) jours d'opération auprès de l'Employeur/du Conseil scolaire.*
- 3.4.2 Une année d'expérience sera acquise par un enseignant suppléant après avoir travaillé cent-quarante (140) jours d'opération auprès de l'Employeur/du Conseil scolaire dans les cinq (5) années précédentes.*
- 3.4.3 Il ne sera accordé à un enseignant qu'une (1) seule année d'expérience professionnelle par année (1) scolaire.*
- 3.4.4 L'expérience accumulée, mais non créditée pourra être reportée aux années suivantes aux fins du calcul du nombre d'années d'expérience.*
- 3.4.5 Les dates de rajustement du nombre d'années d'expérience professionnelle acquises sont le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> février.*

#### *Expérience préalable*

- 3.4.6 L'enseignant est responsable de fournir à l'Employeur/au Conseil scolaire des preuves satisfaisantes de l'expérience professionnelle préalable. Ces preuves doivent satisfaire les exigences de l'Employeur/du Conseil scolaire conformément à l'article suivant :*
  - a) Jusqu'à ce que la preuve de l'expérience soit soumise au directeur général ou un de ses représentants, tout enseignant nouveau à l'Employeur/au Conseil scolaire sera considéré comme n'ayant acquis aucune année d'expérience sur la grille salariale.*
  - b) Si la preuve de l'expérience professionnelle ou la preuve de la demande est reçue par le directeur général ou un de ses représentants dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le directeur général ou un de ses représentants ajustera le salaire de l'enseignant et autorisera un paiement rétroactif à partir de la date de son entrée en fonction.*

- c) *Si la preuve de l'expérience professionnelle ou la preuve de la demande n'est pas reçue par le directeur général ou un de ses représentants dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le salaire sera ajusté le mois suivant la présentation d'une de ces pièces justificatives.*
- 3.4.7 *L'Employeur/Le Conseil scolaire doit reconnaître l'expérience en enseignement acquise préalablement par l'enseignant au même titre que si celui-ci les avait acquises en travaillant auprès de l'Employeur/du Conseil scolaire à condition que les preuves fournies par l'enseignant répondent aux exigences de la clause 3.4.8.*
- 3.4.8 *Un enseignant qui demande que l'Employeur/le Conseil scolaire reconnaisse l'expérience qu'il a acquise chez un Employeur/Conseil scolaire précédent doit fournir à son Employeur/Conseil scolaire une confirmation écrite de son Employeur/Conseil scolaire précédent certifiant les éléments suivants :*
- a) *le nombre de jours travaillés par chaque année d'emploi ainsi que la durée de l'emploi, et l'affirmation que l'enseignant détenait un brevet valide d'enseignement de l'Alberta, ou son équivalent selon les juridictions compétentes lorsqu'il travaillait;*
- b) *le poste occupé tout en acquérant de l'expérience exigeait un brevet d'enseignement valide; et*
- c) *la confirmation écrite est signée par une personne autorisée par l'Employeur/le Conseil scolaire précédent.*
- 3.4.9 *Le placement initial de l'enseignant sur la grille salariale et son avancement sur la grille conformément aux dispositions du présent article ne doivent pas être affectés par le déménagement entre les conseils scolaires couverts par la Public Education Collective Bargaining Act (PECBA). Au moment où l'enseignant change de conseil scolaire, le conseil scolaire qui accueille l'enseignant doit reconnaître les années d'expérience reconnues par le conseil scolaire précédent.*
- 3.4.10 *Tout différend relatif à la reconnaissance des années d'expérience acquises antérieurement ou au placement initial sur la grille salariale doit passer par la procédure de règlement des griefs de la Table locale.*

3.4.11 *Les clauses 3.4.6 à 3.4.10 de cet article s'appliquent seulement aux enseignants embauchés à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente entente.*

### **3.5 Considérations particulières**

*À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019*

3.5.1 *En plus de la clause 3.3 portant sur les études menant à l'enseignement et de la clause 3.4 portant sur les années d'expérience dans l'enseignement, l'Employeur/le Conseil scolaire doit évaluer la formation et les années d'expérience des enseignants dont le poste requiert une formation technique ou spécialisée comme condition d'emploi.*

3.5.1.1 *Les enseignants doivent fournir une preuve valide de leur formation et de leur expérience à l'Employeur/au Conseil scolaire avant l'évaluation.*

3.5.1.2 *L'évaluation sera effectuée si l'enseignant est engagé pour enseigner un programme d'ÉPT ou tout autre programme qui requiert une formation technique ou spécialisée pour l'enseigner, ou si l'enseignant a poursuivi sa formation afin d'améliorer ses compétences ou d'obtenir d'autres qualifications.*

3.5.1.3 *L'enseignant recevra une copie des résultats de l'évaluation.*

3.5.2 *Une fois l'évaluation achevée conformément à la clause 3.5.1, il est possible que l'Employeur place l'enseignant dans une catégorie supérieure à celle établie conformément aux clauses 3.3 et 3.4, mais sans pour cela dépasser le maximum d'années reconnues sur la grille salariale.*

### **3.6 Autres taux de rémunération**

Tout enseignant qui n'a pas accès aux journées de congé décrites dans la clause 4.5, peut accepter de fournir des services pendant les vacances scolaires d'été, à la demande du directeur général ou de son représentant.

3.6.1 Les services décrits ci-dessus seront rémunérés à un tarif équivalent à 1/200 du salaire de l'enseignant pour chaque jour de travail ainsi fourni et mutuellement consenti.

3.6.2 Toutes les ententes conclues conformément au présent article doivent être faites par écrit.

3.6.3 les journées de travail ainsi fournies ne peuvent servir à calculer l'expérience acquise aux fins de majoration salariale.

#### **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 *À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les directeurs d'école doivent recevoir une allocation minimale annuelle de 25 000 \$, calculée au prorata de l'équivalence temps plein (ETP).*

4.2.2 *À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'allocation minimale pour tout directeur adjoint sera ajustée proportionnellement à l'allocation de 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. Ils auront une allocation annuelle de 1207.82\$.

##### **4.3 Administrateurs intérimaires/substituts – Rémunération**

**Les clauses 4.3.1 – 4.3.4 suivantes seront supprimées 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 (6<sup>e</sup>) 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 (2<sup>e</sup>) jour scolaire d'absence consécutif du directeur et sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3<sup>e</sup>) jour consécutif de sa désignation comme directeur, rétroactif au premier (1<sup>er</sup>) 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 (2<sup>e</sup>) jour scolaire d'absence consécutif du directeur et sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3<sup>e</sup>) jour scolaire consécutif de sa désignation comme directeur. Cette rémunération sera rétroactive au premier (1<sup>er</sup>) 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 (3<sup>e</sup>) jour scolaire consécutif d'absence du directeur. Cette rémunération sera rétroactive au premier (1<sup>er</sup>) jour d'absence du directeur, et pour la durée de l'absence du directeur.

**A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, les clauses 4.3.1 – 4.3.4 suivantes 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 (6<sup>e</sup>) 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 où il y a un enseignant désigné, il sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3<sup>e</sup>) jour scolaire consécutif d'absence du directeur. Cette rémunération sera rétroactive au premier (1<sup>er</sup>) 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 (2<sup>e</sup>) jour scolaire d'absence consécutif du directeur et sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3<sup>e</sup>) jour consécutif de sa désignation comme directeur, rétroactif au premier (1<sup>er</sup>) 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 désigné 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 directeur** *En vigueur jusqu'au 30 juin 2020.*

- 4.4.1 *À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, l'enseignant désigné comme directeur doit conclure une série de contrats à terme d'une durée totale de cinq (5) ans. Un maximum de deux (2) de ces cinq années peut être des années de probation. Après le maximum de cinq (5) années de contrats à terme, y compris la période de probation maximale de deux (2) ans, l'Employeur/le Conseil scolaire doit décider si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.*
- 4.4.2 *Tout directeur en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq ans en date du 1<sup>er</sup> septembre 2017 peut continuer d'être visé par les modalités du contrat à terme jusqu'à ce que le nombre total d'années où il est désigné comme directeur soit de cinq. Quand la durée totale de sa désignation comme directeur atteindra cinq ans en date du 31 août 2018, l'Employeur/le Conseil scolaire 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 du directeur en poste qui est visé par un ou des contrats à terme pendant une période de cinq ans ou plus en date du 1<sup>er</sup> septembre 2017, l'Employeur/le Conseil scolaire 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 l'on y mette fin autrement conformément aux dispositions expresses du contrat à terme.*

**4.4 Enseignants possédant une désignation de directeur** *(À partir du 1 juillet 2020, la clause 4.5 ci-dessus est abrogée et remplacée par ce qui suit :*

- 4.4.1 *L'enseignant désigné comme directeur doit conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale de cinq (5) ans sans compter les périodes de congés autorisés sans solde. Un maximum de deux (2) de ces cinq (5) années peut être des années de probation. Après le maximum de cinq (5) années de contrats à terme, y compris la période de probation maximale de deux (2) ans, l'Employeur/le Conseil scolaire doit décider si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.*

4.4.2. *Tout directeur en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq ans en date du 1<sup>er</sup> septembre 2017 peut continuer d'être visé par les modalités du contrat à terme jusqu'à ce que le nombre total d'années où il est désigné comme directeur soit de cinq (5) ans.*

#### **4.5 Autres désignations de fonctions administratives**

4.5.1. Tous les directeurs d'école auront 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.

4.5.2 Jusqu'au 30 juin 2020, les directions des écoles avec plus de 100 élèves ont droit à une journée en lieu supplémentaire sans perte de salaire.

4.5.2 À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, les directeurs d'écoles avec plus de 200 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 *Jusqu'au 30 avril 2019, 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\$.*

**À partir du 1<sup>er</sup> mai, 2019,**

5.1.1 *Le taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants sera de 203,50 \$, montant auquel s'ajoutera une allocation de vacances de six pour cent (6 %) équivalant à 12,21 \$ pour un total de 215,71 \$.*

- 5.1.2 Cette rémunération sera ajustée selon la proportion du service fourni par rapport à un jour de service régulier.
- 5.1.2.1 Néanmoins, la rémunération journalière ne sera pas inférieure à 105,20\$ montant auquel s'ajoutera une allocation de vacances de six pourcent (6%) équivalent à 6,31\$ pour un total de 111,51\$
- 5.1.3 *À partir du 1<sup>er</sup> mai 2019, les enseignants suppléants qui reçoivent un taux de rémunération quotidien recevront en outre une rémunération pour les jours fériés, comme le prévoit le code des normes en matière d'emploi (Employment Standards Code). Celle-ci sera calculée en fonction du salaire quotidien moyen des suppléants, soit 5 % du total de leur salaire au taux quotidien, de leur allocation de vacances et de leur rémunération pour les jours fériés au cours des 4 semaines précédant le jour férié.*

## **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 partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017, la période d'emploi ininterrompue 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 l'enseignant suppléant dans la salle de classe.*

## **5.3 Autres conditions relatives aux enseignants suppléants**

- 5.3.1 Jusqu'au 30 juin, 2020, 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 cinquante (50) kilomètres sens unique.
- 5.3.1 À partir du 1<sup>er</sup> juillet, 2020, 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 partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017, l'ETP de l'enseignant à temps partiel sera calculée en tant que quotient du nombre d'heures d'instruction annuelles réelles de l'enseignant divisé par le nombre d'heures d'instruction d'une affectation à temps plein dans l'école de*

*l'enseignant. Cette ETP servira au calcul de la part proportionnelle des heures assignables de l'enseignant.*

6.1 *Définition de l'ETP : À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, la clause 6.1 ci-dessus est abrogée et remplacée par la présente disposition. L'ETP de l'enseignant à temps partiel sera calculée en divisant le véritable nombre d'heures assignables de l'enseignant à temps partiel par le nombre d'heures assignables d'un enseignant à temps plein dans l'école de l'enseignant à temps partiel. Cette ETP servira au calcul de la part proportionnelle maximale des heures d'instruction de l'enseignant à temps partiel.*

6.2 *Avantages sociaux des enseignants à temps partiel*

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 *Jusqu'au 31 août 2019, Régimes collectifs de soins de santé, Assureur et prime payés par l'Employeur***

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: **Plan 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 mensuelles de chaque enseignant admissible qui participe à l'assurance- vision Vision Care - Plan 3 (ou son équivalent) offert par ASEBP.*

## 7.1 À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019,

### 7.1.1 L'Employeur payera 100% des primes pour les avantages sociaux suivants:

- ASEBP Extended Health Care Plan 1 (soins complémentaires)
- ASEBP Dental Care Plan 3 (soins dentaires)
- ASEBP Vision Care Plan 3 (soins de la vue)
- ASEBP Extended Disability Benefits Plan D (assurance invalidité prolongée)
- ASEBP Life Insurance Plan 3 (assurance vie)
- ASEBP Accidental Death and Dismemberment Plan 2 (assurance en cas de décès ou de mutilation par accident)

## 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 offerts par l'Employeur sera une condition d'emploi pour tout enseignant admissible.

## 7.3 Compte de Dépenses Avantages Sociaux et Compte Dépenses Bien-être (Jusqu'au 31 août 2020)

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 1<sup>er</sup> septembre 2015 - l'Employeur déposera \$600 par enseignant éligible, au prorata de l'ÉTP, sur un tel compte au moyen de versements mensuels.

### **7.3 Compte de Dépenses Avantages Sociaux et Compte Dépenses Bien-être (A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020)**

7.3.1 *L'Employeur ouvrira pour chaque enseignant éligible un compte dépenses avantages sociaux/compte de dépenses bien-être 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 temps plein ou à temps partiel, sous contrat continu, probatoire, intérimaire ou temporaire.*

7.3.2 *À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, L'Employeur déposera 725 \$ par enseignant éligible, au prorata de l'ÉTP, sur un tel compte au moyen de versements mensuels.*

### **7.4 Autres avantages collectifs,**

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 d'assurance emploi.

7.4.2 Jusqu'au 30 juin, 2020, 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.

7.4.2 À partir du 1<sup>er</sup> juillet, 2020, nonobstant la clause 7.1, lorsqu'un enseignant employé sous un contrat par l'Employeur n'est pas admissible aux prestations du groupe avec le Alberta School Employee Benefit Plan, l'Employeur s'engage à payer les contributions à l'enseignant de son plan de bénéfices avec remises de pièces justificatives.

7.4.2.1 Les contributions ne pourront pas dépasser le coût des primes du plan d'ASEBP.

## **8. CONDITIONS D'EXERCICE**

### **8.1 Heures d'instruction et heures assignables des enseignants**

8.1.1 *À partir du 1<sup>er</sup> 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 partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017, les heures assignables des enseignants seront plafonnées à 1200 heures par année scolaire à compter de l'année scolaire 2017-2018.*

### **8.2 Définition des heures assignables**

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

- a) les jours d'opération ou jours du calendrier scolaire (y compris les congrès d'enseignants)*
- b) l'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 diner*
- d) les entrevues et rencontres parents-enseignants*
- e) le perfectionnement professionnel imposé par l'Employeur/le Conseil scolaire 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/le Conseil scolaire qui doivent se dérouler à un moment et en un lieu déterminé pendant une journée de travail raisonnable.*

- 8.2.2 *Les enseignants ont des obligations professionnelles en vertu de la Education 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 Employeurs/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 indemnités, 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.*

### **8.3 Pause repas sans tâche assignée**

*À partir du 7 avril 2019, l'Employeur/le Conseil scolaire accordera à tout enseignant qui se voit assigner au moins cinq heures de travail une période de repos de trente (30) minutes par tranche de cinq (5) heures de travail.*

- 8.3.1 *Si une période de repos ininterrompue de trente (30) minutes n'est pas pratique, elle peut être divisée en deux périodes de quinze (15) minutes chacune. À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, un tel arrangement doit être conclu par écrit entre l'enseignant et l'Employeur/le Conseil scolaire.*
- 8.3.2 *Dans la mesure du raisonnablement possible, la pause sera prise au milieu de la période de travail.*

- 8.3.3 *Ces dispositions pourraient ne pas être appliquées en cas d'accident, de travail urgent, de toute autre circonstance exceptionnelle ou imprévisible, ou encore s'il n'est pas raisonnable que l'enseignant prenne une pause.*

## **9. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

### **9.1 Plan de croissance professionnelle des enseignants**

- 9.1.1 *Les plans de croissance professionnelle des enseignants tiendront compte des objectifs de l'Employeur/du Conseil scolaire, mais n'auront pas obligatoirement à les inclure.*
- 9.1.2 *Le processus de croissance professionnelle de l'enseignant, y compris les discussions entre l'enseignant et le directeur au sujet des plans de croissance professionnelle, continuera de se dérouler.*
- 9.1.3 *Les Employeurs/Les Conseils scolaires et/ou les écoles peuvent mettre au point, sans restriction, leur propre plan de perfectionnement professionnel auquel l'Employeur/le Conseil scolaire et/ou l'école peuvent exiger que les enseignants participent.*

### **9.2 Congé sabbatique**

- 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 précédent 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. CONGÉ DE MALADIE**

- 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, CONGÉ D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL**

11.1 *Pour les congés de maternité et/ou parentaux ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> mai 2019*

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 (1<sup>ère</sup>) 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 (2<sup>e</sup>) 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 (10<sup>e</sup>) 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 (10<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou à la date d'accouchement actuelle, l'enseignante dans sa deuxième (2<sup>e</sup>) 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 pour les congés de maternité et/ou parentaux ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> mai 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 de l'Employeur/du Conseil scolaire afin de verser par anticipation la totalité des primes relatives aux avantages applicables prévus dans la convention collective existante pour une période pouvant aller jusqu'à 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'enseignant en fait la demande, l'Employeur/le Conseil scolaire continuera de payer la cotisation de l'Employeur/du Conseil scolaire à l'égard du coût des avantages pour une enseignante en congé de maternité ou un enseignant en congé d'adoption ou en congé parental pour une période maximale de douze mois, à la condition que l'enseignant rembourse la totalité de la prime versée par l'Employeur/le Conseil scolaire à l'égard des primes à payer pour ces avantages.*
- 11.2.4 *L'enseignant qui prend l'engagement prévu à la clause 11.2.3 est responsable du remboursement des primes versées par l'Employeur/le Conseil scolaire pour les avantages et doit rembourser cette somme à l'Employeur/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/le Conseil scolaire pour les avantages et doit rembourser l'Employeur/le Conseil scolaire 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/le Conseil scolaire 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.*

**À partir du 1<sup>er</sup> mai 2019, les clauses 11.1 et 11.2 ci-dessus sont abrogées et remplacées, le cas échéant, par les clauses suivantes s'appliquant aux congés de maternité/parentaux/d'adoption débutant le 1<sup>er</sup> mai 2019 ou plus tard.**

### **11.1 Congé de maternité**

- 11.1.1 *Sur présentation d'une demande à cet effet, l'enseignante a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de seize (16) semaines commençant dans les treize (13) semaines précédant la date prévue de l'accouchement et au plus tard à la date de naissance de son enfant.*
- 11.1.2 *Le congé de maternité est sans solde et sans avantages sociaux excepté si les conditions prévues par la clause 11.3 sont présentes.*
- 11.1.3 *L'enseignante doit donner à l'Employeur/au Conseil scolaire, dans la mesure du possible, un préavis écrit de trois (3) mois, mais d'au moins six (6) semaines, de son intention de prendre un congé de maternité. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou de l'attestation écrite d'une sage-femme inscrite auprès du College of Midwives of Alberta indiquant que l'enseignante est enceinte et donnant la date prévue de l'accouchement.*
- 11.1.4 *L'enseignante peut mettre fin en tout temps à la partie du congé de maternité relative à la santé en présentant un certificat médical indiquant son aptitude à retourner au travail. L'enseignante doit prévenir l'Employeur/le Conseil scolaire par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.*
- 11.1.5 *À l'expiration du congé prévu à la clause 11.1.1, l'enseignante sera réintégrée au poste qu'elle occupait au moment du début du congé ou à un poste mutuellement convenu. Dans tous les cas, l'enseignante se verra offrir un autre poste de nature comparable, conformément au Employment Standards Code et à la présente convention collective.*

### **11.2 Congé parental**

- 11.2.1 *Sur présentation d'une demande à cet effet, l'enseignant a droit à un congé parental pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé est d'une durée maximale de soixante-deux (62) semaines et doit se prendre dans les soixante-dix-huit (78) semaines suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée au sein du foyer.*

- 11.2.2 *Le congé parental est sans solde et sans avantages sociaux excepté si les conditions prévues par la clause 11.3 sont présentes.*
- 11.2.3 *L'enseignant doit donner à l'Employeur/au Conseil scolaire un préavis écrit d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre un congé parental. Plus précisément, dans le cas d'une adoption, l'enseignant doit donner autant de préavis que possible.*
- 11.2.4 *L'enseignant peut mettre fin au congé en tout temps. Dans tous les cas, l'enseignant doit prévenir l'Employeur/le Conseil scolaire par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.*
- 11.2.5 *À l'expiration du congé prévu à la clause 11.2.1, l'enseignant sera réintégré au poste qu'il occupait au moment du début du congé ou à un poste mutuellement convenu. Dans tous les cas, l'enseignant se verra offrir un autre poste de nature comparable, conformément au code des normes en matière d'emploi (Employment Standards Code) et à la présente convention collective.*
- 11.2.6 *Si les enseignants visés à la clause 11.2.1 sont parents du même enfant, le congé parental accordé pourra être pris par un enseignant ou partagé par les deux enseignants. Dans tous les cas, l'Employeur/le Conseil scolaire pourra, mais ne sera pas tenu d'accorder un congé parental à plus d'un parent de l'enfant en même temps.*

### **11.3 Versement des salaires et primes à payer pour les avantages**

#### **11.3 Versement des salaires et des primes pour les avantages (régime prédéterminé de prestations d'emploi supplémentaires)**

- 11.3.1 *Au début de son congé de maternité, l'enseignante peut se prévaloir de l'une des options suivantes :*
- 11.3.2 *Si l'absence débute plus de douze (12) semaines avant le jour prévu d'accouchement et se poursuit sans retour au travail de l'enseignante, cette dernière doit prendre un congé de maladie jusqu'à ce qu'elle devienne admissible aux prestations d'invalidité longue durée. L'enseignante doit alors fournir un certificat médical attestant qu'elle n'est pas en mesure de travailler en raison d'un problème de santé.*

- 11.3.3 *Si l'absence commence au cours des douze (12) semaines précédant la date prévue de l'accouchement ou à partir de la date d'accouchement, l'enseignante doit choisir la formule (a) ou (b) ci-dessous. Ce choix s'appliquera jusqu'à ce que l'enseignante revienne au travail à la suite de l'accouchement.*
- a) *L'enseignante peut bénéficier de congés de maladie payés, conformément à l'article 10, pendant une période de maladie ou d'invalidité.*
  - b) *L'Employeur/Le Conseil scolaire doit mettre en place un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) en vertu duquel les enseignantes en congé de maternité toucheront 100 % de leur salaire pendant 16 semaines de congé.*
- 11.3.4 *L'Employeur/Le Conseil scolaire doit verser la portion des primes du régime d'avantages sociaux de l'enseignante ainsi que les montants du CDAS prévus à l'article 7.0 de la convention collective, et ce, pendant seize (16) semaines au cours du congé de maternité.*
- 11.3.5 *L'Employeur/Le Conseil scolaire doit verser la portion des primes du régime d'avantages sociaux de l'enseignante prévue à l'article 7.0 de la convention collective, et ce, pendant trente-six (36) semaines au cours du congé parental. Le CDAS demeure actif pour la durée du congé parental, mais aucun montant n'y sera crédité au cours de cette période.*

#### **11.4 Avantages – Versement anticipé ou remboursement de primes pendant la période non rémunérée du congé**

- 11.4.1 *Les enseignants peuvent verser par anticipation ou rembourser les primes à payer pour les avantages pendant la durée du congé parental.*
- 11.4.2 *Sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, les enseignants en congé parental peuvent prendre des arrangements par l'intermédiaire de l'Employeur/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 dix-huit (18) mois.*

- 11.4.3 *Malgré la clause 11.3, sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, si l'enseignant en fait la demande, l'Employeur/le Conseil scolaire continuera de payer la cotisation de l'Employeur/du Conseil scolaire à l'égard du cout des avantages pour un enseignant en congé parental pendant la période restante du congé parental, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois, à condition que l'enseignant rembourse la cotisation de l'Employeur/du Conseil scolaire à l'égard des primes à payer pour ces avantages.*
- 11.4.4 *L'enseignant qui prend l'engagement prévu à la clause 11.4.3 est responsable du remboursement des primes versées par l'Employeur/le Conseil scolaire pour les avantages et doit rembourser cette somme à l'Employeur/au Conseil scolaire à son retour du congé, selon des modalités raisonnables convenant aux deux parties, au cours d'une période maximale de dix-huit (18) mois suivant la reprise de ses fonctions.*
- 11.4.5 *Si l'enseignant ne reprend pas ses fonctions d'enseignant, il est responsable du remboursement immédiat des primes versées par l'Employeur/le Conseil scolaire pour les avantages et doit rembourser l'Employeur/le Conseil scolaire dès réception d'une facture en ce sens.*
- 11.4.6 *Si l'enseignant n'a pas remboursé intégralement le cout des primes relatives aux avantages versées auparavant par l'Employeur/le Conseil scolaire en application de la clause 11.4.3, il ne peut présenter une nouvelle demande en application de la clause 11.4.3.*

## **12. CONGÉ POUR AFFAIRES PERSONNELLES/GÉNÉRAUX/PERSONNELS**

- 12.1 *À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015, 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 ou 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, dont un maximum de 4 jours sans frais de suppléance.
- 12.2.1 Les journées sans frais de suppléance sont toujours utilisées en premier.

- 12.3 Deux jours consécutifs ou plus de congés 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 1<sup>er</sup> septembre 2015, les journées de congé personnelles pour prolonger les congés de Noël 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. CONGÉ DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICE**

- 13.1 *Un enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'ATA rembourse à l'Employeur/au Conseil scolaire le cout réel du suppléant, y compris la part de l'Employeur/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 à la Table centrale ou à la Table locale.*
- 13.2 *Sur présentation d'une demande écrite adressée au directeur général ou à son délégué, l'Employeur/le Conseil scolaire 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. La demande doit également 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 fonctions professionnelles auprès de l'Employeur/du Conseil scolaire. L'ATA remboursera l'Employeur/le Conseil scolaire conformément à la clause 13.1. Ces congés ne seront pas refusés déraisonnablement.*
- 13.3 *Si l'ATA 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 EN VIGUEUR, 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 le conseil scolaire, l'enseignant et l'ATA et qu'il n'en coûte rien au conseil scolaire.*

13.4 *Au cours de ce détachement, le conseil scolaire 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'ATA 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 CONGÉ 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 CONGÉ POUR L'ARRIVÉE 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 où 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 rémunéré 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 1<sup>er</sup> 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 honoraires ou traitement reçu de la cour sera remboursé à l'Employeur.

### 14.5 Autres congés

*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 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours.*

## 15. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DE LA TABLE CENTRALE

**15.1** *Jusqu'au 30 avril 2019, 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'ATA 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 négociée à la Table 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'ATA 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'ATA 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'ATA, 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 bien-être enseignant de l'ATA.*

**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'ATA doivent se réunir dans les 15 jours d'opération qui suivent, ou à une date ultérieure dont les parties peuvent convenir, pour discuter du différend. Si la TEBA et l'ATA 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'ATA. Toute résolution lie la TEBA, l'ATA, le conseil scolaire 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'ATA 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'ATA doivent, dans les 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'ATA 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'ATA, à l'enseignant ou aux enseignants visés ou à ces deux parties;*
  - c) *que la TEBA et l'ATA 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'ATA;*
  - 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'ATA assument les frais de la personne qu'elles ont respectivement nommée et les deux parties assument à parts égales les frais du président.*
- 15.1 À partir du 1<sup>er</sup> mai 2019, cette procédure s'applique aux différends :**
- a) *concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée d'une matière 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 matière centrale et d'une matière non centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage; et*
  - c) *dans lesquels l'ATA 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 *« Matière centrale » s'entend d'une question qui figure en italique dans la présente convention collective.*
- 15.3. *« Matière 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 de l'Employeur/du Conseil scolaire où les enseignants sont censés travailler selon l'horaire établi. Aux fins du présent article, les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des jours d'opération.*
- 15.5 *Aux fins du présent article, la communication écrite peut s'effectuer par courrier électronique.*
- 15.6 *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 matière centrale, le grief doit être traité selon la procédure prévue au présent article à moins que la TEBA et l'ATA ne conviennent mutuellement que le différend, ou une partie du différend, doit être soumis à la procédure de règlement des griefs de la Table locale prévue à l'article 16.*
- 15.7 *Si la violation présumée est invoquée comme étant un grief relevant de la Table locale et ensuite définie comme étant un grief relevant de la Table centrale, le grief doit être transféré à l'étape correspondante de la procédure de règlement des griefs de la Table centrale. Nonobstant les délais prévus pour le traitement du grief selon les modalités du processus de règlement des griefs de la Table centrale à partir du moment du transfert, à la demande de l'une ou l'autre partie, les parties doivent convenir d'un gel des délais d'une durée de trente (30) jours pour permettre aux parties d'examiner le dossier. Les parties peuvent mettre fin à la période de gel de trente (30) jours par consentement mutuel.*
- 15.8 *La TEBA ou l'ATA peut déposer un grief en signifiant un avis écrit de différend comme suit :*
- a) *Dans le cas d'un grief déposé par l'ATA, 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 bien-être enseignant de l'ATA.*
- 15.9 *L'avis écrit doit contenir les éléments suivants :*
- a) *un exposé des faits donnant lieu au différend,*
  - b) *la ou les matière(s) centrale(s) pertinente(s) en ce qui concerne le différend,*
  - c) *la ou les matière(s) centrale(s) et la ou les matière(s) non-centrale(s), lorsque le différend porte sur les deux types de matières, et*

d) le redressement demandé.

- 15.10 *L'avis écrit doit être signifié à l'autre partie au différend dans les trente (30) jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance des faits donnant lieu au grief.*
- 15.11 *Les représentants de la TEBA et de l'ATA doivent se réunir dans les quinze (15) jours d'opération suivants la réception de l'avis écrit, ou à une date ultérieure dont les parties peuvent convenir, pour discuter du différend. L'ATA doit donner un préavis à la TEBA lorsqu'un plaignant prévoit d'assister à une audience portant sur un grief qui relève de la Table centrale. Dans de tels cas, l'ATA assume les frais associés à la présence du plaignant, y compris le coût réel d'un enseignant suppléant dont la portion des cotisations obligatoires de l'Employeur/du Conseil scolaire au régime d'avantages, conformément à l'article 13.2. La TEBA doit donner un préavis à l'ATA lorsqu'un représentant de l'Employeur/du Conseil scolaire concerné par le différend prévoit d'assister à une audience portant sur un grief qui relève de la Table centrale.*
- 15.12 *Le différend peut être résolu au moyen de dispositions convenues mutuellement entre la TEBA et l'ATA. Toute résolution lie la TEBA, l'ATA, l'Employeur/le Conseil scolaire touché ainsi que l'enseignant ou les enseignants visés.*
- 15.13 (a) *La partie qui reçoit le grief dispose de quinze (15) jours d'opération suivant la réunion prévue à l'article 15.11 pour répondre au grief.*
- (b) *Si le différend n'est pas résolu au moyen de la réponse prévue à l'article 15.13(a) ou si aucune réponse n'est fournie, la partie plaignante peut soumettre le différend à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération.*
- 15.14 (a) *Chaque partie doit nommer un membre à titre de représentant au conseil d'arbitrage dans les quinze (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 quinze (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 de Mediation Services de faire la nomination nécessaire.*
- (b) *La TEBA et l'ATA 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 (3). En pareil cas, la TEBA et l'ATA doivent, dans un délai de quinze (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 de Mediation Services de faire la nomination nécessaire.*

- 15.15 *Le conseil d'arbitrage établit sa propre procédure, mais doit donner à la TEBA et à l'ATA toute possibilité de présenter une preuve et de se faire entendre.*
- 15.16 *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 Employeur/Conseil scolaire visé rectifie tout manquement à la convention collective;*
  - b) *qu'un Employeur/Conseil scolaire visé paie des dommages-intérêts à l'ATA, à l'enseignant ou aux enseignants visés ou encore à ces deux parties;*
  - c) *que la TEBA et l'ATA prennent les mesures que le conseil d'arbitrage juge justes et raisonnables.*
- 15.17 *La décision du conseil d'arbitrage lie :*
- a) *la TEBA et l'ATA;*
  - b) *tout Employeur/Conseil scolaire visé;*
  - c) *les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision.*
- 15.18 *La TEBA et l'ATA assument les frais de la personne qu'elles ont respectivement nommée et les deux parties assument à parts égales les frais du président.*
- 15.19 *Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés à tout moment d'un commun accord entre les parties. Les demandes de prolongation des délais ne doivent pas être refusées sans motif valable. Toute telle entente doit être communiquée par écrit.*

## 16. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DE LA TABLE LOCALE –

- 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 arbitral, 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 arbitral 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 deuxième jour opérationnel après le 31 mai si l'Employeur désire lui offrir un contrat continu.

### **17.2 Frais de déménagement**

17.2.1 Si l'Employeur requiert la mutation d'un enseignant à une autre école, l'Employeur remboursera les frais de déménagement raisonnables tels que décrits dans la directive administrative 416, encourus par l'enseignant par suite de telle mutation pourvu que telle mutation nécessite un changement de résidence.

17.2.2 L'Employeur remboursera les frais de déménagement raisonnables, tel que décrit dans la directive administrative 416 à un enseignant nouvellement engagé, qui nécessite un changement de résidence.

## 17.3 Subrogation

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

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

c) 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.

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

e) « 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:

a) 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;

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

c) 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 recouvrer les coûts d'absence;

d) 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;

e) 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;

f) 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 ;

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

h) 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.

## LETTRES D'ENTENTE – TABLE CENTRALE

### **Lettre d'entente n° 1 : Comité mixte de l'ATA et de la TEBA pour faciliter la transition des négociations à la Table centrale aux négociations à la Table locale – NOUVEAU – En vigueur à partir du 11 octobre 2018**

#### 1. *Champ d'application*

*La TEBA et l'ATA conviennent de former un comité qui aidera dans la transition des négociations à la Table centrale aux négociations à la Table locale. Ce comité sera en mesure :*

- a) d'aider à résoudre les différends découlant du processus de négociation à la Table locale lorsque les parties à la convention collective ne s'entendent pas quant à savoir si une question particulière doit être négociée à la Table locale;*
- b) de clarifier la compréhension de l'ATA et de la TEBA des dispositions négociées à la Table centrale; et*
- c) de conseiller sur l'élaboration et la révision des conventions collectives.*

#### 2. *Structure*

- a) Le comité se réunira lorsque nécessaire aux moments établis par l'ATA et la TEBA.*
- b) L'ATA et la TEBA doivent assumer le coût de leur participation respective à ce comité.*
- c) L'ATA et la TEBA nommeront chacune trois (3) représentants au comité.*
- d) Le comité sera présidé conjointement.*

#### 3. *Processus*

- a) Lorsque l'ATA, la TEBA ou un conseil scolaire ont une interprétation divergente de la liste des matières centrales et locales, ou lorsqu'un médiateur nommé pour appuyer les parties impliquées dans les négociations à la Table locale souhaite obtenir des éclaircissements, le différend peut être soumis par écrit au Comité de transition par l'entremise des coprésidents.*
- b) Le Comité de transition doit se réunir afin de trancher la question et communiquer sa décision par écrit aux parties à la convention collective et au médiateur, le cas échéant.*
- c) Dans les cas où le Comité de transition n'arrive pas à s'entendre sur une décision aux termes de l'article 1(a) de la présente lettre d'entente, l'ATA et/ou la TEBA peuvent soumettre la question au processus accéléré d'arbitrage en mise à l'essai.*

#### 4. *L'ATA et la TEBA peuvent produire des communications conjointes ou indépendantes visant à clarifier les questions étudiées par le Comité de transition.*

*Signé par les parties le 11 octobre 2018.*

**Nouvelle lettre d'entente n° 2 – Mise à l'essai d'un processus accéléré d'arbitrage des différends résultant de l'interprétation ou de l'application de la liste définitive des questions devant être négociées à la Table centrale ou à la Table locale dans le cadre des négociations collectives des enseignants de 2018 – NOUVEAU – En vigueur à partir du 2 octobre 2018**

1. *Champ d'application*

*Lorsque les parties ne sont pas en mesure de régler un différend résultant de l'interprétation ou de l'application de la liste définitive des questions devant être négociées à la Table centrale ou à la Table locale dans le cadre des négociations collectives des enseignants de 2018, la TEBA ou l'ATA peuvent soumettre le différend au processus accéléré d'arbitrage décrit ci-dessous. Aux fins de ce processus, l'arbitre exerce ses pouvoirs en vertu de l'Arbitration Act de l'Alberta. Ce processus n'empêche en rien la TEBA ou l'ATA de soumettre une question au conseil des relations du travail (Labour Relations Board) de l'Alberta.*

2. *Processus*

- a) *Les parties doivent d'abord signaler le différend lors d'une réunion du Comité de transition de l'ATA et de la TEBA avant d'entamer ce processus.*
- b) *Le différend doit être soumis à l'un des arbitres suivants :*
  - i. *Mark Asbell*
  - ii. *David Jones*
  - iii. *Lyle Kanee*

*Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'un des arbitres susmentionnés sera choisi au hasard.*

- c) *Les parties peuvent convenir d'un arbitre différent dans un cas particulier et peuvent, d'un commun accord, ajouter ou supprimer des arbitres de la liste.*
- d) *Dans les sept (7) jours suivant la nomination, l'arbitre doit convoquer une conférence téléphonique de gestion de cas afin de déterminer le processus de règlement du différend. Le processus de gestion de cas doit comprendre un délai pour l'échange de renseignements et de documents, un délai pour la présentation de soumissions écrites si l'arbitre en fait la demande, un exposé conjoint des faits ou tout autre processus jugé efficace par l'arbitre pour assurer une résolution rapide du différend. Les parties doivent s'efforcer d'échanger les renseignements prévus dans le cadre du processus de gestion de cas dans les quatorze (14) jours.*
- e) *L'arbitre tentera d'abord d'aider les parties à trouver une solution par voie de médiation.*
- f) *Si une audience est fixée par l'arbitre, elle doit avoir lieu dans les trente (30) jours suivant le renvoi à l'arbitre. Dans la mesure du possible, l'audience doit se terminer au terme d'un (1) jour.*

- g) *Étant donné que le processus se veut informel et non juridique, les parties sont encouragées à se représenter elles-mêmes. Toutefois, il n'est interdit à ni l'une ni l'autre des parties de faire appel à l'avocat de son choix.*
- h) *La portée de la décision de l'arbitre se limite uniquement à l'interprétation et à l'application de la liste de questions devant être négociées à la Table centrale ou à la Table locale dans le cadre des négociations de 2018.*
- i) *L'arbitre rendra sa décision par écrit ou oralement, comme il le juge approprié, dans les cinq (5) jours suivant la fin du processus d'arbitrage ou de renvoi. Si la décision est communiquée oralement, elle sera suivie d'un résumé écrit confirmant la décision et la justifiant.*
- j) *Toute décision de l'arbitre est définitive et exécutoire.*
- k) *L'arbitre conserve le plein pouvoir à l'égard de toute question soulevée par sa décision.*
- l) *Aux fins de ce processus, les délais sont exprimés en jours civils, à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés. Néanmoins, les parties peuvent prolonger les délais d'un commun accord. Une telle demande de prolongation des délais ne doit pas être refusée sans motif valable. L'arbitre est autorisé à prolonger les délais en consultation avec les parties.*
- m) *Les parties doivent assumer le cout de leur participation respective à ce processus. Les parties partagent à parts égales le cout des frais et dépenses de l'arbitre.*

*Ce processus d'essai entre en vigueur à compter de la date de signature. Il expire et n'a plus de force exécutoire dès la ratification de toutes les conventions collectives entre l'ATA et les Employeurs/Conseils scolaires couvrant la période qui débute le 1<sup>er</sup> septembre 2018.*

*Signé par les parties le 2 octobre 2018.*

### **Nouvelle lettre d'entente n° 3 – Désignations des enseignants : allocations et titres**

*Cette lettre d'entente témoigne d'un engagement pris par la TEBA et l'ATA; elle n'est pas exécutoire selon la présente convention collective. Ces renseignements sont inclus dans la convention collective à titre d'information seulement.*

*La TEBA et l'ATA conviennent d'établir un comité composé de trois (3) représentants de l'ATA et de trois (3) représentants de la TEBA qui sera chargé d'examiner les allocations et titres des leadeurs au sein des écoles et des conseils scolaires faisant partie de l'unité de négociation, et ce, en tenant compte de leurs tâches et responsabilités.*

*Les Employeurs/Conseils scolaires devront fournir au comité les descriptions d'emploi et autres documents pertinents concernant les postes en question lorsque ce dernier en fait la demande. Le comité présentera un rapport à la TEBA et à l'ATA afin d'informer la prochaine ronde de négociations. L'ATA et la TEBA nommeront leurs représentants dans les trente (30) jours suivant la ratification du présent accord et le comité commencera ses travaux dans les soixante (60) jours suivant la ratification de l'entente négociée à la Table centrale.*

#### **Nouvelle lettre d'entente n° 4 – Conditions de travail des enseignants en milieu d'apprentissage distribué**

*Cette lettre d'entente témoigne d'un engagement pris par la TEBA et l'ATA; elle n'est pas exécutoire selon la présente convention collective. Ces renseignements sont inclus dans la convention collective à titre d'information seulement.*

*La TEBA et l'ATA conviennent d'établir un comité composé de trois (3) représentants de l'ATA et de trois (3) représentants de la TEBA qui sera chargé d'étudier les conditions de travail des enseignants en milieu d'apprentissage distribué (par ex., en ligne, hybride, programmes alternatifs) et de présenter un rapport à la TEBA et à l'ATA afin d'informer la prochaine ronde de négociations. L'ATA et la TEBA nommeront leurs représentants dans les trente (30) jours suivant la ratification de l'entente négociée à la Table centrale.*

### **Nouvelle lettre d'entente n° 5 – Compte Dépenses Bien-être (CDB)**

*Là où les CDB sont offerts, ils peuvent servir à rembourser les dépenses suivantes :*

- les services de soutien en matière de santé, les activités sportives et l'équipement sportif favorisant le bien-être général et la santé physique de l'enseignant et des personnes à sa charge; et*
- les dépenses familiales pour subvenir aux besoins des personnes à charge de l'enseignant (notamment les services de garde d'enfants ou de soins aux aînés et les activités s'y rapportant).*

*La TEBA et l'ATA conviennent qu'il n'est pas approprié d'utiliser les fonds d'un CDB pour le perfectionnement professionnel de l'enseignant.*

*La présente lettre d'entente n'engage d'aucune façon les Employeurs/Conseils scolaires ou les enseignants à établir des CDB. La question de diviser les Comptes de Dépenses Avantages Sociaux (CDAS) existants en comptes combinant un CDAS et un CDB doit faire l'objet de négociations à la Table locale.*

### **Lettre d'entente n° 6 : Rajustements salariaux**

*Les parties conviennent que la détermination des rajustements aux grilles salariales pour la durée de la convention collective sera soumise à l'arbitrage volontaire et exécutoire des différends, sous réserve des conditions suivantes :*

- 1. La seule question soumise à l'arbitrage est l'augmentation générale des salaires versés selon les grilles salariales, à l'exclusion des autres taux de rémunération, des allocations et des taux de rémunération quotidiens des enseignants suppléants.*
- 2. Nonobstant la disposition 1, si la présente lettre d'entente devait entraîner une augmentation générale des salaires, les autres taux de rémunération, allocations et taux de rémunération quotidiens des enseignants suppléants seraient ajustés dans une proportion identique.*
- 3. Pendant la durée de la présente convention collective, l'indemnité minimale de directeur ne sera pas assujettie aux augmentations de la grille.*
- 4. Après le 1<sup>er</sup> mai 2019, l'une ou l'autre des parties pourra aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre la résolution concernant le rajustement salarial à un arbitrage de différends devant un comité formé de trois membres. Ce comité sera composé d'un représentant de chacune des deux parties et de David Jones, c.r., qui occupera le rôle de président (le rôle de président pourra également revenir à une personne jugée mutuellement acceptable).*
- 5. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un autre président, une demande sera présentée au directeur de Mediation Services afin qu'il nomme un président.*
- 6. L'audience d'arbitrage devra se dérouler au plus tard le 30 septembre 2019.*
- 7. Pour rendre sa décision, le comité d'arbitrage devra tenir compte des questions énumérées à l'article 101 du Labour Relations Code de l'Alberta.*
- 8. Les augmentations de salaire ne seront pas rétroactives à une date précédant le 1<sup>er</sup> avril 2019.*

*Conformément à l'article 3(a) de la Public Sector Wage Arbitration Deferral Act entrée en vigueur le 28 juin 2019, l'article 6 de la présente lettre d'entente est modifié comme suit :*

*L'audience d'arbitrage devra se dérouler au plus tard le 15 décembre 2019.*

**Lettre d'entente n° 7 : Demandes d'allocation de congé et de rémunération pour les jours fériés**

*L'ATA convient qu'aucune demande d'allocation de congé ou de jour férié ne sera faite visant une période précédant la durée de la présente convention collective ou pendant celle-ci, sauf disposition contraire de l'article 5.1. La présente lettre d'entente expirera le 31 août 2020.*

## **Lettre d'entente n° 8 – Droit de se déconnecter**

*La TEBA et l'ATA conviennent d'un projet pilote qui se déroulera au cours de l'année scolaire 2019-2020 chez les Employeurs/dans les Conseils scolaires qui s'accordent avec leur unité de négociation de l'ATA pour y participer de façon volontaire.*

*Le but du projet est de mettre à l'essai des pratiques permettant de mieux définir à quel moment il est approprié pour le personnel d'envoyer et de consulter des messages électroniques.*

- 1. Les Employeurs/Conseils scolaires qui s'entendent avec leur unité de négociation de l'ATA concernant leur intérêt à participer au projet pilote doivent le signaler par écrit à la TEBA et à l'ATA au plus tard le 15 juin 2019.*
- 2. La TEBA et l'ATA encourageront les Employeurs/Conseils scolaires et les unités de négociation de l'ATA à participer à ce projet.*
- 3. L'Employeur/Le Conseil scolaire et l'unité de négociation de l'ATA en question peuvent mettre fin au projet pilote plus tôt que prévu par consentement mutuel.*
- 4. Chaque Employeur/Conseil scolaire participant travaillera avec son unité de négociation de l'ATA pour mettre sur pied un comité directeur composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie. À la discrétion de l'Employeur/du Conseil scolaire, le comité directeur du projet peut inclure des membres d'autres groupes d'employés.*
- 5. Lorsque les travaux nécessitent un congé, les frais associés à l'embauche d'un enseignant suppléant seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 13.*
- 6. Le comité directeur doit élaborer un plan de projet et le faire parvenir à la TEBA et à l'ATA à titre d'information au plus tard le 30 juin 2019.*
- 7. Chaque plan de projet devrait :*
  - témoigner d'un engagement à soutenir la santé et le bien-être du personnel;*
  - comprendre un énoncé permettant de mieux définir à quel moment il est acceptable pour le personnel d'envoyer et de consulter des messages électroniques;*
  - prévoir un plan pour faire face aux urgences et aux exceptions;*
  - prévoir un plan de communication du plan de projet au personnel et aux parties prenantes;*
  - prévoir une phase d'évaluation du projet, y compris un plan de consultation du personnel et des parties prenantes afin de déterminer les retombées du projet pilote.*
- 8. Le comité directeur du projet doit procéder à une évaluation et en faire parvenir les résultats à la TEBA et à l'ATA au plus tard le 30 mai 2020.*
- 9. Le projet pilote prendra fin le 31 août 2020.*

## LETTRE D'ENTENTE – No 9 - Comité de liaison

### 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.

- Il y aura un minimum de 2 rencontres du comité de liaison par année scolaire.
- Une troisième rencontre aura lieu 30 jours après la demande par l'Employeur ou les enseignants.
- Le comité de liaison s'engage à définir les activités parascolaires et périscolaires.

Le présent modèle reflète de façon exacte et fidèle la liste du 08 05 2019 et le Protocole d'entente du 07 03 2019.

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 \_\_\_\_\_, 20\_\_

Signé le \_\_\_\_\_, 20\_\_

Au nom de l'Association

Au nom de l'Employeur

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

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

Signé le \_\_\_\_\_, 20\_\_

\_\_\_\_\_  
Coordinateur associé, Négociations collectives