CONVENTION COLLECTIVE

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

ENTRE

LE CONSEIL SCOLAIRE CENTRE-EST

et

L'ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION

1er SEPTEMBRE 2020 au 31 AOUT 2024

Table des matières

1. Champ d'application 3
2. Durée 5
3. Salaire 8
4. Allocations pour fonctions administratives et conditions d'exercice 14
5. Enseignants suppléants 17
6. Enseignants à temps partiel 20
7. Régimes collectifs d'avantages sociaux 20
8. Conditions d'exercice 21
9. Perfectionnement professionnel 23
10. Congés de maladie 24
11. Congé de maternité, Congé d'adoption et congé parental 25
12. Congés pour raisons personnelles/généraux/personnels 28
13. Congés de représentation et prêts de services 29
14. Autres congés 30
15. Procédure de règlement des griefs 33
16. Emploi 37

LETTRES D'ENTENTE—NÉGOCIATIONS CENTRALES 41

Lettre d'entente nº 1 41
Lettre d'entente Nº 2 42
Lettre d'entente nº 3 47
Lettre d'entente nº 4 48
Lettre d'entente nº 5 49
Lettre d'entente nº 6 50
Lettre d'entente nº 7 52
Lettre d'entente nº 8 53
Lettre d'entente nº 9 54

LETTRES D'ENTENTE—NÉGOCIATIONS LOCALES 58

Convention collective entre

Conseil scolaire Centre-Est

ci-après appelé
« Employeur »

Première partie

ET

The Alberta Teachers' Association (l'ATA)

ci-après appelé
"ATA"

Deuxième partie

Cette convention collective est signée ce 18 jour de octobre 2023 entre le Conseil Scolaire Centre Est et l'Alberta Teachers' Association (l'ATA).

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 l'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.*

À compter du 10 juin 2022, ***ATTENDU QUE*** *la Teachers' Employer Bargaining Association (TEBA) et The Alberta Teachers' Association (ATA) reconnaissent la valeur de relations harmonieuses et mutuellement avantageuses dans la conduite des négociations collectives des enseignants.*

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 de l'Employeur, y compris les enseignants possédant une désignation de directeur d'école, exception faite des postes que l'Employeur et l'ATA ont convenu d'exclure dans le cadre des négociations locales. 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. *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 et remis à l'ATA après avoir été déduits. 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 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 centrales; et*

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

1.5. *Rôle de la TEBA (En vigueur dès la date de ratification du Protocole d'entente locale visant les années 2018-2020)*

1.5.1. *Dans le cadre des négociations collectives avec l'ATA, la TEBA est une organisation représentant les employeurs aux fins du Labour Relations Code et a le pouvoir exclusif de négocier collectivement au nom des Employeurs et de lier les Employeurs aux termes de toute entente portant sur les modalités centrales.*

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, l'Employeur a le pouvoir exclusif de lier l'Employeur aux termes de toute entente portant sur les modalités locales.*

1.6. *L'Employeur conserve tous les droits de gestion, à moins de dispositions expresses contraires de la présente convention collective.*

1.7. *La mise en application de cette convention collective ne fera pas en sorte qu'un enseignant actuellement employé 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.*

1.11. 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 1er septembre 2020 et dure jusqu'au 31 aout 2024. Sauf indication contraire, la présente convention collective demeure entièrement en vigueur jusqu'au 31 aout 2024.

2.2. Négociation de la liste

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

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 centrales 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 centrales et les questions locales ont été déterminées.

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

2.4. Négociations locales

2.4.1. Malgré le paragraphe 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations locales de la part de l'Employeur 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 centrales 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 mentionné au paragraphe 59(1) du Labour Relations Code.

2.5. Prolongation pendant une période de transition

2.5.1. Malgré l'article 130 du Labour Relations Code, lorsqu'un avis de commencer les négociations centrales a été signifié, une convention collective en vigueur entre les parties au moment de la signification de

l'avis est réputée continuer de s'appliquer aux parties, en dépit de toute date d'expiration prévue dans la convention collective, jusqu'à ce

2.5.1.1. qu'une nouvelle convention collective soit conclue ou
2.5.1.2. qu'une grève ou un lockout débute en application de la division 13 de la partie 2 du Labour Relations Code pendant les négociations locales.

2.5.2. Si une grève ou un lockout débute pendant les négociations centrales, la prolongation réputée de la convention collective est suspendue jusqu'à ce qu'une entente relative aux modalités centrales soit ratifiée en application 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 centrales, 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 locales, les représentants de l'ATA et de l'Employeur 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 l'Employeur doivent échanger des précisions sur toutes les modifications recherchées.

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 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 9 juin 2022)

2.8.1. Étant donné que l'ATA est l'agent négociateur représentant les enseignants employés par l'Employeur, 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 tout autre lieu où ils travaillent. Dans la mesure du raisonnablement possible, l'Employeur identifiera les enseignants en congés pour une période supérieure à cinq mois.

Néanmoins, rien dans cette clause n'empêche l'Employeur de fournir cette information plus souvent.

2.8.2. L'Employeur 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 date du 30 septembre;
2.8.2.2. les taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux (CDAS)/Compte Dépenses Bienêtre (CDB)/Régimes enregistrés d'épargne-retraite(REER);
2.8.2.3. le dernier état financier de l'Employeur;
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.

2.8. Information à fournir (En vigueur dès le 10 juin 2022)

2.8.1 Étant donné que l'ATA est l'agent négociateur représentant les enseignants employés par l'Employeur, ce dernier doit fournir à l'ATA au moins deux fois par année, au plus tard le 31 octobre, et le 31 mai, un rapport commun dans un format établi par la TEBA présentant une liste des employés de l'Employeur qui sont membres de l'ATA et comprenant les renseignements suivants pour chaque enseignant :

2.8.1.1. nom,
2.8.1.2. numéro de brevet,
2.8.1.3. adresse domiciliaire,
2.8.1.4. numéro de téléphone personnel,
2.8.1.5. nom de son école ou de tout autre lieu où il travaille,
2.8.1.6. type de contrat,
2.8.1.7. équivalence temps plein, et
2.8.1.8. placement sur la grille salariale.

Dans la mesure du raisonnablement possible, l'Employeur identifiera les enseignants en congé pour une période supérieure à cinq mois. Rien dans cette clause n'empêche l'Employeur de fournir ces renseignements plus souvent.

2.8.2. À compter du 10 juin 2022, l'Employeur doit fournir les renseignements suivants à l'ATA et à la TEBA une fois par année dès que possible après le 30 septembre et au plus tard le dernier jour d'opération en décembre :

2.8.2.1. les taux d'utilisation des régimes de Comptes de Dépenses Avantages Sociaux (CDAS)/Comptes de Dépenses Bienêtre (CDB)/Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER);
2.8.2.2. les derniers états financiers de l'Employeur;
2.8.2.3. le cout total des primes relatives aux avantages sociaux;
2.8.2.4. le cout total des enseignants suppléants;

2.8.2.5. le cout total des allocations des directions/directions adjointes d'école;
2.8.2.6. le cout total des autres allocations; et
2.8.2.7. nonobstant les échéances prévues à l'article 2.8.2, le nombre typique d'heures assignables d'un enseignant à temps plein dans chaque école sera fourni au plus tard le 31 octobre.

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:

3.2.1.1. Jusqu'au 9 juin 2022

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

3.2.1.2. À compter du 10 juin 2022

ANNÉES D'EXPÉRIENCE	ANNÉES D'ÉDUCATION		
	QUATRE	CINQ	SIX
0	59 913	62 897	66 785
1	63 674	66 735	70 623
2	67 420	70 572	74 462
3	71 172	74 406	78 303
4	74 914	78 242	82 139
5	78 660	82 080	85 978
6	82 415	85 923	89 815
7	86 219	89 760	93 652
8	90 307	93 601	97 495
9	94 397	97 438	101 327

3.2.1.3. À compter du 1er septembre 2022 :

ANNÉES D'EXPÉRIENCE	ANNÉES D'ÉDUCATION		
	QUATRE	CINQ	SIX
0	60 662	63 683	67 620
1	64 470	67 569	71 506
2	68 263	71 454	75 393
3	72 062	75 336	79 282
4	75 850	79 220	83 166
5	79 643	83 106	87 053
6	83 445	86 997	90 938
7	87 297	90 882	94 823
8	91 436	94 771	98 714
9	95 577	98 656	102 594

3.2.1.4. À compter du 1er septembre 2023

ANNÉES D'EXPÉRIENCE	ANNÉES D'ÉDUCATION		
	QUATRE	CINQ	SIX
0	61 875	64 957	68 972
1	65 759	68 920	72 936
2	69 628	72 883	76 901
3	73 503	76 843	80 868
4	77 367	80 804	84 829
5	81 236	84 768	88 794
6	85 114	88 737	92 757
7	89 043	92 700	96 719
8	93 265	96 666	100 688
9	97 489	100 629	104 646

3.3. Études

3.3.1. L'évaluation des études menant à l'enseignement à des fins salariales doit être déterminée par une attestation de qualification 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'Alberta Teachers' Association et l'Alberta School Trustees' Association conclu le 23 mars 1967.

3.3.2. Les dates de rajustement du nombre d'années d'études sont fixées au 1er septembre et au 1er 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 est de quatre années, et ce jusqu'à ce que l'Employeur reçoive l'attestation de qualification émise par le TQS ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS.

3.3.3.1. Si l'Employeur reçoit l'attestation de qualification 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 ne reçoit pas d'attestation de qualification 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 des pièces justificatives.

3.3.4. Les enseignants qui revendiquent des études additionnelles doivent en fournir la preuve en soumettant à l'Employeur une attestation de qualification 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 reçoit l'attestation de qualification 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 ne reçoit pas d'attestation de qualification 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 des pièces justificatives.

3.4. Expérience à compter du 1er septembre 2019

Les enseignants doivent :

a) acquérir de l'expérience alors qu'ils détiennent un brevet d'enseignement valide de l'Alberta, ou son équivalent selon la juridiction compétente concernée, 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 sera acquise par un enseignant sous contrat après cent-quarante (140) jours d'opération auprès de l'Employeur.

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 dans les cinq (5) années précédentes.

3.4.3. Il ne sera accordé à un enseignant qu'une (1) seule année d'expérience par année (1) scolaire.

3.4.4. L'expérience accumulée, mais non créditée sera 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 acquises sont le 1er septembre et le 1er février.

Expérience préalable

3.4.6. L'enseignant est responsable de fournir à l'Employeur une attestation d'expérience en enseignement qui satisfait aux exigences de l'Employeur, conformément à cet article.

3.4.6.1. Jusqu'à ce que l'attestation d'expérience soit soumise au directeur général ou à son représentant désigné, tout enseignant nouvellement embauché par l'Employeur sera considéré comme n'ayant aucune année d'expérience sur la grille salariale.

3.4.6.2. Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée est soumise au directeur général ou à son représentant désigné dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le directeur général ou son représentant désigné ajustera le salaire de l'enseignant et autorisera un paiement rétroactif à partir de la date de son entrée en fonction.

3.4.6.3. Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée n'est pas soumise dans les quarante (40) jours d'opération, le salaire sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.

3.4.7. L'Employeur doit reconnaitre l'expérience préalable en enseignement de l'enseignant au même titre que si celui-ci l'avait acquise en travaillant auprès de l'Employeur, 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 reconnaisse l'expérience qu'il a acquise chez un conseil scolaire précédent doit fournir à son Employeur une confirmation écrite de son conseil scolaire précédent certifiant les éléments suivants :

3.4.8.1. le nombre de jours travaillés pour 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 la juridiction compétente concernée lors de l'acquisition de l'expérience;

3.4.8.2. le poste occupé lors de l'acquisition de l'expérience exigeait un brevet d'enseignement valide; et

3.4.8.3. la confirmation écrite est signée par une personne autorisée par 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 mouvement entre les conseils scolaires couverts par la PECBA. Au moment où l'enseignant change de conseil scolaire, l'Employeur qui accueille l'enseignant doit reconnaitre l'expérience reconnue par le conseil scolaire précédent.

En vigueur jusqu'au 9 juin 2022

3.4.10. Tout différend relatif à la reconnaissance de l'expérience préalable en enseignement ou au placement initial sur la grille salariale doit passer par la procédure locale de règlement des griefs.

Clause 3.4.10 abrogée à compter du 10 juin 2022 et la clause 3.4.11 devient 3.4.10

3.4.10. Les clauses 3.4.6 à 3.4.9 de cet article s'appliquent seulement aux enseignants embauchés à compter du 1er septembre 2019.

3.5. Considérations particulières pour d'autres types de formation et d'expérience

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 l'expérience en enseignement, l'Employeur doit évaluer la formation et l'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 répondant aux critères de l'Employeur avant l'évaluation.

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

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

En vigueur jusqu'au 31 aout 2022

3.5.2. Une fois l'évaluation achevée conformément à la clause 3.5.1, il est possible que l'Employeur place l'enseignant à un niveau supérieur à celui établi conformément aux clauses 3.3 et 3.4 pour son éducation et son expérience, mais sans pour cela dépasser le maximum de la catégorie concernée.

En vigueur dès le 1er septembre 2022

3.5.2. Une fois l'évaluation achevée conformément à l'article 3.5.1, l'Employeur doit reconnaitre l'expérience et/ou la formation supplémentaires, mais sans pour cela dépasser le maximum de la catégorie concernée.

3.6. Stipulations relatives aux 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 ou 1/400 du salaire de l'enseignant pour chaque demi-jour de travail (3 heures ou moins) 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.

3.7. Autres allocations

Primes pour les employés comptant plusieurs années de service (en vigueur le 1er septembre 2023).

3.7.1. L'enseignant recevra un (1) jour en lieu pour reconnaître le service rendu par l'enseignant lorsqu'il atteint 10 ans de service au sein du Conseil. Cette journée doit être reprise pendant l'année d'anniversaire.

3.7.2. L'enseignant recevra un (1) jour en lieu pour reconnaître le service rendu par l'enseignant lorsqu'il atteint 20 ans de service au sein du Conseil. Cette journée doit être reprise pendant l'année d'anniversaire.

3.7.3. L'enseignant recevra un (1) jour en lieu pour reconnaître le service rendu par l'enseignant lorsqu'il atteint 30 ans de service au sein du Conseil. Cette journée doit être reprise pendant l'année d'anniversaire.

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

Modification possible en fonction des rajustements salariaux (à l'exception de l'allocation de directeur minimale)

4.2.1. 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. L'allocation minimale pour tout directeur adjoint sera ajustée proportionnellement à l'allocation de directeur.

4.2.3. Au début de chaque année scolaire, dans les écoles où il n'y a pas de direction adjointe, la direction générale nommera un enseignant désigné qui sera chargé de la gestion de l'école en absence de la direction. L'enseignant nommé sera un membre du personnel enseignant de l'école en question. Il sera celui qui est le plus apte à assurer la gestion de l'école pendant l'absence de la direction. Celui-ci recevra une allocation annuelle comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

AUTRES ALLOCATIONS

Fonction	Jusqu'au 9 juin 2022	À compter du 10 juin 2022	1 septembre 2022	1 septembre 2023
enseignant désigné	$1 207,82	$1 213,86	$1 229,03	$1 253,61

4.3. Administrateurs intérimaires/substituts – Rémunération

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

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

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

4.3.4. Si un directeur est absent pour plus que 10 jours, un nouvel enseignant 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 ou de directeur adjoint

4.4.1. L'enseignant désigné comme directeur peut conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale de cinq (5) ans, sans compter les périodes de congé 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 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 1er 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.

4.4.3. À compter du 1er septembre 2023, l'enseignant désigné comme directeur adjoint peut conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale 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 doit décider si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.

4.4.4. Tout directeur adjoint en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq ans en date du 1er septembre 2023 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 adjoint soit de cinq ans. Quand la durée totale de la désignation comme directeur adjoint atteindra cinq ans entre le 1er septembre 2023 et le 1er janvier 2024, l'Employeur doit décider au plus tard le 1er janvier 2024 si la désignation se poursuivra ou non pendant l'année scolaire 2023-2024 et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.

4.4.5 Pour tout directeur adjoint en poste qui a un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de cinq ans ou plus en date du 1er septembre 2023, l'Employeur peut prolonger le contrat temporaire d'une année supplémentaire et doit décider au plus tard le 1er janvier 2024 si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, 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.

4.5. Autres désignations de fonctions administratives

4.5.1. Tous les directeurs d'école auront droit à trois (3) 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. Ces journées ne peuvent nuire au bon fonctionnement de l'école. Le Conseil payera, avant la fin juin de chaque année scolaire, uniquement les journées qui ont été refusées par la Direction générale au taux de 1/200 du salaire annuel.

4.5.1.1. À compter du 1er juillet 2020, les directeurs d'écoles avec plus de 200 élèves ont droit à une journée en lieu supplémentaire sans perte de salaire.

4.5.2. Avant la fin de l'année scolaire en cours, les administrateurs élaboreront un calendrier professionnel flexible pour l'année suivante identifiant leurs journées de travail hors calendrier (date de sortie et date d'entrée); ainsi que les congés payés anticipés si possible. Cet horaire est soumis à l'approbation du Directeur général ou son délégué.

4.5.2.1. Nonobstant le paragraphe 4.5.2, il est entendu par les deux parties que l'administration de l'école peut être contactée à tout moment de l'année pour des circonstances atténuantes.

4.6. Autres conditions relatives à des fonctions administratives

Les enseignants qui sont désignés comme conseiller/conseillère pédagogique ou consultant recevront une allocation annuelle pour une équivalence à temps plein aussi longtemps qu'il demeure conseiller/conseillère ou consultant pédagogique.

AUTRES ALLOCATIONS				
Fonction	**Jusqu'au 9 juin 2022**	**À compter du 10 juin 2022 - 0,5%**	**1 septembre 2022 - 1,25%**	**1 septembre 2023 - 2,00%**
Conseiller pédagogique ou consultant	7 500	7 538	7 632	7 784

5. Enseignants suppléants

5.1. Taux de rémunération

5.1.1. Jusqu'au 9 juin 2022, le taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants sera de 215,71 $, y compris une allocation de vacances de six pour cent (6 %).

5.1.2. À compter du 10 juin 2022 (augmentation de 0,50 %), le taux quotidien de rémunération des enseignants suppléants sera de 204,52 $, montant auquel s'ajoutera une allocation de vacances de six pour cent (6 %) équivalant à 12,27 $ pour un total de 216,79 $.

5.1.3. À compter du 1er septembre 2022 (augmentation de 1,25 %), le taux quotidien de rémunération des enseignants suppléants sera de 219,49 $, montant auquel s'ajoutera un versement de deux pour cent (2 %) équivalant à 4,40 $ en lieu et place d'avantages sociaux pour un total de 223,89 $.

5.1.4. À compter du 1er septembre 2023 (augmentation de 2,00 %), le taux quotidien de rémunération des enseignants suppléants sera de 223,87 $, montant auquel s'ajoutera un versement de deux pour cent (2 %) équivalant à 4,49 $ en lieu et place d'avantages sociaux pour un total de 228,36 $.

5.1.5. Cette rémunération sera ajustée selon la proportion du service fourni par rapport à un jour de service régulier.

5.1.6.1. Jusqu'au 9 juin 2022, 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$.

5.1.6.2. À compter du 10 juin 2022 (augmentation de 0,50 %), le taux de rémunération des enseignants suppléants pour une demi-journée sera de 105,73 $, montant auquel s'ajoutera une allocation de vacances de six pour cent (6 %) équivalant à 6,34 $ pour un total de 112,07 $.

5.1.6.3. À compter du 1er septembre 2022 (augmentation de 1,25 %), le taux de rémunération des enseignants suppléants pour une demi-journée sera de 113,47 $, montant auquel s'ajoutera un versement de deux pour cent (2 %) équivalant à 2,27 $ en lieu et place d'avantages sociaux pour un total de 115,74 $.

5.1.6.4. À compter du 1er septembre 2023 (augmentation de 2,00 %), le taux de rémunération des enseignants suppléants pour une demi-journée sera de 115,73 $, montant auquel s'ajoutera un versement de deux pour cent (2 %) équivalant à 2,37,8 $ en lieu et place d'avantages sociaux pour un total de 118,10 $.

Taux de rémunération

5.1.7. À compter du 10 juin 2022, le montant de cette allocation sera augmenté en fonction de la date et de l'augmentation des montants de la grille salariale prévues à la clause 3.2.

5.1.8. À compter du 1er septembre 2022, la rémunération quotidienne des enseignants suppléants sera majorée de 2 %, montant qui s'ajoutera au taux quotidien précisé à la clause 5.1, et ce, en lieu et place d'avantages sociaux.

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. 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. À partir du 1er 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.

5.3.2. Si un enseignant suppléant est incapable de travailler en raison d'une blessure subie dans l'exercice de ses fonctions, et si la blessure n'est pas indemnisable en vertu de la Loi sur les accidents du travail (Workers' Compensation), l'Employeur paiera, à l'enseignant suppléant, le taux quotidien spécifié à l'article 5.1 pour un maximum de trois (3) jours d'enseignement consécutifs immédiatement après la blessure, à condition que l'incapacité de travailler soit vérifiée par un médecin. La blessure doit être signalée à l'administration de l'école avant la fin de la journée assignée à l'école où elle s'est produite pour être considérée comme une demande de paiement valide. L'Employeur peut demander l'opinion d'un deuxième (2e) médecin qualifié. Si des frais supplémentaires sont associés à cette deuxième visite, l'Employeur les défrayera.

5.3.2.1. Les paiements effectués par l'Employeur dans le cadre d'un accident du travail, en fonction de la clause 5.3.2, sont effectués sans préjudice et sans responsabilité pour l'Employeur.

5.3.2.2. Dans le cas où l'employeur encourt un coût lié à l'absence dans le paiement du taux quotidien par suite d'un acte ou d'une omission d'un tiers, l'employeur est subrogé dans tout droit de recouvrement auprès du tiers à hauteur du coût d'absence du taux quotidien.

5.3.2.3. Si un enseignant suppléant est incapable de travailler en raison d'une blessure subie dans l'exercice de ses fonctions et qu'il accepte le taux quotidien de l'employeur, il ne doit pas accepter un autre emploi ces journées-là. S'il le fait, il perd le paiement quotidien de l'employeur pour la blessure.

5.4. Annulation d'affectation

5.4.1. Si l'affectation d'un enseignant suppléant est annulée par l'employeur et que l'avis d'annulation n'est pas transmis à l'enseignant suppléant avant 18 h la veille de l'affectation, l'enseignant suppléant se présentera au travail selon les directives de l'employeur et effectuera les tâches qui lui sont assignées par l'employeur.

5.4.2. Les dispositions du paragraphe 5.4.1 ne s'appliquent pas lorsque l'annulation de l'affectation est due au mauvais temps, à l'annulation des cours, à la fermeture de l'école pour quelque raison que ce soit, ou si une autre affectation est offerte par l'employeur pour la même date que l'affectation annulée.

6. Enseignants à temps partiel

6.1. *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 et congés 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.

6.3. Les enseignants à temps partiel ne verront pas leur équivalent temps plein (ETP) ajusté plus de 0,3 ETP pendant l'année scolaire sans l'accord mutuel des parties.

7. Régimes collectifs d'avantages sociaux

À compter du 1er septembre 2022, toute référence aux « primes du régime d'assurance-maladie de l'Alberta » (Alberta Health Care Premiums) doit être supprimée des conventions collectives.

7.1. Toutes les conventions collectives dans le cadre desquelles le régime de soins de santé est fourni par l'ASEBP comprennent ce qui suit :

7.1.1. Régime de soins complémentaires : ASEBP Extended Health Care Plan 1
7.1.2. Régime de soins dentaires : ASEBP Dental Care Plan 3
7.1.3. Vision : ASEBP Vision Care Plan 3
7.1.4. Assurance invalidité prolongée: ASEBP Extended Disability Benefits Plan D
7.1.5. Assurance vie : ASEBP Life Insurance Plan 2
7.1.6. Assurance de décès ou mutilation par accident : ASEBP Accidental Death and Dismemberment Plan 2

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 de Dépenses Bienêtre

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. L'Employeur déposera 725$ par enseignant éligible, au prorata de l'ÉTP, sur un tel compte au moyen de versements mensuels.

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

7.4.1. Les versements aux programmes d'avantages sociaux de l'Employeur permettront à l'Employeur de garder, et de ne pas remettre aux enseignants, tout rabais sur les primes d'assurance emploi.

7.4.2. 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. Jusqu'au 31 aout 2022, les heures d'instruction des enseignants seront plafonnées à 907 heures par année scolaire.

8.1.2. À compter du 1er septembre 2022, donc de l'année scolaire 2022-2023, les heures d'instruction des enseignants seront limitées à 916 heures par année scolaire.

8.1.3. Les heures assignables des enseignants sont limitées à 1200 heures par année scolaire.

8.2. Définition des heures assignables

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

8.2.1.1. les jours d'opération (y compris un congrès d'enseignants)
8.2.1.2. l'enseignement
8.2.1.3. la supervision, y compris avant et après les cours, pendant la période de transition entre les cours, les récréations et les périodes de diner
8.2.1.4. les entrevues et rencontres parents-enseignants

8.2.1.5. le perfectionnement professionnel imposé par l'Employeur et l'école, les heures assignées au perfectionnement professionnel des enseignants et les déplacements au sens défini à la clause 8.2.3

8.2.1.6. les réunions du personnel

8.2.1.7. les heures assignées avant la journée de classe et à la fin de celle-ci

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

8.2.2. Les enseignants ont des obligations professionnelles en vertu de l'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 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 8.2.1.5 ne seront pas prises en compte dans le calcul des heures assignables de l'enseignant si :

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

8.2.3.2. 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;

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

8.3. Pause repas sans tâche assignée

L'Employeur 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 d'au moins quinze (15) minutes chacune. Un tel arrangement doit être conclu par écrit entre l'enseignant et l'Employeur.

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

9. 2. Fonds pour le perfectionnement professionnel

La Directive administrative 443 – Perfectionnement professionnel ne peut être modifiée sans faire l'objet de discussion et d'accord mutuel au Comité de liaison du CSCE.

9.3. Remboursement des frais de scolarité

La Directive administrative 418- - Perfectionnement professionnel – Remboursement d'un cours universitaire ne peut être modifiée sans faire l'objet de discussion et d'accord mutuel au Comité de liaison du CSCE.

Dès que la Direction générale approuve les Directives administratives 418 et 443, les clauses 9.3 et 9.4 ci-mentionnées seront intégrées à la convention collective.

La Direction générale explorera avec le comité de liaison la possibilité d'ajouter une directive à la Directive administrative 443 permettant à un enseignant une accumulation de fonds pour un développement professionnel spécifique futur sur une période ne dépassant pas deux (2) ans.

9.4. *Congé sabbatique/Congé de perfectionnement professionnel/Congé d'études supérieures*

9.4.1. 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.

9.4.2. Afin d'être admissible à un congé sabbatique conformément à la clause 9.4.1, l'enseignant doit avoir au moins six (6) années d'expérience dans l'enseignement.

9.4.3. 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.

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

9.4.5. 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.

9.4.6. 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.

9.4.7. 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.

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

10. Congés de maladie

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. 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 d'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, 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 d'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 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 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. L'enseignant doit prévenir l'Employeur 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 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 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 des primes à payer pour les avantages

11.3. Versement des salaires et des primes à payer pour les avantages (régime prédéterminé de prestations supplémentaires de chômage)

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 la date prévue 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 d'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 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 doit verser la portion des primes des régimes 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 doit verser la portion des primes des régimes d'avantages sociaux de l'enseignant 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 sociaux – 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 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 continuera de payer la cotisation de l'Employeur 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 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 pour les avantages et doit rembourser cette somme à l'Employeur 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 pour les avantages et doit rembourser l'Employeur 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 en application de la clause 11.4.3, il ne peut présenter une nouvelle demande en application de la clause 11.4.3.

11.5. Congé parental prolongé

11.5.1. Les membres du personnel enseignant auront droit à un congé parental additionnel de 26 semaines. La période complète du congé ne dépassera pas 24 mois. Le retour au travail après un tel congé doit coïncider avec le début de l'année scolaire. L'avis de retour au travail doit être donné par écrit à la direction générale avant le 1er février précédant le retour au travail.

11.5.2. Le membre du personnel enseignant qui fait la demande pourra continuer de bénéficier des divers avantages sociaux durant son congé parental prolongé à condition d'en assumer les coûts.

11.5.3. À son retour, le membre du personnel enseignant se verra assigner, dans la mesure du possible, un poste à la même école et assujetti aux mêmes conditions d'emploi qu'il occupait au moment de son départ.

12. Congés pour raisons personnelles/généraux/personnels

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

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

12.3. 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.

12.4. 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.

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

13. Congés de représentation et prêts de services

En vigueur jusqu'au 31 aout 2022

13.1. Un enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'ATA rembourse à l'Employeur le cout réel du suppléant, y compris la part de l'Employeur 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 négociations centrales ou locales.

13.2. Sur présentation d'une demande écrite adressée au directeur général ou un de ses représentants, l'Employeur peut accorder un congé de représentation additionnel. La demande écrite doit être présentée avec le plus long préavis possible et, dans la mesure du possible, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début du congé. 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. L'ATA remboursera l'Employeur conformément à la clause 13.1. Ces congés ne seront pas refusés déraisonnablement.

13.3. Si l'ATA demande un prêt de services pour un enseignant qui est élu au Conseil exécutif provincial, à titre de président d'une section locale ou à tout autre titre de représentant d'une section locale déjà nommé dans la convention collective, le prêt de services de l'enseignant sera selon un horaire pouvant atteindre au maximum l'ETP de l'enseignant, à la condition que l'ETP pendant laquelle l'enseignant sera en prêt de services soit convenu mutuellement entre l'Employeur, l'enseignant et l'ATA et qu'il n'en coute rien à l'Employeur.

13.4. Pendant le prêt de services, l'Employeur maintiendra le salaire normal de l'enseignant, les allocations applicables et les cotisations aux régimes d'avantages sociaux requises en application de la convention collective et versera les cotisations obligatoires pour le compte de l'enseignant. L'ATA remboursera à l'Employeur tous les paiements effectués par celui-ci à l'enseignant ou pour le compte de l'enseignant pendant son prêt de services aux termes de cette clause.

En vigueur dès le 1er septembre 2022

13.1. Les parties reconnaissent l'importance de travailler en collaboration au moment de mettre en place les congés obligatoires ou discrétionnaires et les prêts de services

couverts par le présent article, et ce, en fournissant un préavis lorsque cela est possible et en s'engageant à faire de leur mieux pour résoudre les défis.

13.2. Un enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'ATA rembourse à l'Employeur le cout réel du suppléant, y compris la part de l'Employeur à l'égard des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, pour exercer les fonctions de membre élu ou nommé du conseil d'administration de l'Alberta School Employee Benefit Plan, du conseil d'administration de l'Alberta Teachers' Retirement Fund, du Conseil exécutif provincial de l'ATA, des comités de discipline et d'examen de la pratique (Discipline and Practice Review Committees) et des comités de négociations centrales ou locales.

13.3. Sur présentation d'une demande écrite adressée au directeur général ou à son représentant désigné, l'Employeur peut accorder un congé de représentation additionnel. La demande écrite doit être présentée avec le plus long préavis possible et, dans la mesure du possible, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début du congé. 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. L'ATA remboursera l'Employeur conformément à la clause 13.1. Ces congés ne seront pas refusés déraisonnablement.

13.4. Si l'ATA demande un prêt de services pour 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, le prêt de services de l'enseignant sera selon un horaire pouvant atteindre au maximum l'ETP de l'enseignant, à la condition que l'ETP pendant laquelle l'enseignant sera en prêt de service soit convenu mutuellement entre l'Employeur, l'enseignant et l'ATA et qu'il n'en coute rien à l'Employeur.

13.5. Pendant le prêt de service, l'Employeur maintiendra le salaire normal de l'enseignant, les allocations applicables et les cotisations aux régimes d'avantages sociaux requises en application de la convention collective et versera les cotisations obligatoires pour le compte de l'enseignant. L'ATA remboursera à l'Employeur tous les paiements effectués par celui-ci à l'enseignant ou pour le compte de l'enseignant pendant son prêt de service 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 un risque 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 médical 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. 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 1er avril de l'année en cours.

14.7. Congé - Routes impraticables

14.7.1. Tous les jours ouvrables, si le "*511 Alberta*" indique que les routes sont "*Fermé*", l'enseignant doit analyser les solutions alternatives suivantes dans l'ordre et agir en conséquence :

a) Il est possible d'accéder à son école par une route alternative si celle-ci ne figure pas sur la liste des routes "*Fermé*",
b) Il peut se rendre dans un établissement de l'Employeur et effectuer les tâches qui lui sont assignées pour la journée par une route qui n'a pas le statut de "*Fermé*",
c) S'il n'y a pas d'établissement de l'Employeur qui est accessible parce que tous les trajets sont "*Fermé*", l'enseignant peut alors rester chez lui pour effectuer ses tâches d'enseignement via une plateforme en ligne, sous la surveillance de son directeur d'école.

14.7.2. Les jours où un enseignant doit se rendre ailleurs que dans son lieu de travail habituel :

a) Si le "*511 Alberta*" indique que les routes pour se rendre à sa destination sont déconseillées, l'enseignant peut choisir de se rendre à son lieu de travail habituel.

b) Son administrateur déterminera alors ses tâches pour cette journée.

14.7.3. Dans tous les cas mentionnés ci-dessus, si/quand une route devient ouverte et n'est plus indiquée comme "*Fermé*", l'enseignant est tenu d'accéder à son lieu de travail habituel.

14.7.4. Les enseignants recevront leur salaire habituel dans tous ces cas.

14.8. Congé d'urgence

14.8.1. Un enseignant peut, pour des raisons d'urgence personnelle, s'absenter de ses fonctions pendant un jour par année avec plein salaire et avantages sociaux, moins les frais de suppléance, qu'elle soit requise ou non, selon les taux établis en 5.1.

15. Procédure de règlement des griefs

Sous réserve de la lettre d'entente concernant la procédure provisoire de règlement des griefs, les articles 15 et 16 actuels restent en vigueur jusqu'à la date de ratification des ententes locales.

15.1. Cette procédure s'applique aux différends :

15.1.1. concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée de toute disposition de la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;

15.1.2. 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; et

15.2. Avant d'invoquer la procédure de règlement des griefs, l'enseignant, avec l'appui de l'ATA s'il le désire, fera d'abord un effort raisonnable pour régler le différend au niveau local.

15.3. Si le différend (ci-après appelé « grief ») n'est pas réglé de la manière décrite à l'article 15.2, il doit être soumis par écrit à la direction générale ou à son représentant désigné et au Coordonnateur associé, Négociations collectives. Tout avis écrit de grief doit être déposé dans les quarante (40) jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance de la situation ou de l'évènement donnant lieu au grief.

15.4. L'avis écrit de grief, qui peut être envoyé par courrier électronique, peut être soumis par l'enseignant, l'ATA ou l'Employeur et doit comprendre les éléments suivants :

15.4.1. le nom de la ou des parties s'estimant lésées;

15.4.2. un exposé des faits donnant lieu au différend;

15.4.3. l'article ou les articles de la convention collective qui sont présumés avoir été enfreints; et

15.4.4. la mesure de redressement ou corrective demandée.

15.5. Une copie de l'avis de grief, ainsi que de toute réponse formelle donnée au grief, doit être fournie à la direction générale du conseil scolaire ou à son représentant désigné, au président du conseil d'administration de la TEBA ou à son

représentant désigné et au Coordonnateur associé, Négociations collectives, dans les quinze (15) jours d'opération.

15.5.1. À la demande de la TEBA, l'Employeur fournira des renseignements supplémentaires concernant les griefs, renseignements qui prendront la forme déterminée par le président de la TEBA.

15.6. Des représentants du conseil scolaire et de l'ATA se réuniront pour discuter du grief dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis écrit de grief.

15.6.1. La partie à l'origine d'un grief peut, à son entière discrétion, signifier son intention de renoncer à une discussion du grief dans le cadre d'une réunion à ce sujet et demander une réponse formelle dans les quinze (15) jours d'opération.

15.7. L'ATA donnera un préavis à l'Employeur lorsqu'un plaignant prévoit d'assister à une réunion portant sur un grief. Dans de tels cas, l'ATA assumera les frais associés à la présence du plaignant, y compris le cout réel d'un enseignant suppléant et la portion de l'Employeur des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, conformément à l'article 13.2. L'Employeur donnera un préavis à l'ATA lorsqu'un représentant du conseil scolaire concerné par le grief prévoit d'assister à une réunion portant sur un grief. S'il est question d'un grief déposé contre un enseignant par l'Employeur, l'Employeur assumera les frais associés à la présence de l'enseignant, y compris le salaire, les cotisations à un régime collectif de soins de santé et les frais de déplacement et d'hébergement.

15.8. La partie qui reçoit le grief dispose de quinze (15) jours d'opération suivant la réunion portant sur le grief, prévue à l'article 15.6 pour répondre formellement au grief.

15.9. Si le différend n'est pas résolu au moyen de la réponse prévue à l'article 15.8 ou si aucune réponse n'est fournie, la partie plaignante peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération.

15.10. Seuls l'Employeur et/ou l'ATA peuvent soumettre un grief à l'arbitrage.

15.11. L'Employeur et l'ATA procèderont à l'arbitrage par un seul arbitre. Les parties doivent convenir mutuellement du choix de l'arbitre unique dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis d'arbitrage, après quoi l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.

15.12. Les parties peuvent convenir, par consentement mutuel, de constituer un conseil d'arbitrage à trois formé d'un président et d'un (1) membre nommé par chaque partie. Les membres nommés par chaque partie seront désignés dans les quinze (15) jours d'opération suivant l'entente visant à constituer un conseil d'arbitrage à trois membres, et les personnes nommées devront s'efforcer de sélectionner un président indépendant.

15.12.1. Si les parties sont incapables de choisir un président dans les quinze (15) jours d'opération suivant la nomination du deuxième représentant, l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.

15.13. Chacune des parties au grief assumera les frais respectifs de la personne qu'elle aura nommée et les deux (2) parties assumeront à parts égales les frais du président.

15.14. L'arbitre/le conseil d'arbitrage établit sa propre procédure, mais doit donner à chacune des parties toute occasion de présenter une preuve et de se faire entendre. L'arbitre/le conseil d'arbitrage doit prononcer toute ordonnance qu'il juge pertinente.

15.15. Les conclusions, la décision et la sentence de l'arbitre/du conseil d'arbitrage sont définitives et exécutoires. Elles lient :

15.15.1. L'Employeur et l'ATA; et

15.15.1. Les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision arbitrale.

15.16. Rôle de la TEBA dans le cadre de la procédure de règlement des griefs

15.16.1. À tout moment, au cours de la procédure de règlement des griefs, si la TEBA détermine qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, la TEBA peut, à son entière discrétion, prendre en charge le processus de règlement de ce grief au nom de l'Employeur.

15.16.2. À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, si l'ATA estime qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, l'ATA peut demander que la TEBA prenne en charge le processus de règlement de ce grief en remplacement de l'Employeur.

15.16.2.1. Toute échéance applicable prévue dans la procédure de règlement des griefs sera suspendue pour la durée des délibérations entre la TEBA et l'ATA en application de la clause 15.16.2.

15.16.2.2. Des représentants de la TEBA et de l'ATA se réuniront pour discuter de la demande de prise en charge dans les dix (10) jours d'opération suivant la réception d'une demande écrite à cet effet.

15.16.2.3. Dans les cinq (5) jours d'opération suivant la réunion tenue en vertu de l'article 15.16.2.2, des représentants de la TEBA communiqueront à l'ATA leur décision de prendre en charge ou non le grief.

15.16.3. Si la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief en vertu de la clause 15.16.1 ou 15.16.2, la TEBA en avisera par écrit la

direction générale ou son représentant désigné et le Coordonnateur associé, Négociations collectives. Cet avis comprendra notamment le nom et les coordonnées du représentant de la TEBA et du conseiller juridique chargé de l'affaire.

15.16.4. Dans les cas où la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief, toute référence à l'Employeur dans le présent article sera réputée s'appliquer à la TEBA.

15.17. Processus de médiation facultatif

15.17.1. À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, les parties peuvent convenir mutuellement de s'engager dans un processus de médiation non contraignante pour tenter de régler le grief. Dans le but de faciliter le processus de médiation, les parties conviennent de prolonger le délai prévu pour passer à l'étape suivante du processus de règlement du grief en accordant une période de dix (10) jours d'opération suivant la conclusion du processus de médiation pour reprendre la procédure formelle de règlement du grief.

15.17.2. Les parties conviendront mutuellement de la nomination d'un médiateur et assumeront à parts égales les frais du médiateur. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un médiateur, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination requise.

15.17.3. L'intervention du médiateur dans le processus a pour but d'aider les parties à régler le différend. Toute discussion engagée, proposition formulée et/ou documentation produite à cette fin doit être considérée comme étant privilégiée et ces échanges s'effectuent sous toutes réserves. Les deux parties divulgueront toute considération particulière et tout détail pertinent concernant le litige afin d'en arriver à une résolution et, ni l'une ni l'autre des parties ne s'appuiera sur les discussions engagées dans le cadre de la médiation ou les résultats de celle-ci, si la question est soumise à un conseil d'arbitrage pour résolution.

15.17.4. Si le grief ne peut être résolu, le médiateur peut produire un rapport comprenant une recommandation de règlement non contraignante.

15.18. Considérations d'ordre administratif

15.18.1. Tous les délais mentionnés dans la présente procédure de règlement des griefs sont réputés faire référence aux jours d'opération et excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés. Aux fins du présent article, un jour « d'opération » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement pendant lequel il est prévu, selon le calendrier scolaire de l'Employeur, que les enseignants travaillent. Les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des jours d'opération.

15.18.2. Si, à n'importe quelle étape de la présente procédure (exception faite de l'article 15.3), la partie plaignante ne prend pas les mesures nécessaires dans les délais impartis, le grief sera considéré comme ayant été abandonné.

15.18.3. 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. Une telle entente doit être communiquée par écrit.

15.18.4. Le grief peut être résolu à tout moment au moyen de dispositions convenues mutuellement entre les parties. Toute entente ainsi convenue liera les signataires de l'entente.

16. Emploi

16.1. 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.

16.2. Frais de déménagement

16.2.1. 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.

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

16.3. Subrogation

16.3.1. Interprétation

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

16.3.1.2. 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.

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

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

16.3.1.5. « Enseignant » désigne un enseignant à l'égard duquel l'Employeur a encouru des frais d'absence et comprend le

représentant personnel de l'enseignant, le fiduciaire, le tuteur ou la succession de l'enseignant décédé.

16.3.2. 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 de l'absence et sans restreindre la généralité de ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent:

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

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

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

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

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

16.3.2.6. sur résolution du montant des coûts d'absence payables à l'Employeur, l'Employeur peut, en cas de défaut de paiement de l'enseignant à la demande de l'Employeur, déduire à l'enseignant le montant convenu des coûts d'absence payables à l'Employeur ;

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

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

16.3.3. 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.

16.3.4. 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.

16.3.5. 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 16.3.

16.3.6. Dans l'exercice de ses droits en vertu de la section 16.3, l'Employeur tient dûment compte des intérêts de l'enseignant.

16.4. Tous les postes nécessitant un certificat d'enseignement seront distribués à l'interne 5 jours opérationnels avant d'être affichés au public.

16.5. Comité de liaison

16.5.1. Le Comité de liaison entre le CBE3 de l'ATA et l'Employeur travaillent conjointement selon le cadre de référence établi et en vigueur.

16.5.2. Voir Annexe « A » pour le Cadre de référence.

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___

AU NOM DE L'ASSOCIATION

SIGNÉ LE _____, 20___

AU NOM DE L'EMPLOYEUR

SIGNÉ LE 18 octobre 2023

COORDONNATEUR ASSOCIÉ, NÉGOCIATIONS COLLECTIVES, SECTEUR EMPLOI ET BIENÊTRE

LETTRES D'ENTENTE—NÉGOCIATIONS CENTRALES

Lettre d'entente n° 1

COMITÉ MIXTE DE L'ATA ET DE LA TEBA POUR FACILITER LA TRANSITION DES NÉGOCIATIONS CENTRALES AUX NÉGOCIATIONS LOCALES

1. *Champ d'application*

   La TEBA et l'ATA conviennent de former un comité qui aidera dans la transition des négociations centrales aux négociations locales. Ce comité sera en mesure :

   a) *d'aider à résoudre les différends découlant du processus des négociations locales lorsque les parties à la convention collective ne s'entendent pas quant à savoir si une question particulière est une question locale;*
   b) *de clarifier la compréhension de l'ATA et de la TEBA des dispositions centrales; 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 cout 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 Employeur ont une interprétation divergente de la liste des questions centrales et locales, ou lorsqu'un médiateur nommé pour appuyer les parties impliquées dans les négociations locales 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.

Lettre d'entente N° 2

OBJET : PROCÉDURE PROVISOIRE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

ATTENDU QU'AU *moment de la signature de la présente lettre d'entente (LE), l'Alberta Teachers' Association (ATA) et la Teachers' Employer Bargaining Association (TEBA) participaient activement aux négociations centrales;*

ET ATTENDU QUE *les parties ont élaboré, dans le cadre de ces négociations centrales, une nouvelle procédure de règlement des griefs qui remplace les articles 15 et 16 des ententes actuellement en vigueur. Le nouvel article portant sur la procédure de règlement des griefs demeure assujetti à la conclusion et à la ratification d'une entente concernant les modalités centrales;*

ET ATTENDU QUE *les parties continuent de participer aux négociations centrales, les parties ont convenu de mettre en œuvre la nouvelle procédure de règlement des griefs à titre provisoire en vertu de la présente lettre d'entente (LE);*

ET ATTENDU QUE *les parties conviennent de discuter de la possibilité de traiter les griefs applicables déposés avant le 1er février 2022 en suivant la nouvelle procédure de règlement des griefs à titre provisoire en vertu de la présente lettre d'entente (LE);*

ET ATTENDU QUE *les parties conviennent des modalités et conditions énoncées dans la présente lettre;*

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente lettre d'entente prend effet pour tous les griefs déposés à compter du 1er février 2022. Cette LE expirera dès la ratification d'un protocole d'entente portant sur les modalités centrales.

Dans le cas où un protocole d'entente concernant les modalités centrales ne serait pas ratifié, les parties se réuniront dans les trente (30) jours suivant l'échec du vote de ratification afin de prolonger ou résilier la présente LE.

Si la présente LE est résiliée, les parties conviennent que le traitement des griefs déposés en vertu de la procédure provisoire reprendra en suivant la procédure appropriée, centrale ou locale, de règlement des griefs, et ce, à l'étape correspondante dans le cadre de ces procédures respectives.

TRANSFERT DES GRIEFS EXISTANTS

1. *Pour ce qui est des griefs déposés avant le 1er février 2022 en vertu de l'article 15 (Procédure centrale de règlement des griefs) des conventions collectives d'enseignants de 2018-2020, la TEBA et l'ATA se réuniront au plus tard le 28 février 2022 afin d'examiner les griefs non résolus et de déterminer, pour chaque grief, s'il sera transféré à la procédure énoncée dans la présente LE.*

    a) *S'il y a accord mutuel concernant le transfert d'un grief à la nouvelle procédure, il sera transféré immédiatement à l'étape correspondante de la procédure.*

b) S'il n'y a pas accord mutuel concernant le transfert d'un grief à la nouvelle procédure, son traitement se poursuivra en suivant la procédure de règlement des griefs qui était en vigueur au moment où le différend est survenu, et ce, jusqu'à sa résolution.

2. *Pour ce qui est des griefs déposés avant le 1er février 2022 en vertu de l'article 16 (Procédure locale de règlement des griefs) des conventions collectives d'enseignants de 2018-2020, le conseil scolaire et l'ATA se réuniront au plus tard le 31 mars 2022 afin d'examiner les griefs non résolus et de déterminer, pour chaque grief, s'il sera transféré à la procédure énoncée dans la présente LE.*

   a) S'il y a accord mutuel concernant le transfert d'un grief à la nouvelle procédure, il sera transféré immédiatement à l'étape correspondante de la procédure.
   b) S'il n'y a pas accord mutuel concernant le transfert d'un grief à la nouvelle procédure, son traitement se poursuivra en suivant la procédure de règlement des griefs qui était en vigueur au moment où le différend est survenu, et ce, jusqu'à sa résolution.

PROCÉDURE PROVISOIRE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

15.1. Cette procédure s'applique aux différends :

15.1.1. concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée de toute disposition de la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;

15.1.2. 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; et

15.2. Avant d'invoquer la procédure de règlement des griefs, l'enseignant, avec l'appui de l'ATA s'il le désire, fera d'abord un effort raisonnable pour régler le différend au niveau local.

15.3. Si le différend (ci-après appelé « grief ») n'est pas réglé de la manière décrite à l'article 15.2, il doit être soumis par écrit à la direction générale ou à son représentant désigné et au Coordonnateur associé, Négociations collectives. Tout avis écrit de grief sera déposé dans les quarante (40) jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance de la situation ou de l'évènement donnant lieu au grief.

15.4. L'avis écrit de grief, qui peut être envoyé par courrier électronique, peut être soumis par l'enseignant, l'ATA ou l'Employeur et doit comprendre les renseignements suivants :

15.4.1. le nom de la ou des parties s'estimant lésées;
15.4.2. un exposé des faits donnant lieu au différend;
15.4.3. l'article ou les articles de la convention collective qui sont présumés avoir été enfreints; et
15.4.4. la mesure de redressement ou corrective demandée.

15.5. Une copie de l'avis de grief, ainsi que de toute réponse formelle donnée au grief, doit être fournie à la direction générale du conseil scolaire ou à son représentant désigné, au président du conseil d'administration de la TEBA ou à son représentant désigné et au Coordonnateur associé, Négociations collectives, dans les quinze (15) jours d'opération.

15.5.1. À la demande de la TEBA, l'Employeur fournira des renseignements supplémentaires concernant les griefs, renseignements qui prendront la forme déterminée par le président de la TEBA.

15.6. Des représentants du conseil scolaire et de l'ATA se réuniront pour discuter du grief dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis écrit de grief.

15.6.1. La partie à l'origine d'un grief peut, à son entière discrétion, signifier son intention de renoncer à une discussion du grief dans le cadre d'une réunion à ce sujet et demander une réponse formelle dans les quinze (15) jours d'opération.

15.7. L'ATA donnera un préavis à l'Employeur lorsqu'un plaignant prévoit d'assister à une réunion portant sur un grief. Dans de tels cas, l'ATA assumera les frais associés à la présence du plaignant, y compris le cout réel d'un enseignant suppléant et la portion de l'Employeur des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, conformément à l'article 13.2. L'Employeur donnera un préavis à l'ATA lorsqu'un représentant du conseil scolaire concerné par le grief prévoit d'assister à une réunion portant sur un grief. S'il est question d'un grief déposé contre un enseignant par l'Employeur, l'Employeur assumera les frais associés à la présence de l'enseignant, y compris le salaire, les cotisations à un régime collectif de soins de santé et les frais de déplacement et d'hébergement.

15.8. La partie qui reçoit le grief dispose de quinze (15) jours d'opération suivant la réunion portant sur le grief, prévue à l'article 15.6 pour répondre formellement au grief.

15.9. Si le différend n'est pas résolu au moyen de la réponse prévue à l'article 15.8 ou si aucune réponse n'est fournie, la partie plaignante peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération.

15.10. Seuls l'Employeur et/ou l'ATA peut soumettre un grief à l'arbitrage.

15.11. L'Employeur et l'ATA procèderont à l'arbitrage par un seul arbitre. Les parties doivent convenir mutuellement du choix de l'arbitre unique dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis d'arbitrage, après quoi l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.

15.12. Les parties peuvent convenir, par consentement mutuel, de constituer un conseil d'arbitrage à trois formé d'un président et d'un (1) membre nommé par chaque partie. Les membres nommés par chaque partie seront désignés dans les quinze (15) jours d'opération suivant l'entente visant à constituer un conseil d'arbitrage à trois membres, et les personnes nommées devront s'efforcer de sélectionner un président indépendant.

15.12.1. Si les parties sont incapables de choisir un président dans les quinze (15) jours d'opération suivant la nomination du deuxième représentant, l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.

15.13. Chacune des parties au grief assumera les frais respectifs de la personne qu'elle aura nommée et les deux (2) parties assumeront à parts égales les frais du président.

15.14. L'arbitre/le conseil d'arbitrage établit sa propre procédure, mais doit donner à chacune des parties toute occasion de présenter une preuve et de se faire entendre. L'arbitre/le conseil d'arbitrage doit prononcer toute ordonnance qu'il juge pertinente.

15.15. Les conclusions, la décision et la sentence de l'arbitre/du conseil d'arbitrage sont définitives et exécutoires. Elles lient :

15.15.1. l'Employeur et l'ATA; et
15.15.2. les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision arbitrale.

15.16. Rôle de la TEBA dans le cadre de la procédure de règlement des griefs

15.16.1. À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, si la TEBA détermine qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, la TEBA peut, à son entière discrétion, prendre en charge le processus de règlement de ce grief au nom de l'Employeur.

15.16.2. À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, si l'ATA estime qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, l'ATA peut demander que la TEBA prenne en charge le processus de règlement de ce grief en remplacement de l'Employeur.

15.16.2.1. Toute échéance applicable prévue dans la procédure de règlement des griefs sera suspendue pour la durée des délibérations entre la TEBA et de l'ATA en application de la clause 15.16.2.
15.16.2.2. Des représentants de la TEBA et de l'ATA se réuniront pour discuter de la demande de prise en charge dans les dix (10) jours d'opération suivant la réception d'une demande écrite à cet effet.
15.16.2.3. Dans les cinq (5) jours d'opération suivant la réunion tenue en vertu de l'article 15.16.2.2, des représentants de la TEBA communiqueront à l'ATA leur décision de prendre en charge ou non le grief.

15.16.3. Si la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief en vertu de la clause 15.16.1 ou 15.16.2, la TEBA en avisera par écrit la direction générale ou son représentant désigné et le Coordonnateur associé, Négociations collectives. Cet avis comprendra notamment le nom et les coordonnées du représentant de la TEBA et du conseiller juridique chargé de l'affaire.

15.16.4. Dans les cas où la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief, toute référence à l'Employeur dans le présent article sera réputée s'appliquer à la TEBA.

15.17. Processus de médiation facultatif

15.17.1. À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, les parties peuvent convenir mutuellement de s'engager dans un processus de médiation non contraignante pour tenter de régler le grief. Dans le but de faciliter le processus de médiation, les parties conviennent de prolonger le délai prévu pour passer à l'étape suivante du processus de règlement du grief en accordant une

période de dix (10) jours d'opération suivant la conclusion du processus de médiation pour reprendre la procédure formelle de règlement du grief.

15.17.2. Les parties conviendront mutuellement de la nomination d'un médiateur et assumeront à parts égales les frais du médiateur. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un médiateur, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination requise.

15.17.3. L'intervention du médiateur dans le processus a pour but d'aider les parties à régler le différend. Toute discussion engagée, proposition formulée et/ou documentation produite à cette fin doit être considérée comme étant privilégiée et ces échanges s'effectuent sous toutes réserves. Les deux parties divulgueront toute considération particulière et tout détail pertinent concernant le litige afin d'en arriver à une résolution et, ni l'une ni l'autre des parties ne s'appuiera sur les discussions engagées dans le cadre de la médiation ou les résultats de celle-ci, si la question est soumise à un conseil d'arbitrage pour résolution.

15.17.4. Si le grief ne peut être résolu, le médiateur peut produire un rapport comprenant une recommandation de règlement non contraignante.

15.18. Considérations d'ordre administratif

15.18.1. Tous les délais mentionnés dans la présente procédure de règlement des griefs sont réputés faire référence aux jours d'opération et excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés. Aux fins du présent article, un jour « d'opération » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement pendant lequel il est prévu, selon le calendrier scolaire de l'Employeur, que les enseignants travaillent. Les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des jours d'opération

15.18.2. Si, à n'importe quelle étape de la présente procédure (exception faite de l'article 15.3), la partie plaignante ne prend pas les mesures nécessaires dans les délais impartis, le grief sera considéré comme ayant été abandonné.

15.18.3. 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. Une telle entente doit être communiquée par écrit.

15.18.4. Le grief peut être résolu à tout moment au moyen de dispositions convenues mutuellement entre les parties. Toute entente ainsi convenue liera les signataires de l'entente.

Lettre d'entente n° 3

PROJET DE LOI 85 (EDUCATION STATUTES (STUDENTS FIRST) AMENDMENT ACT, 2021)

***ATTENDU QUE le** projet de loi 85 a été adopté par l'Assemblée législative, mais qu'il n'a pas encore été entièrement promulgué; et*

***ATTENDU QUE** les conseils scolaires et les enseignants pourraient être assujettis à de nouvelles obligations si et à partir du moment où la loi est entièrement promulguée et que les règlements qui s'y rattachent seront entrés en vigueur;*

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'Employeur remboursera à l'enseignant les montants déboursés afin de répondre à toute exigence relative à la vérification de son casier judiciaire et de ses antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables dans le cadre de leur continuité d'emploi.

Lettre d'entente n° 4

PROJET DE LOI 32 (RESTORING BALANCE IN ALBERTA'S WORKPLACES ACT)

ATTENDU QUE *le projet de loi 32 a été adopté par l'Assemblée législative, mais qu'il n'a pas encore été entièrement promulgué;*

ET ATTENDU QUE *les conseils scolaires et l'ATA pourraient être assujettis à de nouvelles obligations si et à partir du moment où la loi est entièrement promulguée et que les règlements qui s'y rattachent seront entrés en vigueur;*

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les conseils scolaires doivent fournir les renseignements nécessaires pour permettre à l'ATA de communiquer avec les enseignants nouvellement embauchés et ceux qui effectuent un retour au travail sans devoir passer par l'Employeur, et ce, dans le but de connaitre le choix de l'enseignant, si et dans la mesure où les règlements d'application du projet de loi 32 l'exigent. Ces renseignements seront communiqués à l'ATA dans les dix (10) jours d'opération suivant le retour au travail d'un enseignant ou son embauche par le conseil scolaire.

Les parties peuvent décider d'un commun accord de modifier la présente lettre d'entente.

Lettre d'entente n° 5

PROJET DE LOI 15 (EDUCATION (REFORMING TEACHER PROFESSION DISCIPLINE) AMENDMENT ACT, 2022)

ATTENDU QUE *le projet de loi 15 a été déposé à l'Assemblée législative, mais qu'il n'a pas encore été adopté ou promulgué; et*

ATTENDU QUE *les conseils scolaires et les enseignants pourraient être assujettis à de nouvelles obligations si et à partir du moment où la loi est entièrement promulguée et que les règlements qui s'y rattachent seront entrés en vigueur;*

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Si, pendant la durée de la présente entente, la promulgation de la loi susmentionnée entraine des couts supplémentaires pour les enseignants ou les conseils scolaires, la TEBA et l'ATA se réuniront dans les 60 jours pour discuter d'une répartition appropriée des couts.

Lettre d'entente n° 6

PROCESSUS ACCÉLÉRÉ D'ARBITRAGE (PROJET PILOTE D'UNE DURÉE DE 12 MOIS)

1. *Le but de la présente lettre d'entente est de faire en sorte qu'un différend puisse être réglé rapidement par voie d'arbitrage. Idéalement, à moins que les parties n'en conviennent autrement ou que l'arbitre ne l'exige, les audiences ne dureront pas plus d'une journée et nécessiteront un exposé conjoint des faits.*

2. *À titre de solution de rechange au processus d'arbitrage prévu à l'article 15 et en vertu du présent article, deux jours à la fin de chacun des mois d'octobre, de mars et de juin seront réservés pour des audiences dans le cadre du processus accéléré d'arbitrage. Pas plus de deux audiences se tiendront au cours d'une même journée et le nombre maximum d'audiences tenues sur deux jours sera de quatre.*

3. *Lorsque l'ATA, la TEBA et les conseils scolaires ont un ou plusieurs griefs pour lesquels le processus accéléré d'arbitrage pourrait être approprié, ils se réuniront durant la première semaine de chacun des mois de septembre, de février et de mai. Au cours de chacune de ces « Réunions préalables à l'arbitrage accéléré », les parties proposeront de soumettre des griefs à l'arbitrage accéléré. Lorsque les parties au grief conviennent de passer à l'arbitrage accéléré, l'audience se tiendra à la fin du mois suivant. Si aucune audience au sujet d'un grief n'est requise lors des dates retenues, les réunions planifiées seront annulées afin de limiter les frais d'annulation occasionnés et ces frais seront assumés à parts égales par l'ATA et la TEBA.*

4. *Rien n'empêche les parties à un grief de convenir mutuellement de procéder à l'arbitrage accéléré à un moment autre que lors des Réunions préalables à l'arbitrage accéléré prévues à la clause 3, et/ou de convenir mutuellement de réserver des dates autres que celles prévues à la clause 2 afin qu'une audience puisse se tenir plus tôt.*

5. *Les parties au grief doivent couvrir leurs propres frais relatifs à la tenue de l'audience et assumer à parts égales le cout de l'arbitre. Si aucune audience n'a lieu, la TEBA et l'ATA assumeront à parts égales les frais d'annulation de l'arbitre.*

6. *Afin de limiter les couts, lorsqu'une audience ne se déroule pas en mode virtuel, l'audience se tiendra dans les bureaux de l'ATA, de la TEBA ou d'un conseil scolaire dans la mesure du possible.*

7. *L'ATA et la TEBA conviennent d'une rencontre conjointe avec le directeur de Mediation Services dans le but de désigner trois (3) arbitres uniques nommés d'un commun accord qui entendront les causes présentées lors des audiences du processus accéléré d'arbitrage. Aux fins de la présente lettre d'entente et dans la mesure du possible, les trois arbitres choisis d'un commun accord par l'ATA et la TEBA entendront à tour de rôle les causes présentées dans le cadre du processus accéléré d'arbitrage.*

8. *Les décisions arbitrales ne peuvent pas être utilisées dans le but d'altérer, de modifier ou d'amender quelque partie que ce soit de la convention collective en question et sont rendues sans créer de précédent et sous toutes réserves de cas semblables ou similaires. Toute décision est définitive et lie les parties au grief; aucun autre recours ne peut être exercé à l'égard de ce grief par quelque moyen que ce soit.*

9. *Idéalement, l'arbitre désigné rendra une décision concernant chaque cas soumis à l'arbitrage accéléré dans les quatre semaines suivant l'audience. L'arbitre désigné demeure saisi de chaque dossier soumis à l'arbitrage accéléré afin de pouvoir régler toute question laissée en suspens par sa décision. Le texte de la décision comprendra le paragraphe suivant :*

   « Cette décision est le résultat d'un processus accéléré auquel les parties ont consenti. Par conséquent, certaines preuves ont été présentées conjointement par les parties et d'autres l'ont été par dépôt. Le recours à la jurisprudence a été limité. Les parties sont satisfaites d'une décision qui tient compte des restrictions dont elles ont convenu en ce qui a trait au processus. L'arbitre se réserve le droit de statuer sur le quantum des dommages-intérêts accordés et sur toute question concernant la mise en œuvre de la décision. »

10. *La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de ratification de l'entente portant sur les modalités centrales soit le 10 juin 2022, à moins que les parties n'en conviennent autrement, et expire douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur. L'ATA et la TEBA se réuniront avant l'expiration de la présente lettre d'entente afin d'évaluer l'efficacité du processus accéléré d'arbitrage décrit ci-dessus; elles pourront alors convenir mutuellement de prolonger la lettre d'entente, de la modifier ou de permettre qu'elle expire.*

Lettre d'entente n° 7

OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION

La TEBA, l'ATA et les conseils scolaires reconnaissent qu'ils ont l'obligation de mettre en place des mesures d'adaptation pour les personnes atteintes d'une incapacité en vertu de l'Alberta Human Rights Act et s'engagent à respecter cette obligation. Les dispositions de la présente entente doivent être appliquées dans le respect de cette loi.

L'ATA et les conseils scolaires reconnaissent qu'ils ont une responsabilité partagée quant à l'obligation de mettre en place des mesures d'adaptation pour les enseignants dans la mesure où cela ne représente pas une contrainte excessive. L'ATA et les conseils scolaires reconnaissent également l'importance de travailler en collaboration afin de s'assurer que les enseignants bénéficient de mesures d'adaptation qui leur permettent d'accomplir un travail valorisant et qui favorisent une culture axée sur l'inclusion.

La TEBA et l'ATA conviennent de travailler en collaboration avec les fournisseurs d'avantages pendant la durée de l'entente dans le but de mieux comprendre la situation et de formuler des propositions visant à surmonter les obstacles structurels à la mise en place de mesures d'adaptation, dus à la conception du régime de prestations d'invalidité longue durée et au libellé actuel des dispositions relatives aux congés de maladie faisant partie des conventions collectives.

Lettre d'entente n° 8

CONDITIONS D'EXERCICE DES ENSEIGNANTS EN MILIEU D'APPRENTISSAGE DISTRIBUÉ

ATTENDU *QUE* *la TEBA et l'ATA conviennent que l'apprentissage distribué prend de plus en plus d'importance au sein du système d'éducation;*

ET* ATTENDU *QUE *les systèmes d'enseignement distribué en place à travers la province continuent d'être marqués par des différences sur le plan de la conception, de la structure, de l'orientation et du fonctionnement;*

ET* ATTENDU *QUE *la TEBA et l'ATA conviennent de l'importance pour les conseils scolaires et les enseignants d'explorer des modèles appropriés tenant compte des conditions de travail dans le milieu de l'apprentissage distribué afin de guider les négociations futures;*

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. *Les conseils scolaires et l'ATA peuvent convenir de mettre sur pied, au sein d'une section locale, des projets pilotes concernant les conditions d'exercice dans le domaine de l'apprentissage distribué, et ce, pendant la durée de l'entente. Ces projets peuvent inclure des modalités ayant trait :*

    a) *au nombre d'élèves, de crédits, de cours ou de matières dont un enseignant peut être chargé;*
    b) *au travail de conception et d'élaboration de cours attendu d'un enseignant;*
    c) *à la composition et à la complexité des classes dans le milieu d'apprentissage distribué;*
    d) *au nombre d'heures sans instruction pouvant être assignées aux enseignants en milieu d'apprentissage distribué;*
    e) *aux processus et aux facteurs appropriés à prendre en considération lorsque les élèves ne terminent pas le cours entrepris;*
    f) *aux processus et périodes d'inscription des élèves aux cours ou programmes.*

2. *Là où les conventions collectives comprennent déjà des dispositions relatives à l'apprentissage distribué, les projets pilotes mis sur pied localement peuvent temporairement modifier les modalités centrales existantes concernant les conditions d'exercice des enseignants en milieu d'apprentissage distribué.*

3. *Dans tous les cas (qu'il y ait ou non accord mutuel concernant la mise sur pied d'un projet pilote), et à la demande de l'ATA ou d'un enseignant à titre individuel, un conseil scolaire offrant un programme en milieu d'apprentissage distribué établira un comité collaboratif sur l'apprentissage distribué dans le but de favoriser un dialogue continu au sujet des aspects d'un programme en milieu d'apprentissage distribué indiqués ci-dessus.*

Lettre d'entente n° 9

FORMULAIRE D'ATTESTATION DE L'EXPÉRIENCE EN ENSEIGNEMENT

L'ATA et la TEBA conviennent d'utiliser le formulaire suivant :

- *en soutien à l'application des dispositions relatives à l'expérience en enseignement incluses dans les conventions collectives conclues entre les conseils scolaires publics, catholiques et francophones et l'Alberta Teachers' Association (voir l'Annexe A); et*

- *pour assurer l'application uniforme de la clause 3.4.9 lorsque les enseignants passent d'un conseil scolaire assujetti à la Public Education Collective Bargaining Act à un autre.*

Ce formulaire doit être rempli sur demande et fourni à l'enseignant ou au nouveau conseil scolaire de l'enseignant/au conseil auquel il envisage de se joindre.

FORMULAIRE D'ATTESTATION DE L'EXPÉRIENCE EN ENSEIGNEMENT

Date : _____

Conseil scolaire émetteur : _____

Nom de l'enseignante ou de l'enseignant : _____

Numéro de brevet d'enseignement _____

Expérience en enseignement

Années d'expérience reconnues : _____

Expérience non créditée :

(En nombre de jours, conformément à la clause 3.4.4) _____

Personne-ressource au Conseil scolaire :

Nom : _____

Titre : _____

Signature : _____

ANNEXE A—Dispositions relatives à l'expérience en enseignement

3.4. Expérience (à compter du 1er septembre 2019)

Les enseignants doivent :

a) acquérir de l'expérience alors qu'ils détiennent un brevet d'enseignement valide de l'Alberta, ou son équivalent selon la juridiction compétente concernée 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 sera acquise par un enseignant sous contrat après cent-quarante (140) jours d'opération auprès de l'Employeur.

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 dans les cinq (5) années précédentes.

3.4.3. Il ne sera accordé à un enseignant qu'une (1) seule année d'expérience par année (1) scolaire.

3.4.4. L'expérience accumulée, mais non créditée sera 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 acquises sont le 1er septembre et le 1er février.

Expérience préalable

3.4.6. L'enseignant est responsable de fournir à l'Employeur une attestation d'expérience en enseignement qui satisfait aux exigences de l'Employeur, conformément à cet article.

3.4.6.1 Jusqu'à ce que l'attestation d'expérience soit soumise au directeur général ou à son représentant désigné, tout enseignant nouvellement embauché par l'Employeur sera considéré comme n'ayant aucune année d'expérience sur la grille salariale.

3.4.6.2 Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée est soumise au directeur général ou à son représentant désigné dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le directeur général ou son représentant désigné ajustera le salaire de l'enseignant et autorisera un paiement rétroactif à partir de la date de son entrée en fonction.

3.4.6.3 Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée n'est pas soumise dans les quarante (40) jours d'opération, le salaire sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.

3.4.7. L'Employeur doit reconnaitre l'expérience préalable en enseignement de l'enseignant au même titre que si celui-ci l'avait acquise en travaillant auprès de l'Employeur, 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 reconnaisse l'expérience qu'il a acquise chez un conseil scolaire précédent doit fournir à son Employeur une confirmation écrite de son conseil scolaire précédent certifiant les éléments suivants :

3.4.8.1 le nombre de jours travaillés pour 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 la juridiction compétente concernée lors de l'acquisition de l'expérience;

3.4.8.2 le poste occupé lors de l'acquisition de l'expérience en question exigeait un brevet d'enseignement valide; et

3.4.8.3 la confirmation écrite est signée par une personne autorisée par 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 mouvement entre les conseils scolaires couverts par la PECBA. Au moment où l'enseignant change de conseil scolaire, l'Employeur qui accueille l'enseignant doit reconnaitre l'expérience reconnue par le conseil scolaire précédent.

3.4.10. Les clauses 3.4.6 à 3.4.9 de cet article s'appliquent seulement aux enseignants embauchés à compter du 1er septembre 2019.

Annexe A – Cadre de référence, Comité de liaison

Comité de liaison

CBE3 / CSCE

Lettre d'entente :

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

But

Le comité de liaison entre le CBE3 et le conseil scolaire Centre-Est (CSCE) a pour but de développer la communication et la collaboration afin d'améliorer l'ensemble des relations de travail et les interactions qui en suivent. Le comité nous permet d'avoir des discussions pour mieux comprendre les succès et les défis des deux parties et de trouver des solutions si possibles.

Le comité cherche à ouvrir un dialogue authentique et constructif pour tous favorisant les communications et le partage d'idées à propos des domaines et des activités qui relèvent de la vie scolaire au sein de nos écoles à Centre-Est. De cette façon, on peut être proactif et s'entraider dans le but de maintenir de bonnes relations de travail employeur et employer et des meilleures conditions de travail pour tous.

Mandat

Les membres du comité de liaison ont pour mandat d'explorer, de communiquer et de partager ce qu'ils vivent en envisageant des améliorations, spécifiquement les ajouts et les changements aux politiques, directives administratives et conditions de travail.

Le comité sera composé ainsi :

- 1 représentant par école siégeant sur le CBE3
- 1 conseiller scolaire
- La direction générale ou son délégué

La présidente du CBE et la direction générale ou son délégué agiront comme coprésident du comité. Les coprésidents peuvent s'entendre pour inviter des personnes-ressources.

Voies de communication

Afin de promouvoir une communication ouverte et transparente, avant les rencontres du comité, les enseignants siégeant au comité de liaison doivent, lors d'une réunion régulière du personnel, consulter leurs collègues et par la suite distribuer le compte rendu, une fois que celui-ci est approuvé. L'élu du conseil présentera également le compte rendu lors de leurs réunions régulières du conseil.

Prise de décision

Ce comité a un rôle consultatif. Le comité reconnaît le droit de gestion du conseil et il sera axé sur la recherche de pistes de solutions aux défis prioritaires. Les actions suggérées seront analysées quant aux incidences associées à une mise en œuvre éventuelle.

Les réunions

Une première rencontre aura lieu en octobre et une deuxième en février-mars. Afin de convoquer une réunion supplémentaire, un avis de trois semaines est requis. Il y aura un maximum de trois réunions par an.

- Où? Soit en présentiel au bureau central ou en virtuel.
- Heures? Présentiel de 10 h à 14 h. Virtuel de 9 h 30 à 12 h.
- Coûts? Chaque groupe est responsable de ses propres dépenses : suppléance, repas, déplacement.

Ordre du jour

En collaboration avec le groupe, les coprésidents prépareront et circuleront un projet d'ordre du jour par courriel pour révision une semaine avant la rencontre.

Comment ajoute-t-on des points à l'ordre du jour?
Quels points peut-on ajouter?
C'est là qu'on doit clarifier ce qu'on veut discuter et ce qui ne SERA PAS discuter.
Normalement, comment les politiques et directives administratives se vivent-elles dans les écoles et comment pourrait-on réduire l'impact sur la quantité de travail des enseignants.
On ne peut pas modifier la convention collective, mais on peut certainement clarifier des points?

Compte rendu et suivi

Le ou la secrétaire de réunion rédigera un compte rendu des principaux points discutés et actions découlant s'il y a lieu. Les membres du comité adopteront le compte rendu au plus tard 15 jours après la rencontre et le distribueront, par la suite, aux groupes membres qu'ils représentent lors de leur réunion mensuelle respective.