

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

CONSEIL SCOLAIRE CENTRE-NORD

ET

THE ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION

1^{er} septembre 2020 au 31 août 2024

Table des matières

Note explicative.....	4
Principes	6
1. CHAMP D'APPLICATION.....	7
2. DURÉE	10
3. SALAIRE.....	14
4. ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EXERCICE	22
5. ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS	27
6. ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL.....	28
7. RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX.....	29
8. CONDITIONS D'EXERCICE	31
9. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	34
10. CONGÉS DE MALADIE	35
11. CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL.....	37
12. CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES/GÉNÉRAUX/PERSONNELS.....	40
13. CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊTS DE SERVICES	42
14. AUTRES CONGÉS.....	44
15. PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	49
16. PROCÉDURE LOCALE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	52
16. EMPLOI	57
17. EMPLOI	57
LETTRES D'ENTENTE – NÉGOCIATIONS CENTRALES	62
<i>Lettre d'entente N° 1 – Comité mixte de l'ATA et de la TEBA pour faciliter la transition des négociations centrales aux négociations locales.....</i>	<i>62</i>
<i>Lettre d'entente N° 2 – Procédure provisoire de règlement des griefs.....</i>	<i>63</i>
<i>Lettre d'entente n° 3 – Projet de loi 85 (Education Statutes [Students First] Amendment Act, 2022).....</i>	<i>69</i>
<i>Lettre d'entente n° 4 – Projet de loi 32 (Restoring Balance in Alberta's Workplaces Act)</i>	<i>70</i>
<i>Lettre d'entente n° 5 – Projet de loi 15 (Education [Reforming Teacher Profession Discipline] Amendment Act, 2022).....</i>	<i>71</i>
<i>Lettre d'entente n° 6 – Processus accéléré d'arbitrage (Projet pilote d'une durée de 12 mois) 72</i>	
<i>Lettre d'entente n° 7 – Obligation de prendre des mesures d'adaptation</i>	<i>74</i>
<i>Lettre d'entente n° 8 – Conditions d'exercice des enseignants en milieu d'apprentissage distribué.....</i>	<i>75</i>

<i>Lettre d'entente n° 9 – Formulaire d'attestation de l'expérience en enseignement</i>	<i>76</i>
LETTRES D'ENTENTE – NÉGOCIATIONS LOCALES	80
Lettre d'entente n° 1 – Rendez-vous médicaux	80
Lettre d'entente n° 2 – Journées administratives	81
Lettre d'entente locale n° 3.....	82
Lettre d'entente locale n° 4.....	84
Lettre d'entente locale n° 5.....	85
Lettre d'entente locale n° 6.....	86
Lettre d'entente locale n° 7 – Comité de réflexion sur la construction langagière, identitaire et culturelle.....	87
Lettre d'entente locale n° 8 – Activités parascolaire et comité de bien-être	88

Note explicative

Cette note ne fait pas partie intégrante de la convention collective, mais est ajoutée pour en faciliter la compréhension. Cette note explicative expire à l'échéance de la convention collective le 31 août 2024.

Dates importantes de la convention collective 2020-2024 :

1^{er} décembre 2020	Premier jour du mois suivant la signature de la convention collective 2016-2018
10 février 2021	Date de ratification du protocole d'entente locale visant les années 2018-2020
10 juin 2022	Date de ratification du protocole d'entente centrale visant les années 2020-2024
31 mai 2023	Date de ratification du protocole d'entente locale visant les années 2020-2024

Cette convention collective entre

Le Conseil scolaire Centre-Nord
ci-après appelé « l'Employeur »

première partie

ET

The Alberta Teachers' Association
qui agit au nom du personnel enseignant employé par l'Employeur
ci-après appelé « ATA »

deuxième partie

Cette convention collective est signée ce ____ jour de ____ 2023 entre le Conseil scolaire Centre-Nord et *The Alberta Teacher's Association* (ATA).

ATTENDU QUE la présente convention collective est conclue conformément aux lois de la province d'Alberta, en leur version modifiée de temps à autre, notamment la *School Act*, l'*Alberta Human Rights Act*, le *Public Education Collective Bargaining Act* (PECBA), l'*Employment Standards Code* et le *Labour Relations Code*. (***Cette clause expire le 10 février 2021.***)

À compter du 10 février 2021, 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*, le *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.

Principes

L'Employeur et l'ATA se sont entendus sur les principes suivants:

1. Nous reconnaissons et endossons pleinement le rôle privilégié de l'école dans l'épanouissement culturel de la communauté qui lui a été reconnu par la Cour suprême du Canada dans son jugement Mahé.
2. Nous endossons pleinement la mission de l'école adoptée par le Conseil scolaire pour traduire ce rôle: « Offrir à chaque élève une expérience scolaire francophone, catholique ou publique, qui favorise sa réussite, son épanouissement et son engagement communautaire. »
3. Pour l'Employeur et l'ensemble des enseignants qui y travaillent, cette mission exige que tous les intervenants à l'école soient engagés à l'amélioration continue du système en termes de la qualité de l'instruction qui s'y donne et du rôle de ce système dans l'épanouissement de la communauté francophone.
4. Les deux parties reconnaissent l'importance de créer des modèles d'intégration de tous les membres de la communauté qui puissent contribuer au développement ordonné et à l'épanouissement de la communauté francophone dans son ensemble.
5. Les deux parties reconnaissent également que le monde est en évolution rapide et que la communauté scolaire francophone doit pouvoir demeurer à la fine pointe des développements humains et technologiques pour s'épanouir. Aussi, elles chercheront à assurer que les ententes favorisent la réalisation de leur mission dans le respect des individus et de leur professionnalisme.
6. Les enseignants reconnaissent leur rôle central à la réalisation de la mission que se sont données les deux parties. Ainsi ils reconnaissent qu'ils doivent collectivement s'assurer que tous leurs membres s'acquittent pleinement de leur responsabilité dans la réalisation de cette mission.
7. Les deux parties veulent créer un climat ouvert à l'intervention opportune des parents et des élèves dans l'orientation de l'éducation des enfants. Cette intervention se fera dans le respect mutuel et conformément aux principes de justice naturelle.
8. L'Employeur et les enseignants reconnaissent que la prise de décisions collégiales est le mode le plus approprié pour les écoles du conseil scolaire. Ainsi, l'Employeur s'engage à assurer que les pratiques administratives ou de gestion ne minent pas les relations professionnelles ou la prise de décisions collégiales au sein des écoles.
9. L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements qui s'appliquent aux conseils scolaires dans la province de l'Alberta.

1. CHAMP D'APPLICATION

- 1.1 *Jusqu'au 10 février 2021, 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, exception faite des postes que l'Employeur et l'ATA ont convenu d'exclure dans le cadre de leurs négociations locales.*

1.1.1 *Tout enseignant à l'embauche de l'Employeur sera membre de l'ATA.*

- 1.1 *À compter du 10 février 2021, 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 Les personnes qui occupent les postes suivants sont exclues de la convention collective :

1.2.1 Directeur général;

1.2.2 Directeur(s) général(aux) adjoint(s);

1.2.3 Directeur(s) de services.

- 1.3 *Jusqu'au 10 février 2021, l'ATA est l'agent négociateur de chaque unité de négociations et :*

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

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

- 1.3 *À compter du 10 février 2021, 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 coûts résultant de la résolution de tout différend.*

- 1.4 *Jusqu'au 10 février 2021, l'Employeur conserve tous les droits de gestion, à moins d'indications contraires expresses dans la présente convention collective.*
- 1.4 *À compter du 10 février 2021, 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 *Jusqu'au 10 février 2021, la mise en œuvre de la présente convention collective ne fera pas en sorte qu'un enseignant reçoive un salaire inférieur à celui qui était calculé aux termes d'une convention collective antérieure, à moins que la TEBA et l'ATA en conviennent.*
- 1.5 *Rôle de la TEBA (à compter du 10 février 2021)*
- 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 *Jusqu'au 10 février 2021, la présente convention collective annule toutes les conventions collectives antérieures et toutes les dispositions qui y sont annexées.*
- 1.6 *À compter du 10 février 2021, l'Employeur conserve tous les droits de gestion, à moins de dispositions expresses contraires de la présente convention collective.*
- 1.7 *Jusqu'au 10 février 2021, 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.*

- 1.7 *À compter du 10 février 2021, 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 *À compter du 10 février 2021, la présente convention annule toute convention précédente et toutes les dispositions y afférant.*
- 1.9 *À compter du 10 février 2021, les droits et obligations des parties aux termes de la présente convention collective s'appliquent au profit de ces dernières et passent à leurs successeurs.*
- 1.10 Dispositions structurelles
- 1.10.1 Comité de politique **(Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020)**
- 1.10.1.1 Les enseignants reconnaissent que l'Employeur a le droit et la responsabilité de formuler des politiques. L'Employeur s'engage à ne pas modifier la présente politique d'embauche et/ou les conditions de travail qui ne sont pas prévues dans les présentes sans d'abord soumettre les modifications à un comité des politiques comprenant le président du comité des politiques économiques et deux enseignants désignés par l'unité de négociation, deux membres de l'Employeur et le directeur général.
- 1.10.1.2 Le comité des politiques détermine ses propres procédures internes.
- 1.10.1.3 Le directeur général a la responsabilité de convoquer les réunions du comité demandées par l'une ou l'autre partie et de fournir les renseignements nécessaires et disponibles.
- 1.10.1.4 Les positions prises par les représentants siégeant au comité devront être consignées par écrit, signées par les représentants et communiquées à l'Employeur et au comité exécutif de l'Unité de négociations.
- 1.10.2 Comité consultatif
- 1.10.2.1 Un comité consultatif sera mis sur pied pour discuter des sujets prioritaires des enseignants. Ce comité sera composé de deux représentants de l'unité locale de l'ATA et deux représentants de l'Employeur. L'ATA soumettra, selon les besoins, une liste des

sujets pour considération pour la période de la convention. Le comité s'entendra sur les items de discussion et tiendra une première rencontre dans les trente jours suivant la soumission des items à discuter.

- 1.10.3 L'Employeur s'engage à consulter les enseignants concernant toute nouvelle politique et/ou toute modification à une politique existante touchant les conditions de travail des enseignants. Le Comité des politiques économiques nommera un sous-comité à cette fin.

1.11 *À compter du 10 février 2021, toutes les dispositions de la présente convention collective doivent être interprétées comme étant neutres sur le plan du genre.*

2. DURÉE

2.1 *La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} septembre 2020 et dure jusqu'au 31 août 2024. Sauf indication contraire, la présente convention collective demeure entièrement en vigueur jusqu'au 31 août 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 Informations à fournir (jusqu'au 10 février 2021) :

- 2.8.1 *Étant donné que l'ATA est l'agent négociateur du personnel enseignant employé par l'Employeur, ce dernier doit fournir à l'ATA au moins une fois par année, au plus tard le 31 octobre, la liste de ses enseignants membres de l'ATA, y compris le nom, le numéro de brevet, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone à domicile et le nom de leur école ou de l'autre lieu où chacun est employé.*

- 2.8.2 *L'Employeur fournit l'information suivante chaque année à l'ATA et à la TEBA :*

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/Compte Dépenses Bien-être/Régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR);*

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 Informations à fournir (à compter du 10 février 2021 et 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. 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/Compte Dépenses Bien-être/Régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR);*
- 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 Informations à fournir (à compter du 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 l'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 Compte Dépenses Avantages Sociaux/Compte Dépenses Bien-être/Régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR);*
- 2.8.2.2 *Le dernier état financier 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

Pendant l'année scolaire, l'Employeur versera à l'enseignant régi par un contrat d'emploi permanent un douzième de son salaire annuel, le dernier vendredi d'opérations du mois de septembre à juin et le dernier vendredi ouvrable du mois pour les mois de juillet et août, selon le calendrier scolaire d'Edmonton.

3.2 Grille salariale

- 3.2.1 *Tous les enseignants seront payés en fonction de leur formation et de leur expérience d'enseignement conformément à la grille salariale ci-dessous.*
- 3.2.2 *Tous les salaires et allocations mentionnés ici, sauf avis contraire, portent sur l'année scolaire établie par l'Employeur et sont payables au personnel enseignant conformément à l'Education Act telle qu'amendée.*

3.2.3

En vigueur au 1^{er} septembre 2020

<i>Expérience</i>	<i>Quatre</i>	<i>Cinq</i>	<i>Six</i>
<i>0</i>	<i>59 081 \$</i>	<i>62 465 \$</i>	<i>66 362 \$</i>
<i>1</i>	<i>62 476 \$</i>	<i>65 865 \$</i>	<i>69 762 \$</i>
<i>2</i>	<i>65 881 \$</i>	<i>69 260 \$</i>	<i>73 158 \$</i>
<i>3</i>	<i>69 276 \$</i>	<i>72 661 \$</i>	<i>76 554 \$</i>
<i>4</i>	<i>72 678 \$</i>	<i>76 058 \$</i>	<i>79 953 \$</i>
<i>5</i>	<i>76 073 \$</i>	<i>79 457 \$</i>	<i>83 357 \$</i>
<i>6</i>	<i>79 878 \$</i>	<i>83 414 \$</i>	<i>86 752 \$</i>
<i>7</i>	<i>83 922 \$</i>	<i>87 463 \$</i>	<i>90 878 \$</i>
<i>8</i>	<i>87 967 \$</i>	<i>91 508 \$</i>	<i>94 921 \$</i>
<i>9</i>	<i>92 015 \$</i>	<i>95 556 \$</i>	<i>98 970 \$</i>
<i>10</i>	<i>93 914 \$</i>	<i>97 297 \$</i>	<i>101 190 \$</i>

En vigueur au 10 juin 2022 (0,50%)

<i>Expérience</i>	<i>Quatre</i>	<i>Cinq</i>	<i>Six</i>
<i>0</i>	<i>59 376 \$</i>	<i>62 777 \$</i>	<i>66 694 \$</i>
<i>1</i>	<i>62 788 \$</i>	<i>66 194 \$</i>	<i>70 111 \$</i>
<i>2</i>	<i>66 210 \$</i>	<i>69 606 \$</i>	<i>73 524 \$</i>
<i>3</i>	<i>69 622 \$</i>	<i>73 024 \$</i>	<i>76 937 \$</i>
<i>4</i>	<i>73 041 \$</i>	<i>76 438 \$</i>	<i>80 353 \$</i>
<i>5</i>	<i>76 453 \$</i>	<i>79 854 \$</i>	<i>83 774 \$</i>
<i>6</i>	<i>80 277 \$</i>	<i>83 831 \$</i>	<i>87 186 \$</i>
<i>7</i>	<i>84 342 \$</i>	<i>87 900 \$</i>	<i>91 332 \$</i>
<i>8</i>	<i>88 407 \$</i>	<i>91 966 \$</i>	<i>95 396 \$</i>
<i>9</i>	<i>92 475 \$</i>	<i>96 034 \$</i>	<i>99 465 \$</i>
<i>10</i>	<i>94 384 \$</i>	<i>97 783 \$</i>	<i>101 696 \$</i>

En vigueur au 1^{er} septembre 2022 (1,25%)

<i>Expérience</i>	<i>Quatre</i>	<i>Cinq</i>	<i>Six</i>
<i>0</i>	<i>60 118 \$</i>	<i>63 562 \$</i>	<i>67 528 \$</i>
<i>1</i>	<i>63 573 \$</i>	<i>67 021 \$</i>	<i>70 987 \$</i>
<i>2</i>	<i>67 038 \$</i>	<i>70 476 \$</i>	<i>74 443 \$</i>
<i>3</i>	<i>70 492 \$</i>	<i>73 937 \$</i>	<i>77 899 \$</i>
<i>4</i>	<i>73 954 \$</i>	<i>77 393 \$</i>	<i>81 357 \$</i>
<i>5</i>	<i>77 409 \$</i>	<i>80 852 \$</i>	<i>84 821 \$</i>
<i>6</i>	<i>81 280 \$</i>	<i>84 879 \$</i>	<i>88 276 \$</i>
<i>7</i>	<i>85 396 \$</i>	<i>88 999 \$</i>	<i>92 474 \$</i>
<i>8</i>	<i>89 512 \$</i>	<i>93 116 \$</i>	<i>96 588 \$</i>
<i>9</i>	<i>93 631 \$</i>	<i>97 234 \$</i>	<i>100 708 \$</i>
<i>10</i>	<i>95 564 \$</i>	<i>99 005 \$</i>	<i>102 967 \$</i>

En vigueur au 1^{er} septembre 2023 (2,0%)

<i>Expérience</i>	<i>Quatre</i>	<i>Cinq</i>	<i>Six</i>
<i>0</i>	<i>61 320 \$</i>	<i>64 833 \$</i>	<i>68 879 \$</i>
<i>1</i>	<i>64 844 \$</i>	<i>68 361 \$</i>	<i>72 407 \$</i>
<i>2</i>	<i>68 379 \$</i>	<i>71 886 \$</i>	<i>75 932 \$</i>
<i>3</i>	<i>71 902 \$</i>	<i>75 416 \$</i>	<i>79 457 \$</i>
<i>4</i>	<i>75 433 \$</i>	<i>78 941 \$</i>	<i>82 984 \$</i>
<i>5</i>	<i>78 957 \$</i>	<i>82 469 \$</i>	<i>86 517 \$</i>
<i>6</i>	<i>82 906 \$</i>	<i>86 577 \$</i>	<i>90 042 \$</i>
<i>7</i>	<i>87 104 \$</i>	<i>90 779 \$</i>	<i>94 323 \$</i>
<i>8</i>	<i>91 302 \$</i>	<i>94 978 \$</i>	<i>98 520 \$</i>
<i>9</i>	<i>95 504 \$</i>	<i>99 179 \$</i>	<i>102 722 \$</i>
<i>10</i>	<i>97 475 \$</i>	<i>100 985 \$</i>	<i>105 026 \$</i>

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 1^{er} septembre et au 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} septembre et le 1^{er} 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 reconnaître 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 couvert par la PECBA. Au moment où l'enseignant change de conseil scolaire, l'Employeur qui accueille l'enseignant doit reconnaître 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.

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

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 1^{er} septembre 2019.

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

3.5.1 Formation professionnelle/études professionnelles et technologiques (EPT)

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 août 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 1^{er} septembre 2022

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

3.6 AUTRES TAUX DE RÉMUNÉRATION

3.6.1 Cours d'été

Les enseignants qui enseignent les sessions de révision et les cours d'été recevront : **58\$** de l'heure.

3.6.2 Ajustement Fort McMurray

Le personnel à Fort McMurray recevra un ajustement de la grille, conformément à l'article 3.2.1 selon l'article 9 du « Memorandum of Understanding ». (Voir l'annexe pour le « Memorandum ») :

- *Jusqu'au 9 juin 2022 – 2754\$*
- *À compter du 10 juin 2022 – 2768\$*
- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 2803\$*
- *À compter du 1^{er} septembre 2023 – 2859\$*

3.6.3 Allocation des enseignants sous contrat à Fort McMurray : *À Fort McMurray, le personnel enseignant sous contrat (voir article 5 du Memorandum of Understanding) recevra une allocation conformément à l'article 10 et 11 du « Memorandum of Understanding » :*

- *Jusqu'au 9 juin 2022 – 4381\$*
- *À compter du 10 juin 2022 – 4403\$*

- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 4458\$*
- *À compter du 1^{er} septembre 2023 – 4547\$*

3.6.4 Service à l'extérieur du calendrier opérationnel

- 3.6.4.1 Tout enseignant qui ne reçoit pas d'allocation administrative ou de supervision peut accepter de fournir des services pendant les vacances scolaires d'été, à la demande du directeur général ou de son représentant.
- 3.6.4.2 Tout enseignant qui reçoit une allocation administrative ou de supervision peut également accepter de fournir des services pendant les vacances d'été, à la demande du directeur général ou de son représentant, si les services en question excèdent la charge déjà rétribuée.
- 3.6.4.3 Les services décrits ci-dessus seront rémunérés à un tarif équivalent à 1/200 du salaire de base de l'enseignant pour chaque jour de travail ainsi fourni et mutuellement consenti. Toutes les ententes conclues conformément au présent article doivent être faites par écrit. Les journées de travail ainsi fournies ne peuvent servir à calculer l'expérience acquise aux fins de majoration salariale.

3.7 AUTRES ALLOCATIONS

3.7.1 Allocation de Congrès (**en vigueur jusqu'au 31 août 2023**)

Le personnel enseignant de Fort McMurray recevra une allocation de 700 \$ par année pour les dépenses de perfectionnement professionnel rattachées au congrès annuel de l'ATA. Ce montant sera payé le lundi précédant le congrès. L'administration scolaire confirmera la présence au congrès de chaque enseignant. Les enseignants doivent participer à tout le congrès.

3.7.1 Allocation de Congrès (**à compter du 1^{er} septembre 2023**)

Le personnel enseignant de Fort McMurray recevra une allocation de huit-cents (800) \$ par année pour les dépenses de perfectionnement professionnel rattachées au congrès annuel de l'ATA. Ce montant sera payé le lundi précédent le congrès. L'administration scolaire confirmera la présence au congrès de chaque enseignant. Les enseignants doivent participer à tout le congrès.

3.7.2 Reconnaissance des années de service et loyauté

L'enseignant sous contrat pour plus de cent-quinze (115) jours et qui cumule dix (10), vingt (20), vingt-cinq (25) ou trente (30) années d'expérience au sens

de l'article 3.4.1 de la Convention collective est éligible à une (1) journée de congé avec solde pour reconnaître les années de service. Celle-ci doit être prise dans l'année scolaire pour laquelle elle est cumulée et ne peut être payée ou reportée à l'année scolaire subséquente.

Les conditions suivantes s'appliquent à la clause 3.7.2 :

- 3.7.2.1 L'enseignant doit trouver un suppléant de la liste approuvée par l'Employeur;
- 3.7.2.2 L'enseignant doit avertir la direction d'école par écrit au moins dix (10) jours à l'avance;
- 3.7.2.3 La journée de congé ne peut être jumelée à deux (2) journées personnelles avec solde ou journées administratives consécutives; et
- 3.7.2.4 La journée de congé ne peut être utilisée pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps.

4. ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EXERCICE

4.1 Création de nouvelles désignations/nouveaux postes

L'Employeur a l'autorité de créer ou de désigner un nouveau poste relevant du champ d'application de la présente convention collective. L'Employeur déterminera le salaire et toute allocation supplémentaire.

4.2 *Allocation pour fonctions administratives*

4.2.1 Allocation de direction

4.2.1.1 En plus du salaire versé conformément à la clause 3.2.2, le directeur reçoit une allocation calculée comme suit :

a) Allocation de base

- *Jusqu'au 9 juin 2022 – 12 474\$*
- *À compter du 10 juin 2022 – 12 536\$*
- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 12 693\$*
- *À compter du 1^{er} septembre 2023 – 12 947\$*

b) Allocation supplémentaire pour les premiers 150 élèves

- *Jusqu'au 9 juin 2022 – 34\$ par élève*
- *À compter du 10 juin 2022 – 34\$ par élève*
- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 34\$ par élève*
- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 35\$ par élève*

c) *Allocation supplémentaire pour le nombre d'élèves en sus de 150*

- *Jusqu'au 9 juin 2022 – 26\$ par élève*
- *À compter du 10 juin 2022 – 26\$ par élève*
- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 26\$ par élève*
- *À compter du 1^{er} septembre 2023 – 27\$ par élève*

4.2.1.2 *Le nombre d'élèves inscrits à l'école le 30 septembre de chaque année sera utilisé pour déterminer les allocations pour les fonctions administratives.*

4.2.1.3 *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 *Allocation pour les directeurs adjoints*

4.2.2.1 *Le premier ou l'unique directeur adjoint recevra une indemnité équivalente à 60% de l'allocation du directeur; les autres directeurs adjoints et/ou le personnel administratif équivalent reçoivent une allocation équivalente à 50% de l'indemnité du directeur. Dans le cas du personnel administratif équivalent, un montant équivalent à 50% de l'allocation du directeur de l'école sera divisé également entre toutes les personnes concernées.*

4.2.3 *Autres allocations*

En plus du salaire prévu à la clause 3.2.2, le personnel désigné de l'Employeur recevra les allocations suivantes :

4.2.3.1 *Chef de secteur et coordonnateur affecté à une seule école – 6048\$*

- *Jusqu'au 9 juin 2022 – 6048\$*
- *À compter du 10 juin 2022 – 6078\$*
- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 6154\$*
- *À compter du 1^{er} septembre 2023 – 6277\$*

4.2.3.2 *Enseignant assigné à plus d'une école – 880\$*

4.2.3.3 *Enseignant désigné consultant recevra une allocation de 8811\$ pour une équivalence à temps plein, aussi longtemps qu'il demeure consultant. (Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)*

4.2.3.3 *À compter du 1^{er} décembre 2020, l'enseignant désigné consultant ou conseiller pédagogique recevra une allocation pour une équivalence à temps plein, aussi longtemps qu'il demeure consultant ou conseiller pédagogique.*

- *Jusqu'au 9 juin 2022 – 8811\$*
- *À compter du 10 juin 2022 – 8855\$*
- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 8966\$*
- *À compter du 1^{er} septembre 2023 – 9145\$*

4.2.4 Aux termes des clauses ci-dessus, personne ne peut recevoir plus d'une allocation. Quand une personne a droit à plus d'une allocation, elle reçoit la plus élevée des allocations payables.

4.3 **Plafonnement des salaires – Sans objet**

4.4 **Administrateurs intérimaires/substituts – Rémunération**

4.4.1 Si le titulaire d'un poste administratif est absent de ses tâches pour une période dépassant 10 (dix) jours consécutifs d'enseignement, un autre administrateur ou enseignant doit assumer ses responsabilités et recevoir une allocation égale à celle de la personne remplacée à partir du sixième jour.

4.4.2 Dans les écoles où il n'y a pas d'adjoint et où le directeur est absent, un membre du personnel enseignant doit être désigné pour assumer les responsabilités du directeur. Si l'absence se prolonge au-delà de deux jours, le remplaçant recevra une allocation équivalente à 60% de celle du directeur, calculée rétroactivement à partir du premier jour.

4.5 ***Enseignants possédant une désignation de directeur ou de directeur adjoint.***

4.5.1 *À compter du 1^{er} septembre 2017 et jusqu'au 10 février 2021, l'enseignant désigné comme direction d'école doit conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale de cinq (5) ans. Un maximum de deux (2) de ces cinq ans peut être des années de probation. Après le maximum de cinq (5) ans de contrats à terme, y compris la période de probation maximale de deux (2) ans, l'Employeur doit décider si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.*

4.5.1 *À compter du 10 février 2021, 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 congés sans solde. 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.

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

4.5.3 *À compter du 1^{er} 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.*

4.5.4 *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 1^{er} 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 1^{er} septembre 2023 et le 1^{er} janvier 2024, l'Employeur doit décider au plus tard le 1^{er} 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.*

4.5.5 *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 1^{er} septembre 2023, l'Employeur peut prolonger le contrat temporaire d'une année supplémentaire et doit décider au plus tard le 1^{er} 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.*

4.6 **Autres désignations de fonctions administratives – Sans objet**

4.7 **Autres conditions relatives à des fonctions administratives**

4.7.1 **Allocation et assignation des administrateurs**

4.7.1.1 Dans une école où le personnel enseignant compte plus de deux personnes, l'Employeur affectera un enseignant à la fonction du

directeur d'école. **(Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)**

- 4.7.1.2 Aux fins de déterminer si une école aura un directeur adjoint, le nombre d'enseignants correspond au nombre de personnes qui enseignent à temps plein au sein de l'école, plus l'équivalent du travail à temps plein fourni par tout le personnel enseignant à temps partiel. Le nombre ainsi établi est calculé en date du 30 septembre de chaque année scolaire. **(Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)**
- 4.7.1.3 **Jusqu'au 1^{er} décembre 2020**, dans les écoles qui comptent 8 enseignants ou plus, l'Employeur nommera un directeur adjoint.
- 4.7.1.3 **À compter du 1^{er} décembre 2020**, dans les écoles qui comptent neuf (9) enseignants équivalents à temps plein ou plus, y compris la direction de l'école, l'Employeur nommera un directeur adjoint. Le nombre d'équivalents à temps plein ainsi établi est calculé en date du 30 septembre de chaque année scolaire.
- 4.7.1.4 Dans les écoles qui comptent 25 enseignants ou plus, l'Employeur nommera un premier directeur adjoint et un second directeur adjoint, et/ou des équivalents administratifs. Le directeur général peut nommer d'autres directeurs adjoints, et/ou du personnel administratif équivalent supplémentaire. **(Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)**
- 4.7.1.5 Nonobstant les clauses 4.7.1.3 et 4.7.1.4, les enseignants dans une école pourront, moyennant l'appui des deux tiers du personnel enseignant incluant le personnel et la direction de l'école, proposer à l'Employeur une disposition alternative des services payables au(x) directeur(s) adjoint(s) pour fins de dotation alternative au sein de l'école. Ces décisions s'appliqueront normalement pour au moins deux (2) ans. Tout changement sera décidé au plus tard le 30 avril de l'année précédant le changement. L'application de cette clause n'affectera aucun enseignant qui détient présentement une désignation administrative de directeur adjoint sans son consentement écrit. **(Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)**

5. ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

5.1 Taux de rémunération

5.1.1 *Les salaires et allocations auxquels l'enseignant suppléant a droit, conformément à l'Education Act telle qu'amendée, sont les suivants :*

5.1.1.1 Pour la première et la seconde journée de suppléance :

- *Jusqu'au 9 juin 2022 – 206,60 \$ plus une indemnité de vacances de six pour cent (6 %) de 12,40 \$ pour un total de 219 \$;*
- *À compter du 10 juin 2022 – 207,54 \$ plus une indemnité de vacances de six pour cent (6 %) de 12,46 \$ pour un total de 220\$;*
- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 223\$;*
- *À compter du 1^{er} septembre 2023 – 227\$.*

5.1.1.2 Pour la première et la seconde demi-journée de suppléance :

- *Jusqu'au 9 juin 2022 – 109,43 \$ plus une indemnité de vacances de six pour cent (6 %) de 6,57 \$ pour un total de 116\$;*
- *À compter du 10 juin 2022 – 110,38 \$ plus une indemnité de vacances de six pour cent (6 %) de 6,62 \$ pour un total de 117\$;*
- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 118\$;*
- *À compter du 1^{er} septembre 2022 – 120\$.*

5.1.2 *Jusqu'au 31 aout 2022, les enseignants suppléants qui reçoivent un taux de rémunération quotidien recevront en outre une rémunération pour les jours fériés, comme le prévoit l'Employment Standards Code. Celle-ci sera calculée en fonction du salaire quotidien moyen des suppléants, soit 5 % du total de leur salaire au taux quotidien, de leur indemnité de vacances et de leur rémunération pour les jours fériés au cours des quatre (4) semaines précédant immédiatement le jour férié.*

5.1.3 *À compter du 1^{er} 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 *À compter de la troisième journée consécutive de suppléance dans les mêmes tâches journalières pour le même enseignant, le tarif salarial journalier qui s'applique à l'enseignant conformément à la grille salariale de base, paie de vacances incluses.*

5.2.2 *La période consécutive d'emploi 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 (Cette clause expire le 28 février 2021)

5.3.1 **Jusqu'au 1^{er} décembre 2020**, en général, un suppléant doit suivre l'horaire de l'enseignant qu'elle ou qu'il remplace.

5.3.1 **À compter du 1^{er} décembre 2020**, en général, un suppléant doit suivre l'horaire de l'enseignant qu'il remplace à moins que ce soit un enseignant à temps partiel ou un administrateur qui a une charge d'enseignement moindre que temps plein.

5.3 Autres conditions relatives aux enseignants suppléants (Cette clause entre en vigueur le 1^{er} mars 2021)

5.3.1 En général, un suppléant doit suivre l'horaire de l'enseignant qu'il remplace.

5.3.2 L'article 5.3.1 ne s'applique pas dans les cas suivants et la direction d'école peut assigner des tâches :

5.3.2.1 Lorsque le suppléant a un temps sans instruction ou tâches reliées à l'enseignant remplacé;

5.3.2.2 Lorsque le suppléant remplace un enseignant à temps partiel;

5.3.2.3 Lorsque le suppléant remplace un administrateur qui a une charge d'enseignement moindre que temps plein;

5.3.2.4 Lorsque le suppléant est embauché pour des raisons autres que le remplacement d'un enseignant absent.

5.4 Régimes collectifs de soins de santé et Comptes de dépenses avantages sociaux – Sans objet

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 *Salaire des enseignants à temps partiel*

6.2.1 *Le salaire annuel d'un enseignant à temps partiel sera calculé en multipliant le salaire à temps plein par l'ETP calculé à la clause 6.1 ci-dessus.*

6.3 *Avantages sociaux et congés des enseignants à temps partiel et calcul proportionnel*

6.3.1 *Jusqu'au 1^{er} décembre 2020, la contribution du Conseil scolaire pour les primes des régimes d'assurances collectives 7.1.1.1, 7.1.1.2 et 7.1.1.5 sera proportionnelle à l'équivalence à temps plein que l'enseignant travaille. Dans tous les cas, l'Employeur ne défrayera pas moins de 75% de ces primes.*

6.3.1 *À compter du 1^{er} décembre 2020, la contribution de l'Employeur pour les primes des régimes d'assurances collectives 7.1.1.1, 7.1.1.2 et 7.1.1.4 sera proportionnelle à l'équivalence à temps plein que l'enseignant travaille. Dans tous les cas, l'Employeur ne défrayera pas moins de 75% de ces primes.*

6.4 *Autres conditions des enseignants à temps partiel*

6.4.1 Un enseignant détenant un contrat permanent à plein temps le 1^{er} septembre 1994, qui accepte un contrat à temps partiel, se verra offrir un contrat permanent à temps partiel pour une période déterminée qui, nonobstant l'article 211(2) de la *Education Act*, spécifiera le pourcentage de l'allocation des tâches par rapport à une affectation à temps plein, laquelle ne pourra pas être ajustée sans le consentement des deux parties.

6.4.2 À la fin de la période initiale ou de toute autre période, l'enseignant sera retourné à son contrat permanent à plein temps à moins qu'avant le 1^{er} mai, l'enseignant et l'Employeur soient d'accord pour renouveler l'entente contractuelle à temps partiel pour une nouvelle période. Rien n'empêche d'y apporter des modifications acceptables aux deux parties.

6.4.3 L'enseignant sera retourné à un poste acceptable aux deux parties ou au poste qu'il occupait avant le début de l'assignation à temps partiel. Advenant la disparition du poste, l'enseignant sera placé dans un poste correspondant à sa formation et à son expérience.

7. **RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX**

7.1 *Régimes collectifs de soins de santé*

7.1.1 *À compter du 1^{er} septembre 2019 et jusqu'au 1^{er} décembre 2020, l'Employeur s'engage à couvrir 100% du total des primes, comme suit, au nom de tous les enseignants participant aux régimes suivants d'assurances collectives:*

- 7.1.1.1 *Régime de soins complémentaires : A.S.E.B.P. Extended Health Care - Plan 1*
- 7.1.1.2 *Régime de soins dentaires : A.S.E.B.P. Dental Care - Plan 3*
- 7.1.1.3 *Assurance Invalidité prolongée : A.S.E.B.P. Extended Disability - Plan D*
- 7.1.1.4 *Assurance Vie et en cas de décès : A.S.E.B.P. Life and Accidental Death ou de mutilation par accident : and Dismemberment Insurance - Schedule 2*
- 7.1.1.5 *Assurance Maladie : Alberta Health Care Insurance Plan*
- 7.1.1.6 *Vision : A.S.E.B.P. Vision and Hearing Aid Care – Plan 3*

7.1.1 **À compter du 1^{er} décembre 2020, l'Employeur s'engage à couvrir cent pour cent (100%) du total des primes, comme suit, au nom de tous les enseignants participant aux régimes suivants d'assurances collectives :**

- 7.1.1.1 *Régime de soins complémentaires : A.S.E.B.P. Extended Health Care - Plan 1*
- 7.1.1.2 *Régime de soins dentaires : A.S.E.B.P. Dental Care - Plan 3*
- 7.1.1.3 *Assurance Invalidité prolongée : A.S.E.B.P. Extended Disability - Plan D*
- 7.1.1.4 *Vision: A.S.E.B.P. Vision and Hearing Aid Care – Plan 3*
- 7.1.1.5 *Assurance de décès ou de mutilation par accident : A.S.E.B.P. Death and Dismemberment Insurance –Plan 2*
- 7.1.1.6 *Assurance Vie : AS.E.B.P. Life – Plan 2*

7.1.2 *La contribution de l'Employeur est effectuée dans l'ordre indiqué ci-dessus.*

7.2 Admissibilité aux régimes collectifs d'avantages

- 7.2.1 *Tous les enseignants engagés par l'Employeur doivent participer aux régimes d'assurance vie collective, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et d'assurance en cas d'invalidité prolongée.*
- 7.2.2 *La participation aux régimes d'assurance maladie complémentaire et soins dentaires fait partie des conditions d'embauche pour tous les enseignants, à moins de pouvoir attester d'une couverture par l'intermédiaire d'un conjoint.*
- 7.2.3 *Nonobstant ce qui précède, l'enseignant embauché par l'Employeur à 40% du temps ou moins peut choisir de ne pas participer aux régimes d'assurances collectives.*

7.3 Compte de Dépenses Avantages Sociaux et Compte de Dépenses Bien-être

7.3.1 Conformément aux règles de l'A.S.E.B.P., l'Employeur établira un Compte de dépenses avantages sociaux d'un montant de 725\$, versé mensuellement, proportionnellement à l'ETP de chaque enseignant dont l'ETP est de 0,5 et plus (Cette clause entre en vigueur le 1^{er} septembre 2019 et expire le 28 février 2021).

7.3.1 Conformément aux règles de l'A.S.E.B.P. pour ce programme, l'Employeur établira un Compte combiné de dépenses avantages sociaux et de dépenses bien-être (A.S.E.B.P. Combined Health Spending Account/Wellness Spending Account) d'un montant combiné de 725\$, versé mensuellement, proportionnellement à l'ETP de chaque enseignant dont l'ETP est de 0,5 et plus. (Cette clause entre en vigueur le 1^{er} mars 2021).

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

7.4.1 Jusqu'au 1^{er} décembre 2020, l'Employeur retiendra sa portion et celle de l'enseignant de tout rabais aux primes d'assurance-emploi qui pourraient lui être octroyées.

7.4.1 À compter du 1^{er} décembre 2020, les primes versées aux régimes d'avantages sociaux par l'Employeur lui permettent de conserver et de ne pas transmettre aux enseignants le rabais de primes de l'assurance-emploi.

7.4.2 Tout enseignant qui subit des préjudices personnels dans l'exercice de ses fonctions ou en résultant, et qui doit payer des frais médicaux non couverts par les régimes d'assurance auxquels participe l'Employeur, ou couverts par d'autres organismes gouvernementaux, a le droit de soumettre le justificatif de ses dépenses pour en demander le remboursement. Néanmoins, l'Employeur n'est pas tenu de régler les frais au-delà d'une période d'un an à compter de la date de l'accident.

8. CONDITIONS D'EXERCICE

8.1 Heures d'instruction et heures assignables des enseignants (jusqu'au 31 août 2022)

8.1.1 La semaine d'enseignement doit être organisée de façon à ce que les enseignants qui ne reçoivent pas d'allocation administrative n'aient pas une charge de travail supérieure à trente (30) heures par semaine, c.-à-d., 30 heures de temps assignable, dont 910 heures par année, au maximum, à être consacrées à l'instruction des élèves.

8.1.2 Lorsque des rencontres parents-enseignants ont lieu, l'école peut annuler ou réduire le temps d'enseignement d'une durée cumulative maximale de deux

demi-journées par année scolaire. Lors de ces occasions, le temps attribué peut dépasser trente (30) heures pour permettre la tenue de ces rencontres.

8.1.3 Les enseignants sont tenus de dispenser l'enseignement et d'exécuter les tâches qui leur sont assignées par la direction de l'école, en consultation avec le personnel.

8.1 Heures d'instruction et heures assignables des enseignants (à compter du 1^{er} septembre 2022)

8.1.1 À compter de l'année scolaire 2022-2023, les heures d'instruction des enseignants seront limitées à 916 heures par année scolaire, débutant avec l'année scolaire 2022-2023.

8.1.2 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 conseils scolaires 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; et

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

8.2.2 Les enseignants ont des obligations professionnelles en vertu de 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.*

8.4 *Activités parascolaires – Sans objet*

8.5 *Calendrier scolaire – Sans objet*

8.6 Conditions d'exercice des enseignants à distance/hors campus/des écoles de colonie
– Sans objet

8.7 Orientation des nouveaux enseignants – Sans objet

8.8 Autres conditions d'exercice

8.8.1 Il incombe au directeur d'école d'effectuer la répartition des heures d'enseignement, de supervision et des autres tâches du personnel enseignant de l'école.

8.8.2 Si un enseignant estime que les dispositions des articles 8.1.1, 8.1.2, 8.8.1 et 5.3 n'ont pas été respectées, il peut faire appel auprès du directeur général ou de son représentant.

8.8.3 L'Employeur doit doter chaque école d'un personnel adéquat pour permettre aux administrateurs d'assumer leurs fonctions et responsabilités.

8.8.4 L'Employeur fera tout son possible pour optimiser l'apprentissage des élèves dans les classes à plus d'un niveau scolaire.

8.8.5 L'Employeur doit accepter de donner priorité à un rapport enseignant-élèves moins élevé dans les classes où les élèves ont des besoins spéciaux identifiés, incluant l'anglais langue seconde et la francisation.

8.8.6 Les enseignants sont tenus de dispenser l'enseignement et d'exécuter les tâches qui leur sont assignées par la direction de l'école, en consultation avec le personnel.

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 conseils scolaires 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 – Sans objet

9.3 Remboursement des frais de scolarité – Sans objet

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

- 9.4.1 *Jusqu'au 1^{er} décembre 2020, le congé de perfectionnement professionnel est dans la politique G-7120. On ne peut pas modifier cette politique sans la consultation et l'approbation des enseignants à l'emploi de l'Employeur.*
- 9.4.1 *À compter du 1^{er} décembre 2020, la politique G-7120- Formation continue ne peut pas être modifiée sans la consultation et l'approbation des enseignants à l'emploi de l'Employeur.*
- 9.4.2 *Jusqu'au 1^{er} décembre 2020, dans le cas des séances de perfectionnement organisées par l'Employeur et dispensées pendant les heures normales d'enseignement, un suppléant sera fourni si nécessaire.*
- 9.4.2 *À compter du 1^{er} décembre 2020, dans le cas des séances de perfectionnement organisées par l'Employeur et dispensées pendant les heures normales d'enseignement, un suppléant sera fourni si nécessaire, et si un suppléant est disponible.*
- 9.4.3 *Aux fins du Teachers' Retirement Fund (TRF), les congés de perfectionnement professionnel sont considérés des « affectations d'enseignement sans instruction » et les primes du TRF sont déduites et remises par l'Employeur selon la méthode régulière de calcul de ces primes. **(Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)***

10. CONGÉS DE MALADIE

- 10.1 *Un congé de maladie payé est accordé à tout enseignant qui doit obtenir un traitement médical ou des soins dentaires nécessaires ou en raison d'une maladie ou d'une invalidité.*
- 10.2 *Jusqu'au 1^{er} décembre 2020, à la demande de l'Employeur, l'enseignant doit fournir :*
- 10.2.1 *Sur le formulaire réglementaire de l'Employeur, une attestation certifiant que son absence est conforme à la clause 10.1 quand le congé est d'une durée égale ou inférieure à trois jours.*
- 10.2.2 *Un certificat médical indiquant que l'absence est justifiée pour raison médicale quand le congé dépasse trois journées consécutives d'enseignement.*

10.2 **À compter du 1^{er} décembre 2020 :**

10.2.1 *À la demande de l'Employeur et sur le formulaire prescrit de l'Employeur, l'enseignant doit attester que son absence est conforme à clause 10.1, lorsque le congé est d'une durée égale ou inférieure à trois (3) jours, ou :*

10.2.2 *L'enseignant doit fournir à l'Employeur une preuve médicale satisfaisante indiquant que l'absence de l'enseignant est justifiée par des raisons médicales, lorsque l'absence dépasse trois (3) jours consécutifs d'opération.*

10.3 *En tout temps, l'Employeur a le droit de demander que la personne soit examinée par le médecin ou le dentiste choisi par l'Employeur et aux frais de ce dernier. L'Employeur doit donner les raisons pour la demande de l'examen.*

10.4

10.4.1 *Dès le début de son emploi, tout enseignant dans sa première année a droit à des congés de maladie équivalant à deux (2) jours par mois, selon la durée de son contrat.*

10.4.2 *Si un enseignant n'a pas assez de congés de maladie accumulés pour lui assurer son salaire régulier pendant la période d'attente pour le régime d'assurance invalidité de longue durée (ILD), et si cet enseignant est accepté comme prestataire de l'ILD, l'Employeur défrayera son salaire pour la période du congé de maladie insuffisant jusqu'à un maximum de 90 jours consécutifs.*

10.5 *Après une année d'enseignement, l'enseignant a droit à des congés de maladie payés pendant 90 jours successifs. Ces congés sont payés ou non selon les dispositions énoncées ci-dessous et servent de période d'attente avant de toucher les prestations de l'assurance-invalidité longue durée (ILD).*

10.5.1 *La période d'attente rémunérée pour être admissible à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD) commence la première journée où l'enseignant, qui devient malade ou invalide en cours de service actif, est absent.*

10.5.2 *Pour tout enseignant qui devient malade ou invalide pendant un congé autorisé aux termes des articles 11.1, 12, 13 et 14, autre que la clause 10 de la convention collective, la période d'attente sans salaire aux fins de l'ILD commence à la date de survenue de la maladie ou de la condition invalidante, attestée par un médecin. Si la personne était censée reprendre ses fonctions avant la fin de la période d'attente, elle peut être rémunérée au même titre que pour un congé de maladie payé pour le reste de la période d'attente.*

10.5.3 *Si un enseignant ne peut travailler à plein temps pour raison d'incapacité, l'Employeur et l'enseignant peuvent s'entendre pour que la période de congé*

de maladie à laquelle il a droit soit rallongée sur une base proportionnelle au temps travaillé pendant une période déterminée. Cette période remplacera la période d'attente.

- 10.6 *Si la maladie ou l'invalidité se poursuit au-delà de la période d'attente, le versement du salaire, s'il existe, cesse moyennant les dispositions de l'Education Act telles qu'amendées. Les enseignants inscrits au régime d'ILD doivent présenter une demande de prestations dès que possible.*
- 10.7 *Tout enseignant absent pour les raisons évoquées ci-dessus et qui reprend ses activités professionnelles normales a de nouveau droit à 90 jours de congé de maladie. Cependant, si la personne souffre de nouveau du même problème dans les six mois qui suivent, elle doit immédiatement présenter une demande de prestations d'ILD. Dès que la demande est approuvée, les prestations sont versées à partir du premier jour d'absence due à la rechute.*
- 10.8 *Nonobstant la clause 10.5, les enseignants qui ont accumulé une réserve de congés de maladie supérieure à la période d'attente aux fins des prestations d'ILD en date du 1er septembre 1981, conservent cette réserve. Ils peuvent épuiser cette réserve de congés de maladie avant de présenter une demande de prestations d'ILD. Quand un enseignant a utilisé ses crédits de congés de maladie au-delà de la période d'attente aux fins des prestations d'ILD, sa réserve de congés de maladie est éliminée quand il reprend ses activités professionnelles normales, et son admissibilité aux congés de maladie est conforme à la clause 10.5. (Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)*
- 10.9 *Quand un enseignant démissionne, tous ses congés de maladie accumulés sont annulés. Cependant, si la personne est employée par l'Employeur depuis cinq années au moins et si elle réintègre son poste dans les deux ans qui suivent son départ, les congés accumulés conformément à la clause 10.8 sont rétablis. (Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)*

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 (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 dix-sept (17) 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.

12. CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES/GÉNÉRAUX/PERSONNELS

12.1 À compter du 1^{er} septembre 2014, des congés pour raisons personnelles sont octroyés pour une durée maximale de deux jours de calendrier par année scolaire, aux enseignants sous contrat pour plus de 115 jours et selon les conditions suivantes : (Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)

12.1.1 L'enseignant doit trouver un suppléant à la liste fournie par l'Employeur;

- 12.1.2 *L'enseignant doit avertir la direction d'école par écrit au moins dix (10) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence où l'avertissement peut être fait oralement; et*
- 12.1.3 *Un congé pour raisons personnelles ne sera pas utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps.*
- 12.2 *À compter du 1^{er} septembre 2014, des congés pour raisons personnelles sont octroyés pour une durée maximale d'un jour de calendrier par année scolaire, au cout de la suppléance, qu'elle soit requise ou non, aux enseignants sous contrat pour plus de 115 jours et selon les conditions suivantes : (Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)*
- 12.2.1 *L'enseignant doit trouver un suppléant dans la liste fournie par l'Employeur;*
- 12.2.2 *L'enseignant doit avertir la direction d'école par écrit au moins dix (10) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence où l'avertissement peut être fait oralement; et*
- 12.2.3 *Lorsqu'un congé pour raisons personnelles est utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps, le directeur général ou son représentant, en consultation avec la direction d'école doit juger que l'absence de l'enseignant n'affectera pas le fonctionnement de l'école.*
- 12.1
- 12.1.1 ***À compter du 1^{er} décembre 2020,** les congés pour raisons personnelles sont accordés pour une durée maximale de trois (3) jours d'opération, la troisième au cout de la suppléance qu'elle soit requise ou non, par année scolaire, aux enseignants sous contrat pour plus de 115 jours. Lorsque l'Employeur a accordé un congé personnel et que l'enseignant ne satisfait pas à l'exigence de plus de 115 jours sous contrat à la fin de l'année scolaire, l'Employeur recouvre le salaire de la journée payé à l'enseignant.*
- 12.1.2 *Un enseignant ayant un contrat continu et qui travaille à temps plein (ÉTP de 1,0) pourra reporter à l'année scolaire subséquente une journée personnelle payée moins le cout de la suppléance. L'enseignant devra en faire la demande avant le 30 juin de l'année scolaire en cours. La journée reportée ne pourra pas être reportée une deuxième fois.*
- 12.1.3 ***À compter du 1^{er} décembre 2020,** la déduction pour le cout de la suppléance en vertu de la clause 12.1.1 et 12.1.2 ne peut dépasser le salaire gagné par l'enseignant pour cette journée.*

12.2 *À compter du 1^{er} décembre 2020, les conditions suivantes s'appliquent à la clause 12.1 :*

12.2.1 L'enseignant doit trouver un suppléant de la liste approuvée par l'Employeur;

12.2.2 L'enseignant doit avertir la direction d'école par écrit au moins dix (10) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence où l'avertissement peut être fait oralement; et

12.2.3 Le congé pour raisons personnelles au cout de la suppléance peut être utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps lorsque le directeur général ou son représentant, en consultation avec la direction d'école juge que l'absence de l'enseignant n'affectera pas le fonctionnement de l'école.

12.3 Les déductions effectuées pour des frais de suppléance ne doivent en aucun cas surpasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé. (Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)

13. CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊTS DE SERVICES

En vigueur jusqu'au 31 août 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 coûte 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 1^{er} 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 coût 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 coûte 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 Un congé autorisé est une absence d'une durée déterminée pour laquelle un enseignant a l'autorisation de l'Employeur, conformément au présent article.

14.1.1 Les personnes qui réintègrent leur poste après un congé autorisé d'une année ou moins, accordé conformément à la convention collective, retrouvent un poste à la même école et assujetti aux mêmes conditions d'emploi qu'elles occupaient au moment de leur départ.

14.1.2 Nonobstant la clause 14.1.1, les personnes qui réintègrent leur poste après un congé de maternité, parental ou d'adoption, à une date ultérieure convenue par les deux parties, retrouvent le poste qu'elles occupaient au moment de leur départ.

14.1.3 Les personnes qui réintègrent leur poste après un congé selon les clauses 14.1.1 et 14.1.2 ne seront ni avantagées ni désavantagées advenant une réduction du nombre d'enseignants ou advenant que des changements de programme sont nécessaires dans une école donnée.

14.1.4 **Jusqu'au 1^{er} décembre 2020**, tout enseignant qui est en congé autorisé entre janvier et septembre doit signifier par écrit, le 1^{er} avril au plus tard, son intention de reprendre ses fonctions actives.

14.1.4 **À compter du 1^{er} décembre 2020**, tout enseignant qui est en congé autorisé entre janvier et septembre doit signifier par écrit, le 1^{er} mars au plus tard, son intention de reprendre ses fonctions actives.

14.1.5 **Jusqu'au 1^{er} décembre 2020**, les déductions effectuées pour des frais de suppléance ne doivent en aucun cas surpasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé.

14.1.5 **À compter du 1^{er} décembre 2020**, lorsque le coût de suppléance, requise ou non, est un facteur déterminant de la rémunération partielle, les déductions faites pour les coûts de suppléance ne doivent pas dépasser le salaire de l'enseignant si celui-ci n'avait pas pris de congé.

14.2 MALADIE GRAVE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES

Jusqu'au 1^{er} décembre 2020, un congé autorisé avec salaire sera accordé à tout enseignant qui subit la maladie grave ou le décès d'un conjoint, d'un enfant, d'une sœur, d'un frère, d'un parent ou du parent d'un conjoint, d'un enfant accueilli ou d'une personne qui est membre de son foyer, pour une durée maximale de :

14.2.1 *Cinq (5) jours en cas de maladie grave;*

14.2.2 *Cinq (5) jours en cas de décès;*

- 14.2.3 *Dix (10) jours en cas de maladie grave et de décès;*
- 14.2.4 *Un (1) jour pour assister aux funérailles des grands-parents, d'un petit-enfant, des grands-parents d'un conjoint, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère. Un maximum de deux journées supplémentaires seront accordées uniquement pour accommoder des déplacements au-delà de 300 km*
- 14.2.5 *L'Employeur reconnaît que certaines circonstances peuvent justifier la prolongation des congés.*

14.2 À compter du 1er décembre 2020, l'Employeur doit accorder un congé payé pour :

- 14.2.1 **Maladie grave** - jusqu'à cinq (5) jours, dans le cas de :
 - 14.2.1.1 *Le conjoint de l'enseignant;*
 - 14.2.1.2 *L'enfant de l'enseignant;*
 - 14.2.1.3 *La mère ou le père de l'enseignant;*
 - 14.2.1.4 *La mère ou le père du conjoint de l'enseignant;*
 - 14.2.1.5 *La sœur ou le frère de l'enseignant; ou*
 - 14.2.1.6 *Une personne membre du foyer de l'enseignant.*
- 14.2.2 **Décès** - jusqu'à cinq (5) jours, dans le cas de :
 - 14.2.2.1 *Le conjoint de l'enseignant;*
 - 14.2.2.2 *L'enfant de l'enseignant;*
 - 14.2.2.3 *La mère ou le père de l'enseignant;*
 - 14.2.2.4 *La mère ou le père du conjoint de l'enseignant;*
 - 14.2.2.5 *La sœur ou le frère de l'enseignant; ou*
 - 14.2.2.6 *Une personne membre du foyer de l'enseignant.*
- 14.2.3 **Maladie grave** en vertu de la clause 14.2.1 **et décès** en vertu de la clause 14.2.2 jusqu'à dix (10) jours.
- 14.2.4 **Assister à un enterrement** – un (1) jour, dans le cas de :
 - 14.2.4.1 *Le grand-parent de l'enseignant;*
 - 14.2.4.2 *Le petit-enfant de l'enseignant;*
 - 14.2.4.3 *Le grand-parent du conjoint de l'enseignant; ou*
 - 14.2.4.4 *La belle-soeur ou le beau-frère de l'enseignant.*
- 14.2.5 **À compter du 1^{er} décembre 2020, aux fins de la clause 14.2, une maladie grave signifie une condition mettant la vie en danger ou lorsque la mort est**

imminente. La détermination de cette condition doit être supportée par des preuves médicales suffisantes fournies par un médecin, à la demande de l'Employeur.

14.2.6 *À compter du 1^{er} décembre 2020, dans le cas de la clause 14.2.4, l'Employeur doit accorder un congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à deux (2) jours pour accommoder des déplacements lorsque le trajet aller simple dépasse trois cents (300) kilomètres.*

14.3 *Fonctions de juré ou sommation de comparaître (Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)*

14.3.1 *Un congé autorisé est accordé avec plein salaire pour fonctions de juré ou sommation de comparaître.*

14.4 *Arrivée d'un enfant (Cet article sera supprimé à compter du 1^{er} décembre 2020.)*

Un congé autorisé est accordé avec plein salaire pour :

14.4.1 *Une (1) journée pour l'adoption d'un enfant, quand l'adoption s'effectue un jour d'école;*

14.4.2 *Deux (2) journées de congé paternel pour le père utilisées pendant les deux semaines entourant la naissance de l'enfant.*

14.3 *À compter du 1^{er} décembre 2020, l'Employeur doit accorder un congé payé pour :*

14.3.1 *Devoir de juré ou convocation à comparaître à moins que ce soit une cause contre l'Employeur initié par l'enseignant ou l'ATA;*

14.3.2 *Adoption d'un enfant - jusqu'à un (1) jour, lorsque l'adoption a lieu un jour d'opération;*

14.3.3 *Congé pour la naissance de l'enfant d'un enseignant - jusqu'à deux (2) jours pour l'enseignant qui ne prend pas de congé de maternité et à condition qu'il soit utilisé pendant les deux (2) semaines entourant la naissance de son enfant.*

14.4 **Route impraticable**

14.4.1 **Jusqu'au 1^{er} décembre 2020**, l'enseignant a droit à recevoir son salaire et ses bénéfices sociaux pour les jours où l'enseignant ne peut se rendre à l'école à partir de son domicile habituel à cause des routes impraticables seulement si le directeur général en approuve le paiement pour cette absence.

14.4.1 **À compter du 1^{er} décembre 2020**, l'Employeur peut approuver un congé payé lorsque l'enseignant ne peut se rendre à l'école de l'enseignant à partir de son lieu de résidence habituel en raison de routes impraticables. Le directeur

général établira que les routes touchées sont impraticables conformément à la clause 14.4.2.

- 14.4.2 **À compter du 1^{er} décembre 2020**, les routes impraticables désignent les routes reliant la résidence principale de l'enseignant au lieu de travail assigné qui sont temporairement fermées par les autorités municipales ou provinciales, ou si l'enseignant a fait, sans succès, des efforts raisonnables pour se rendre au travail. Lorsque les routes sont rouvertes ou deviennent praticables pendant la journée de travail, l'enseignant doit se présenter à son lieu de travail.
- 14.5 **Services à d'autres organismes (Cette clause sera supprimée à compter du 31 août 2020)**
- 14.5.1 À condition d'avoir le personnel suppléant nécessaire, l'Employeur doit autoriser des demandes raisonnables de congé pour :
- 14.5.1.1 Des activités professionnelles;
 - 14.5.1.2 Des activités communautaires;
 - 14.5.1.3 Des activités personnelles; ou
 - 14.5.1.4 D'autres activités.
- 14.5 **Services à d'autres organismes (Cette clause sera en vigueur du 1^{er} septembre 2020 et 31 août 2023)**
- 14.5.1 À condition d'avoir le personnel suppléant nécessaire, l'Employeur doit autoriser des demandes raisonnables de congé pour :
- 14.5.1.1 Des activités professionnelles; ou
 - 14.5.1.2 Des activités communautaires francophones.
- 14.5 **Services à d'autres organismes (à compter du 1^{er} septembre 2023)**
- 14.5.1 À condition d'avoir le personnel suppléant nécessaire, l'Employeur doit autoriser des demandes raisonnables de congé pour des activités communautaires francophones.
- 14.6 **Médical familial**
- 14.6.1** *En cas de maladie d'un enfant dépendant, l'enseignant est octroyé deux (2) jours de congé personnel, moins le coût de la suppléance, qu'elle soit requise ou non.*
- 14.6.2** *La déduction pour le coût de suppléance ne peut dépasser le salaire gagné par l'enseignant pour cette journée.*

14.7 Régime de traitement différé

14.7.1 L'Employeur offrira un régime de traitement différé.

14.8 Congé discrétionnaire

14.8.1 **Jusqu'au 1^{er} décembre 2020**, l'Employeur peut autoriser d'autres congés payés ou non, avec ou sans avantage(s), au cout ou non d'un suppléant que la suppléance soit requise ou non.

14.8.1 À compter du 1^{er} décembre 2020, l'Employeur peut approuver d'autres congés sur la base suivante :

14.8.1.1 Avec salaire et avec avantages;

14.8.1.2 Avec salaire partiel (au cout de la suppléance, requise ou non) et avec avantages;

14.8.1.3 Sans salaire et avec avantages; ou

14.8.1.4 Sans salaire et sans avantages.

14.8.2 À compter du 1^{er} décembre 2020, la déduction pour le cout de suppléance ne peut dépasser le salaire gagné par l'enseignant pour cette journée.

14.9 Congé parental supplémentaire (à compter du 1^{er} septembre 2023)

14.9.1 Après un congé parental selon 11.2.1, l'enseignant a droit de continuer son absence avec un congé supplémentaire d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines.

14.9.2 Sous réserve de l'article 11.4, le congé supplémentaire est sans solde et sans avantages sociaux.

14.9.3 L'enseignant doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins huit (8) semaines de son intention de prendre un congé parental supplémentaire.

14.9.4 L'enseignant peut mettre fin au congé en tout temps. Dans tous les cas, l'enseignant doit prévenir l'Employeur par écrit au moins six (6) semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.

14.9.5 À l'expiration du congé prévu à l'article 14.0.1, l'enseignant sera réintégré au poste qu'il occupait au moment du début du congé ou à un poste mutuellement convenu sauf si la date de retour est après le 1^{er} avril où l'Employeur peut réassigner l'enseignant à un autre poste convenable pour le reste de l'année scolaire. L'enseignant sera réintégré au poste qu'il occupait au moment du début du congé ou à un poste mutuellement convenu pour l'année scolaire subséquente.

15. PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Jusqu'au 31 mai 2023 (sujet à la lettre d'entente No. 2)

15.1 Cette procédure s'applique aux différends :

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

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

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

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

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

15.4 *« 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. Aux fins du présent article, les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des jours d'opération.*

15.5 *Aux fins du présent article, la communication écrite peut s'effectuer par courrier électronique.*

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

15.7 *Si la violation présumée est invoquée comme étant un grief local et ensuite définie comme étant un grief central, le grief local doit être transféré à l'étape correspondante de la procédure centrale de règlement des griefs. Nonobstant les délais prévus pour le traitement du grief selon les modalités du processus central de règlement des griefs à partir du moment du transfert, à la demande de l'une ou l'autre partie, les parties doivent convenir d'un gel des délais d'une durée de trente (30) jours pour permettre aux parties d'examiner le dossier. Les parties peuvent mettre fin à la période de gel de trente (30) jours par consentement mutuel.*

15.8 *La TEBA ou l'ATA peut déposer un grief en signifiant un avis écrit de différend comme suit :*

- a) Dans le cas d'un grief déposé par l'ATA, en signifiant l'avis au président du conseil d'administration de la TEBA.*
- b) Dans le cas d'un grief déposé par la TEBA, en signifiant l'avis au coordonnateur du Service du bien-être enseignant de l'ATA.*

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

- a) Un exposé des faits donnant lieu au différend;*
- b) La ou les question(s) centrale(s) et la ou les question(s) non-centrale(s), lorsque le différend porte sur les deux types de questions; et*
- c) Le redressement demandé.*

15.10 *L'avis écrit doit être signifié à l'autre partie au différend dans les trente (30) jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance des faits donnant lieu au grief.*

15.11 *Les représentants de la TEBA et de l'ATA doivent se réunir dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis écrit, ou à une date ultérieure dont les parties peuvent convenir, pour discuter du différend. L'ATA doit donner un préavis à la TEBA lorsqu'un plaignant prévoit d'assister à une audience portant sur un grief central. Dans de tels cas, l'ATA assume les frais associés à la présence du plaignant, y compris le coût réel d'un enseignant suppléant incluant la portion des cotisations obligatoires de l'Employeur au régime d'avantages, conformément à l'article 13.2. La TEBA doit donner un préavis à l'ATA lorsqu'un représentant du conseil scolaire concerné par le différend prévoit d'assister à une audience portant sur un grief qui relève de la procédure centrale.*

15.12 *Le différend peut être résolu au moyen de dispositions convenues mutuellement entre la TEBA et l'ATA. Toute résolution lie la TEBA, l'ATA, le conseil scolaire touché ainsi que l'enseignant ou les enseignants visés.*

15.13 *a) La partie qui reçoit le grief dispose de quinze (15) jours d'opération suivant la réunion prévue à l'article 15.11 pour répondre au grief.*

b) Si le différend n'est pas résolu au moyen de la réponse prévue à l'article 15.13(a) ou si aucune réponse n'est fournie, la partie plaignante peut soumettre le différend à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération.

15.14 *a) Chaque partie doit nommer un membre à titre de représentant au conseil d'arbitrage dans les quinze (15) jours d'opération qui suivent cet avis et informer l'autre partie de la personne qu'elle a ainsi nommée. Les deux membres ainsi nommés*

doivent, dans les quinze (15) jours d'opération qui suivent la nomination du second d'entre eux, nommer une troisième personne chargée de présider le conseil d'arbitrage. S'ils ne nomment pas un président ou s'ils sont incapables de s'entendre sur la personne devant agir comme président, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination nécessaire.

b) La TEBA et l'ATA peuvent, d'un commun accord, décider de procéder à l'arbitrage avec un conseil d'arbitrage composé d'un seul arbitre plutôt que de trois (3). En pareil cas, la TEBA et l'ATA doivent, dans un délai de quinze (15) jours d'opération suivant leur décision de procéder à l'arbitrage avec un seul arbitre, nommer une personne devant agir comme arbitre unique. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de la personne devant agir comme arbitre unique, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination nécessaire.

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

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

- a) Qu'un conseil scolaire visé rectifie tout manquement à la convention collective;*
- b) Qu'un conseil scolaire visé paie des dommages-intérêts à l'ATA, à l'enseignant ou aux enseignants visés ou encore à ces deux parties;*
- c) Que la TEBA et l'ATA prennent les mesures que le conseil d'arbitrage juge justes et raisonnables.*

15.17 La décision du conseil d'arbitrage lie :

- a) La TEBA et l'ATA;*
- b) Tout conseil scolaire visé;*
- c) Les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision.*

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

15.19 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés à tout moment d'un commun accord entre les parties. Les demandes de prolongation des délais ne doivent pas être refusées sans motif valable. Une telle entente doit être communiquée par écrit.

16. PROCÉDURE LOCALE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Jusqu'au 31 mai 2023 (sujet à la lettre d'entente No. 2)

- 16.1 Un grief est défini comme un différend, opposant les parties concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention collective.
- 16.2 Il est entendu que le maintien des rapports harmonieux entre les parties exige que les griefs soient soumis et réglés promptement.
- 16.3 Il est entendu que tout enseignant qui présente un grief peut obtenir l'assistance de l'ATA.
- 16.4 Le règlement des griefs est effectué comme suit :

1^{ère} étape : le grief doit être déposé dans les 15 jours d'enseignement qui suivent le différend ou la date probable à laquelle le réclamant a pris conscience du différend. Le grief doit être soumis par écrit et décrire la nature et les circonstances du différend, l'article ou les articles de la convention collective qui ont été soi-disant violés, et le remède souhaité. Il doit être présenté au directeur général ou son représentant par le réclamant, ou par l'intermédiaire du comité de politique économique. Le directeur général ou son représentant doit communiquer sa décision par écrit, dans les dix jours d'enseignement qui suivent.

Si la décision ne règle pas le différend, l'enseignant ou l'unité de négociation doit, dans les 10 jours d'enseignement qui suivent la date de réception de la décision écrite, aviser par écrit le directeur général de son intention de soumettre son grief à un comité de grief.

2^e étape : Le directeur général et le président de l'unité de négociations doivent convoquer le comité de grief dans les 15 jours d'enseignement qui suivent la date à laquelle ils ont été avisés de l'intention du réclamant de soumettre le grief au comité.

Le comité de grief doit :

- compter des membres de l'Employeur
- entendre le témoignage de toutes les personnes concernées par le grief;
- prendre une décision dans un délai équivalent à cinq jours d'enseignement.

3^e étape : Si le grief n'est pas réglé à la 2^e étape à la satisfaction de l'enseignant, l'Employeur, l'enseignant ou l'ATA peut, dans les 30 jours de calendrier qui suivent la conclusion de la 2^e étape, renvoyer le grief à un Conseil d'arbitrage, et aviser l'autre partie de son intention de procéder. Les arbitres sont nommés et les procédures de débats doivent se dérouler de la manière prescrite dans le Code du Travail tel

qu'amendé. Si le grief n'est pas porté devant le Conseil d'arbitrage dans le délai prescrit (30 jours de calendrier), le grief est réputé avoir été réglé au terme de la 2^e étape.

- 16.5 Il est entendu que si les parties ne parviennent pas au règlement du grief à l'étape 1 ou 2 dans les délais prescrits, l'Employeur, l'enseignant ou l'unité de négociation peut procéder à l'étape suivante. Si le réclamant ou l'unité de négociation ne procède pas dans les délais prescrits, le grief est réputé avoir expiré. Le délai prescrit ne peut être prolongé à moins d'un accord mutuel.

15. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (à compter du 31 mai 2023)

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 coût 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 procéderont 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 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 détails pertinents 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

À compter du 31 mai 2023, l'article 16 – Procédure locale de règlement des griefs- sera supprimé et l'article 17 ci-dessous deviendra l'article 16.

17. EMPLOI

17.1 Information et dossier

17.1.1 Avant d'entrer en fonction, tous les nouveaux membres du personnel enseignant sont tenus de soumettre tous les documents nécessaires à leur dossier d'emploi au bureau du directeur général.

17.2 Transfert

17.2.1 L'Employeur s'engage à ne pas transférer d'enseignants à une école étant plus de 100 km de la résidence de l'enseignant sans l'accord au préalable de l'enseignant.

17.2.2 Le directeur général ou son représentant, doit discuter de tout changement de fonction ou d'un transfert éventuel avec la personne concernée avant de l'en aviser officiellement.

17.3 Affichage et postes vacants (Jusqu'au 1^{er} décembre 2020)

17.3.1 Si un poste devient vacant durant l'année scolaire, celui-ci sera rempli de façon temporaire et ce poste temporaire sera affiché dans les écoles de

l'Employeur pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur et les directions doivent afficher tous les postes vacants pour permettre à tous les enseignants avec un contrat permanent d'y postuler. Si l'Employeur conclut qu'il ne peut fonctionner dans le cadre de 17.3.1, il avisera l'ATA avec raison.

- 17.3.2 La direction générale, avec l'appui de la direction d'école procédera à l'embauche du personnel qualifié. Elle pourra considérer le personnel existant tout en tenant compte de l'effet qu'entraînera l'embauche au poste temporaire d'un membre du personnel déjà en place. Elle doit mettre tout en œuvre pour que ses écoles soient dotées du personnel nécessaire pour pourvoir aux besoins des élèves et des enseignants.

17.3 Affichage et postes vacants (à compter du 1^{er} décembre 2020)

- 17.3.1 La direction générale, avec l'appui de la direction d'école procédera à l'embauche du personnel qualifié. Elle pourra considérer le personnel existant tout en tenant compte de l'effet qu'entraînera l'embauche au poste temporaire d'un membre du personnel déjà en place. Elle doit mettre tout en œuvre pour que ses écoles soient dotées du personnel nécessaire pour pourvoir aux besoins des élèves et des enseignants.

17.4 Compression du personnel

- 17.4.1 Toute compression du personnel entraînée par la baisse des inscriptions dans toutes les écoles de l'Employeur se fera par réduction naturelle.
- 17.4.2 Si l'Employeur conclut qu'il ne peut plus fonctionner dans le cadre des dispositions de la clause 17.4.1, l'une ou l'autre partie peut modifier la clause 17.4.1 en donnant avis à l'autre partie de son intention de rouvrir la convention collective pour renégocier la clause. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une modification, la question sera traitée lors de la renégociation de la convention collective.

17.5 Remboursement de dépenses

- 17.5.1 Lorsque des déplacements du personnel sont effectués à la demande de la direction générale et que les dépenses ont été préautorisées, elles seront remboursables. Ces dépenses comprennent le logement, le transport, et les repas, avec pièces justificatives. Les dépenses encourues pour les congrès de l'ATA ne sont pas remboursables en vertu de cet article.

17.6 Subrogation (jusqu'au 1^{er} décembre 2020)

- 17.6.1 Un enseignant qui reçoit le salaire et bénéfices alors qu'il ne peut travailler suite à un accident dont une tierce partie est responsable, à la demande de l'Employeur devra demander le remboursement du salaire et bénéfice à la

tierce partie. Sur réception de ce remboursement, l'enseignant remboursera l'Employeur.

17.6 Subrogation (à compter du 1^{er} décembre 2020)

17.6.1 Interprétation

- 17.6.1.1 « Cout d'absence » désigne la rémunération totale versée par l'Employeur au cours d'une période où l'enseignant était absent du travail.
- 17.6.1.2 « 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.
- 17.6.1.3 « Jugement » ou « règlement » désigne une ordonnance d'un tribunal compétent ou un accord par lequel l'enseignant accepte toute somme d'argent représentant une perte de rémunération passée ou future, soit en une somme forfaitaire, un paiement périodique ou par l'achat d'une rente, ou l'une d'entre elles.
- 17.6.1.4 « Rémunération » désigne le salaire, les indemnités, les primes d'avantages et autres sommes versées à l'enseignant ou à son égard par l'Employeur.
- 17.6.1.5 « Enseignant » désigne un enseignant à l'égard duquel l'Employeur a encouru des frais d'absence et comprend le représentant personnel de l'enseignant, le fiduciaire, le tuteur ou la succession de l'enseignant décédé.

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

- 17.6.2.1 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 couts de suppléance pour l'Employeur;
- 17.6.2.2 L'enseignant doit, à la demande de l'Employeur, inclure le cout de l'absence, calculé par l'Employeur, dans la demande de l'enseignant;
- 17.6.2.3 L'Employeur aura le droit (mais non l'obligation) de maintenir une action au nom de l'enseignant et d'engager un avocat (y compris l'avocat de l'enseignant) pour recouvrir les couts d'absence;

- 17.6.2.4 L'enseignant accepte de collaborer avec l'Employeur et de fournir, aux frais de l'Employeur, tous les dossiers de perte de revenus, transcriptions, rapports de perte de revenu et renseignements relatifs au calcul ou à la répartition des dommages et un témoin si nécessaire;
 - 17.6.2.5 L'enseignant ne réglera pas sa demande sans le consentement écrit préalable de l'Employeur quant au montant des couts d'absence à recouvrer par l'Employeur;
 - 17.6.2.6 Sur résolution du montant des couts 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 couts d'absence payables à l'Employeur;
 - 17.6.2.7 L'enseignant ne peut libérer aucun tiers du cout d'absence sans le consentement de l'Employeur; et
 - 17.6.2.8 Le consentement de l'Employeur à un règlement ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.
- 17.6.3 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 couts d'absence, l'enseignant doit, à la date du règlement ou du jugement rembourser le cout total de l'absence à l'Employeur plus intérêts.
- 17.6.4 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 couts d'absence, l'enseignant verse à l'Employeur, à la date du règlement ou du jugement, le montant récupéré du cout de l'absence plus les intérêts.
- 17.6.5 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 du présent article 17.6.
- 17.6.6 Dans l'exercice de ses droits en vertu de l'article 17.6, l'Employeur tient dûment compte des intérêts de l'enseignant.

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

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.*

3. *Structure*

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

3. *Processus*

- a) Lorsque l'ATA, la TEBA ou un 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.*

Signée par les parties le 11 octobre 2018.

Lettre d'entente N° 2 – 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 assujéti 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 1^{er} 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 :

Date d'entrée en vigueur

La présente lettre d'entente prend effet pour tous les griefs déposés à compter du 1^{er} février 2022. Cette lettre 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 1^{er} 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 1^{er} 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 coût 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 procéderont 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 détails pertinents 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 refusées sans motif valable. Une telle entente doit être communiquée par écrit.

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, 202)***

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 connaître 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 entraîne des coûts 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 coûts.

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 coût 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 coûts, 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; et
 - 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 1^{er} 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 1^{er} septembre et le 1^{er} 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 reconnaître 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 reconnaître 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 1^{er} septembre 2019.

LETTRES D'ENTENTE – NÉGOCIATIONS LOCALES

Lettre d'entente n° 1 – Rendez-vous médicaux

Les enseignants s'efforceront de prendre des rendez-vous avec des fournisseurs de soins de santé en dehors des heures de classe. Si l'établissement de rendez-vous en dehors des heures de classe n'est pas possible, les enseignants s'efforceront de limiter leur absence pour de tels rendez-vous à une demi-journée seulement.

Lettre d'entente n° 2 – Journées administratives

(À compter du 1^{er} septembre 2021)

1. L'Employeur accorde des journées administratives sans perte de salaire aux directions et directions adjointes d'école et à ses consultants et conseillers pédagogiques pendant l'année scolaire comme suit:
 - 1.1 directions d'école jusqu'à quatre (4) journées;
 - 1.2 directions adjointes d'école jusqu'à deux (2) journées;
 - 1.3 conseillers pédagogiques et consultants basés au bureau central en fonction de leur ÉTP :

ÉTP de 0 – 0,25	jusqu'à 0,5 journée
ÉTP de 0,26 – 0,5	jusqu'à 1 journée
ÉTP de 0,51 – 0,75	jusqu'à 1,5 journées
ÉTP de 0,76 – 1,0	jusqu'à 2 journées
2. Toute demande de journée administrative doit être approuvée au préalable par le directeur général ou son délégué.
3. Les journées administratives non utilisées ne peuvent pas s'accumuler et ne seront pas payées.

Lettre d'entente locale n° 3

ATTENDU QUE l'Association et l'Employeur (ci-après les « **Parties** ») souhaitent minimiser l'impact des absences des enseignants sur les élèves et optimiser la réponse aux besoins pédagogiques;

ET ATTENDU QUE les Parties s'intéressent à essayer des solutions innovantes;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'Employeur convient de créer un poste d'enseignant flottant dont les paramètres seront définis dans la présente lettre d'entente et ce, pour l'année scolaire 2023-2024.
2. Sans égard aux modalités de la convention collective, le poste d'enseignant flottant sera assujéti aux modalités suivantes :
 - a. Le poste d'enseignant flottant sera un poste à contrat temporaire pour la durée de l'année scolaire 2023-2024.
 - b. L'enseignant flottant sera éligible à participer aux avantages sociaux prévus à l'article 7 de la Convention collective et aux congés prévus par la Convention collective (au pro rata, le cas échéant).
 - c. Conformément à l'article 4.1.1 de la Convention collective, le traitement de l'enseignant flottant sera déterminé en fonction de son placement sur la grille au moment de son embauche. L'enseignant flottant ne sera pas rémunéré de la manière prévue pour les enseignants suppléants au sens de l'article 5 de la Convention collective.
 - d. L'enseignant flottant n'est pas éligible à ce qui suit :
 - i. La prime pour l'enseignant assigné à plus d'une école prévue par l'article 4.2.3.2 de la Convention collective.
 - ii. Les frais de déplacement encourus par l'enseignant.
3. L'Employeur convient de créer deux (2) postes d'enseignants flottants dans le cadre d'un projet pilote pour l'année scolaire 2023-2024 répartis de la manière suivante :
 - a. Un poste à temps plein pour la région d'Edmonton (Edmonton, St. Albert, Beaumont, Sherwood Park et Stony Plain) à la teneur de 1,0 ÉTP; et
 - b. Un poste à temps partiel pour la région de Fort McMurray à la teneur de 0,6 ÉTP ou en fonction du nombre de jours correspondant. Ce poste est assujéti aux modalités prévues à l'article 6 et aux autres modalités applicables aux enseignants à temps partiel en vigueur dans la Convention collective.

4. La direction générale adjointe des ressources humaines ou son délégué informera l'enseignant flottant de son assignation en fonction des besoins opérationnels des écoles situées dans la région urbaine.
5. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, l'enseignant flottant ne sera pas appelé à travailler à plus d'une école dans une même journée scolaire.
6. Les modalités de l'article 5.3 de la Convention collective s'appliquent, avec les adaptations requises, à l'enseignant flottant.
7. La présente lettre d'entente sera échue au 30 juin 2024.
8. Les Parties peuvent renouveler la présente lettre d'entente par consentement mutuel.

Lettre d'entente locale n° 4

ATTENDU QUE l'Association et l'Employeur (ci-après les « **Parties** ») souhaitent favoriser la fidélisation des enseignants suppléants;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans la mesure où l'assignation d'un enseignant suppléant est annulée par l'Employeur avec moins de vingt-quatre (24) heures de préavis, l'Employeur s'engage à réassigner l'enseignant suppléant, et ce, selon les besoins opérationnels de l'Employeur.
2. Les présentes modalités ne s'appliquent pas si l'annulation est attribuable à l'enseignant que l'enseignant suppléant devait remplacer.

Lettre d'entente locale n° 5

L'Employeur s'engage à définir les paramètres du régime de traitement différé dans une procédure administrative conformément à l'article 14.7 de la Convention collective et à consulter l'Association avant sa mise en œuvre.

Lettre d'entente locale n° 6

L'Employeur s'engage à mettre sur pied un comité qui formulera des recommandations ayant pour objectif l'élaboration par le CSCN des protocoles associés à la gestion des urgences notamment en ce qui a trait aux attentes par rapport aux enseignants. Cette lettre d'entente sera échue le 31 août 2024.

Lettre d'entente locale n° 7 – Comité de réflexion sur la construction langagière, identitaire et culturelle

L'Employeur et l'Association s'engagent à créer un comité de travail et de réflexion dont le mandat sera d'élaborer des recommandations, des stratégies et des pratiques gagnantes sur la construction langagière, identitaire et culturelle dans les écoles du Conseil.

Ce comité, avec l'appui d'une expertise dans le domaine, sera en vigueur pendant l'année scolaire 2023-2024 et formulera des recommandations à l'Employeur au plus tard le 30 juin 2024.

La participation sur le comité sera sur une base bénévole.

Lettre d'entente locale n° 8 – Activités parascolaire et comité de bien-être

1. L'Employeur s'engage à émettre une directive en prévision de l'année scolaire 2023-2024 clarifiant que tout ce qui est fait avec les élèves en tant que parascolaire en dehors des heures de classe reste volontaire de la part des enseignants.
2. L'Employeur et l'Association s'engagent à entretenir des discussions et à mener des consultations avec les membres pour déterminer les retombées en lien avec les attentes de l'Employeur en ce qui a trait aux activités parascolaires en dehors des heures de classe et la nature bénévole de ces activités par les membres. Le comité émettra ses recommandations à l'Employeur avant le 30 juin 2024.
3. L'Employeur et l'Association s'engage à discuter à nouveau de cette lettre d'entente lors des prochaines négociations locales.