

Convention collective

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

Entre

**The Francophone Regional Authority of Greater
North Central Francophone Education Region
(Conseil scolaire Centre-Nord)**

Et

The Alberta Teachers' Association

du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2020

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 2020.

Dates importantes de la convention collective 2018-2020 :

7 avril 2019 Date de ratification du protocole d'entente centrale visant les années 2018-2020

22 mai 2019 Date de ratification du protocole d'entente locale visant les années 2016-2018

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

TABLE DES MATIERES

Note explicative	2
Principes.....	4
1 - Champs d'application	6
2 - Durée	8
3 - Salaire	11
4 - Allocation pour fonctions administratives et conditions d'exercice.....	17
5 - Enseignants suppléants	20
6 - Enseignants à temps partiel	21
7 - Avantages Sociaux	22
8 - Conditions d'exercice	24
9 - Perfectionnement professionnel.....	26
10 - Congés médicaux, billets médicaux et déclaration.....	26
11 - Congé de maternité, congé d'adoption et congé parental.....	28
12 - Congés pour affaires personnelles/généraux/personnels	32
13 - Congés de représentation et prêt de services	33
14 - Autres congés	34
15 - Procédure centrale de règlement des griefs	38
16 - Procédure locale de règlement de griefs	40
17 - Emploi	41
Nouvelle lettre d'entente N° 1- (Comité mixte de TEBA et l'ATA pour faciliter la transition des négociations centrales aux négociations locales).....	45
Nouvelle lettre d'entente N° 2 (Mise à l'essai d'un processus accéléré d'arbitrage concernant l'interprétation ou l'application de la liste de 2018 des questions centrales et locales).....	46
Nouvelle lettre d'entente N° 3 (Désignations des enseignants : allocations et titres).....	48
Nouvelle lettre d'entente N° 4 (Conditions de travail des enseignants en milieu d'apprentissage distribué)...	49
Nouvelle lettre d'entente N° 5 (Compte Dépenses Bien-être (CDB)).....	50
Nouvelle lettre d'entente N° 6 (Rajustements salariaux)	51
Nouvelle lettre d'entente N° 7 (Réclamation d'indemnité de vacances et de rémunération pour les jours fériés)	52
Nouvelle lettre d'entente N° 8 (Droit de se déconnecter)	53
Lettre d'entente locale N° 1 Rendez-vous médicaux	54
Lettre d'entente locale N° 2 Journées administratives	55

Cette convention collective entre

The Francophone Regional Authority of Greater North Central Francophone Education Region
(Conseil scolaire Centre-Nord)

ci-après appelé
« 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

La présente convention collective est signée ce _____ jour de _____ 2022 entre The Francophone Regional Authority of Greater North Central Francophone Education Region (opérant sous le nom de Conseil scolaire Centre-Nord) (Employeur) et l'Alberta Teachers' 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, la Public Education Collective Bargaining Act (PECBA), l'Employment Standards Code et le Labour Relations Code. (Cette clause expire le 10 février 2021.)

À partir 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, la Public Education Collective Bargaining Act (PECBA), la Teaching Profession Act, l'Employment Standards Code, l'Occupational Health and Safety Act et le Labour Relations Code.

Le masculin est utilisé pour alléger le texte. jusqu'au 10 février 2021.

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 - CHAMPS D'APPLICATION

- 1.1 *L'Employeur reconnaît que l'ATA est le seul agent négociateur autorisé à représenter le personnel enseignant employé par l'Employeur, conformément à la School Act telle qu'amendée, pour toutes les questions relatives aux salaires et autres conditions d'emploi, à l'exception des personnes occupant les postes suivants de directeur général ou de directeur général adjoint. (Cette clause expire le 22 mai 2019)*
- 1.1 *À partir du 22 mai 2019 et 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 partir du 10 février 2021, La présente convention 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 *À partir du 1^{er} septembre 2016 et jusqu'au 30 juin 2020, nonobstant la clause 1.1.1, les personnes occupant les postes suivants seront exclues de la convention collective*
- 1.2.1 *Directeur général*
- 1.2.2 *Directeur général adjoint*
- 1.2 *À partir du 1^{er} juillet 2020, 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 *À partir du 22 mai 2019 et 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 partir du 10 février 2021, tous les enseignants doivent verser chaque mois à l'ATA des 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 **À partir du 22 mai 2019 et 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 partir 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 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.
- 1.5 **À partir du 22 mai 2019 et 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 **À partir du 10 février, Rôle de la TEBA**
- 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 conseils scolaires et de lier les conseils scolaires 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, chaque conseil scolaire a le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec l'ATA et de lier le conseil scolaire aux termes de toute entente portant sur les modalités locales.
- 1.6 **À partir du 22 mai 2019 et 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 partir 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 **À partir du 22 mai 2019 et 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 partir du 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 d'un accord mutuel entre la TEBA et l'ATA.
- 1.8 **À partir du 10 février 2021**, la présente convention collective annule toute convention collective précédente et toutes les dispositions y afférant.
- 1.9 **À partir 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 partir 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 partir du 10 février, 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 2018 et dure jusqu'au 31 août 2020. Sauf indication contraire, la présente convention collective demeure entièrement en vigueur jusqu'au 31 août 2020.*

2.2 *Négociation de la liste, à partir du 22 mai 2019 ;*

2.2.1 *Les négociations relatives à la liste des questions centrales et locales doivent commencer au moins 6 mois et au plus 8 mois avant l'expiration de la convention collective existante et être amorcées au moyen d'un avis écrit donné par l'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, À partir du 22 mai 2019 ;

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, À partir du 22 mai 2019 ;

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, À partir du 22 mai 2019;

2.5.1 *Malgré l'article 130 du Labour Relations Code, lorsqu'un avis de commencer les négociations centrales a été signifié, une convention collective en vigueur entre les parties au moment de la signification de l'avis est réputée continuer de s'appliquer aux parties, en dépit de toute date d'expiration prévue dans la convention, 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 À partir du 22 mai 2019, 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, des représentants de l'ATA et de l'Employeur doivent se réunir et commencer les négociations collectives au plus tard 30 jours après que l'avis a été donné. À la première rencontre, l'ATA et l'Employeur doivent échanger des précisions sur toutes modifications recherchées.*

2.7 **À partir du 22 mai 2019, Ouverture d'un commun accord;**

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

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

2.8 **Information à fournir, à partir du 22 mai 2019 et 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 *Répartition des enseignants par catégorie et échelon de la grille salariale en date du 30 septembre;*

2.8.2.2 *Taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux/Compte Dépenses Bien-être/Régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR);*

2.8.2.3 *Dernier état financier de l'Employeur;*

2.8.2.4 *Cout total des primes relatives aux avantages sociaux;*

2.8.2.5 *Cout total des enseignants suppléants; et*

2.8.2.6 *Cout total des allocations.*

2.8 **Renseignements à fournir, À partir du 10 février 2021**

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 ces renseignements plus souvent.*

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

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

2.8.2.2 *les taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux (CDAS)/Compte Dépenses Bien-être (CDB)/Régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR);*

2.8.2.5 *le dernier état financier de l'Employeur;*

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

2.8.2.5 *le cout total des enseignants suppléants; et*

2.8.2.6 *le cout total des allocations.*

3 - SALAIRE

3.1 Date/calendrier de versement des salaires

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 *À partir du 1^e septembre 2017*

<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>

3.3 *Scolarité (Cette clause expire le 31 août 2019)*

3.3.1 *L'évaluation de la formation universitaire d'un enseignant est établie par le Teacher Qualifications Service (TQS) de l'ATA. Si l'évaluation du TQS n'est pas disponible au moment de son entrée en fonction, l'enseignant sera classé temporairement au minimum de la catégorie « quatre » de l'échelle salariale.*

3.3.2 *Nonobstant la clause 3.3.1, l'Employeur se réserve le droit d'évaluer d'autres diplômes universitaires en plus de ceux qui ont été reconnus par le Teacher Qualifications Service (TQS) de l'ATA jusqu'à concurrence d'une année de formation professionnelle supplémentaire pour fins salariales s'il juge qu'une telle évaluation est dans les meilleurs intérêts de l'Employeur. L'Employeur doit aviser l'Unité locale de tous les cas ainsi évalués.*

3.3.3

3.3.3.1 *La date de reconnaissance des changements survenus dans l'évaluation de la formation professionnelle d'un enseignant est :*

a) *dans le cas des enseignants déjà en poste :*

i) *le premier jour d'exercice des fonctions de l'année scolaire - à condition que l'attestation de formation professionnelle pour fins salariales soit communiquée au directeur général le, ou avant le, 31 décembre de la même année ou,*

ii) *le 1er février, à condition que l'attestation soit communiquée au plus tard le 30 juin de l'année en cours;*

b) *dans le cas des enseignants nouvellement engagés, la date d'entrée en fonction, à condition que l'attestation de formation professionnelle pour fins salariales ou la preuve d'avoir appliqué soit soumise au bureau du directeur général dans les 120 jours qui suivent l'entrée en fonction. Si les documents justificatifs sont présentés en retard, le salaire ne sera réajusté que le premier jour du mois qui suit leur remise. L'Employeur reconnaît que certaines circonstances peuvent justifier la prolongation des délais prévus et il peut le faire s'il le juge approprié.*

3.3.3.2 *Nonobstant la clause 3.3.3.1 ci-dessus, dans le cas des enseignants qui ont eu gain de cause lors d'un appel, l'ajustement salarial sera fait à partir de la date de leur entrée en fonction, à condition que l'appel en question soit fait durant la même année scolaire que l'évaluation remise en cause a été effectuée.*

3.3.4 *Les années partielles de formation professionnelle ne sont pas reconnues à fins salariales.*

3.3 **Éducation (Cette clause entre en vigueur le 1^{er} septembre 2019)**

3.3.1 *L'évaluation de l'éducation des enseignants pour 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'ATA et l'Alberta School Trustees' Association, conclu le 23 mars 1967.*

3.3.2 *Les dates de rajustement du nombre d'années d'études menant à l'enseignement sur la grille salariale sont fixées au 1^{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 qualifications 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 qualifications 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 qualifications 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 qualifications 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 qualifications 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 qualifications 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 (Cette clause expire le 31 aout 2019)*

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

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

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

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

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

3.4.4. *Ces dispositions (3.4.1, 3.4.2 et 3.4.3) entrent en vigueur le 1er septembre 2017 et ne s'appliquent pas rétroactivement, si ce n'est pour permettre que l'expérience non reconnue acquise au cours de l'année scolaire 2016-2017 auprès d'un Conseil scolaire soit reportée aux fins du calcul des années d'expérience au cours de l'année scolaire 2017-2018 auprès du même Conseil scolaire.*

3.4.5 ***Jusqu'au 31 aout 2017***, *une année d'expérience d'enseignement se définit comme une année scolaire durant laquelle l'enseignant a dispensé au moins 115 jours d'enseignement dans des écoles élémentaires ou secondaires canadiennes. Pour les années d'expérience à l'extérieur du Canada ou au post-secondaire, l'Employeur se réserve le droit de faire des exceptions selon les circonstances.*

3.4.5 ***À partir du 1^{er} septembre 2017*** *Une année d'expérience d'enseignement se définit comme une année scolaire durant laquelle l'enseignant a dispensé au moins 115 jours d'enseignement.*

3.4.6 ***Jusqu'au 31 aout 2017***, *nonobstant la clause 3.4.5, les enseignants ont droit à une augmentation pour chaque tranche de 120 jours d'enseignement accumulés au service de l'Employeur, à condition que cette période de service n'ait pas déjà été utilisée pour fins d'ajustement salarial.*

3.4.6.1 *Le service de suppléance au sein de l'Employeur effectué avant le 1^{er} septembre 2013 sera reconnu pour les fins du calcul des années d'expérience lorsque l'enseignant a remplacé le même enseignant pour plus de trois (3) journées consécutives.*

3.4.6.2 *À partir du 1^{er} septembre 2013, le service de suppléance effectué au sein de l'Employeur sera reconnu pour fins de calcul des années d'expérience. Ce calcul ne sera pas rétroactif.*

3.4.7 *Nonobstant les clauses 3.4.5 et 3.4.6, un enseignant n'a droit qu'à une seule majoration par année; cette majoration entre en vigueur au commencement de l'année scolaire suivante ou au 1^{er} février.*

3.4.8 *La totalité de l'expérience préalable dans l'enseignement sera reconnue pour fins salariales.*

3.4 Expérience en enseignement, À partir 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 dans 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'opérations auprès de l'Employeur dans les cinq (5) années précédentes.*

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

3.4.4. *L'expérience accumulée, mais non créditée pourra être reportée aux années suivantes aux fins du calcul du nombre d'années d'expérience.*

3.4.5 *Les dates de rajustement du nombre d'années d'expérience 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 un de ses représentants, 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 un de ses représentants dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le directeur général*

ou un de ses représentants ajustera le salaire de l'enseignant et autorisera un paiement rétroactif à partir de la date de son entrée en fonction.

3.4.6.3 Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée n'est pas soumise au directeur général ou un de ses représentants dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le salaire sera ajusté le mois suivant la 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 :

- a) 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.*
- b) le poste occupé lors de l'acquisition de l'expérience exigeait un brevet d'enseignement valide ; et*
- c) 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, le conseil scolaire qui accueille l'enseignant doit reconnaître l'expérience reconnue par le conseil scolaire précédent.

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

3.5 CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES

3.5.1 Formation professionnelle/Études professionnelles et technologiques (ÉPT) (À partir du 1^{er} septembre 2019)

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 à l'Employeur avant l'évaluation.

3.5.1.2 L'évaluation sera effectuée si l'enseignant est engagé pour enseigner un programme d'ÉPT ou tout autre programme qui requiert une formation technique ou spécialisée

pour l'enseigner, ou si l'enseignant a poursuivi sa formation afin d'améliorer ses compétences techniques ou d'obtenir d'autres qualifications.

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

3.5.2 *Une fois l'évaluation achevée conformément à la clause 3.5.1, il est possible que l'Employeur place l'enseignant 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 .*

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 » : **2 754\$**)*

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 » : **4 381\$**.*

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

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.

4 - ALLOCATION POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EXERCICE

4.1 Création de nouvelles désignations/nouveaux postes

4.1.1 L'Employeur a l'autorité de créer ou de désigner un nouveau poste relevant du champ d'application de la présente convention collective; cependant, les salaires et indemnités supplémentaires doivent être déterminés avec les représentants de l'unité de négociation, avant que le poste en question ne soit annoncé ou que l'affectation ne soit effectuée. (**Cette clause expire le 31 aout 2020**)

4.1.1 **À partir du 1^{er} septembre 2020**, 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 Allocations 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 – 12 474 \$*
- b) *Allocation supplémentaire pour les premiers 150 élèves - 34 \$ / élèves*
- c) *Allocation supplémentaire pour le nombre d'élèves en sus de 150 - 26 \$ / élèves*

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 *À partir du 1 septembre 2018 et jusqu'au 31 aout 2019, si l'allocation pour la direction d'école calculée selon les modalités des articles 4.2.1.1 (a), (b) et (c) est inférieure à 17 000\$, l'allocation sera de 17 000\$.*

4.2.1.3 *À partir du 1^{er} septembre 2019, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les directeurs d'école doivent recevoir une allocation minimale annuelle de 25 000\$, calculée au prorata de l'équivalence temps plein (ÉTP).*

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 – 6 048 \$*

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

4.2.3.3 *Enseignant désigné consultant recevra une allocation de 8 811 \$ pour une équivalence à temps plein, aussi longtemps qu'il demeure consultant. (Cet article sera supprimé à partir du 1^{er} décembre 2020).*

4.2.3.3 *À partir du 1^{er} décembre 2020, l'enseignant désigné consultant ou conseiller pédagogique recevra une allocation de 8 811 \$ pour une équivalence à temps plein, aussi longtemps qu'il demeure consultant ou conseiller pédagogique.*

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 ADMINISTRATEURS INTÉRIMAIRES/SUBSTITUS – RÉMUNÉRATION

4.3.1 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.

4.3.2 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.

4.4 ENSEIGNANTS POSSÉDANT UNE DÉSIGNATION DE DIRECTEUR

4.4.1 *À partir du 1 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.*

4.4.1 *À partir du 10 février 2021, l'enseignant désigné comme directeur doit conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale de cinq (5) ans sans compter les périodes de congés 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.*

4.4.2 **À partir du 1 septembre 2017 et jusqu'au 10 février 2021** Toute direction en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq ans le 1er septembre 2017 peut continuer d'être visé par les termes du contrat à terme jusqu'à ce que le nombre total d'années où elle est désignée comme direction soit de cinq ans. Quand la durée totale de sa désignation comme direction atteindra cinq ans en date du 31 août 2018, l'Employeur devra décider au plus tard le 30 avril 2018 si la désignation continuera ou non pendant l'année scolaire 2018-2019 et, si elle continue, elle sera réputée être une désignation continue.

4.4.2 **À partir du 10 février 2021**, 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.

4.4.3 **À partir du 1 septembre 2017 et jusqu'au 10 février 2021**, dans le cas de la direction en poste qui est visée par un ou des contrats à terme pendant une période de cinq ans ou plus en date du 1er septembre 2017, l'Employeur doit décider au plus tard le 31 janvier 2018 si sa désignation continuera ou non et, si elle continue, elle sera réputée être une désignation continue. Si la désignation n'est pas maintenue, elle expirera à la conclusion de la durée prévue dans le contrat à terme, à moins que celui-ci ne soit résilié autrement conformément aux dispositions expresses du contrat à terme.

4.5 AUTRES CONDITIONS RELATIVES À DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES

4.5.1 Allocation et assignation des administrateurs

4.5.1.1 *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 partir du 1^{er} décembre 2020.)*

4.5.1.2 *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 partir du 1^{er} décembre 2020.)*

4.5.1.3 *Jusqu'au 1^{er} décembre 2020, dans les écoles qui comptent 8 enseignants ou plus, l'Employeur nommera un directeur adjoint.*

4.5.1.3 *À partir 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.*

4.5.1.4 *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 partir du 1^{er} décembre 2020.)*

- 4.5.1.5 *Nonobstant les clauses 4.5.1.3 et 4.5.1.4, les enseignants dans une école pourront, moyennant l'appui des deux tiers du personnel enseignant y inclus 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 partir du 1^{er} décembre 2020.)*

5 - ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

5.1 Taux de rémunération

- 5.1.1 *Jusqu'au 30 avril 2019, les salaires et allocations auxquels l'enseignant suppléant a droit, conformément à la School Act telle qu'amendée, sont les suivants :*

- 5.1.1.1 *pour la première et la seconde journée de suppléance, paie de vacances incluses – 219 \$*
- 5.1.1.2 *pour la première et la seconde demi-journée de suppléance, paie de vacances incluses 116 \$*

- 5.1.1 *À partir du 1^{er} mai 2019, les salaires et allocations auxquels l'enseignant suppléant a droit, conformément à la Education Act telle qu'amendée, sont les suivants :*

- 5.1.1.1 *pour la première et la seconde journée de suppléance, 206,60 \$ plus une indemnité de vacances de six pourcent (6 %) de 12,40 \$ pour un total de 219 \$.*
- 5.1.1.2 *pour la première et la seconde demi-journée de suppléance 109,43 \$ plus une indemnité de vacances de six pourcent (6 %) de 6,57 \$ pour un total de 116 \$.*

- 5.1.2 *À partir du 1^{er} mai 2019, 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.*

5.2 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 partir du 1^{er} décembre 2020**, en général, un suppléant doit suivre l'horaire de l'enseignant qu'il remplace à moins que ce soit une 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.

6 - ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL

- 6.1 *Définition de l'ÉTP : L'ÉTP de l'enseignant à temps partiel sera calculée en tant que quotient du nombre d'heures d'instruction annuelles réelles de l'enseignant divisé par le nombre d'heures d'instruction d'une affectation à temps plein dans l'école de l'enseignant. Cette ÉTP servira au calcul de la part proportionnelle des heures assignables de l'enseignant. (Cette clause expire le 31 août 2019).*
- 6.1 *Définition de l'équivalence à temps plein (ÉTP) : À partir du 1er septembre 2019 l'ÉTP 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 ÉTP servira au calcul de la part proportionnelle maximale des heures d'instruction de l'enseignant à temps partiel.*
- 6.2 *Salaires 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'ÉTP calculé à la clause 6.1 ci-dessus.*

6.3 AVANTAGES SOCIAUX 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 partir 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 1er 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 1er 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 - AVANTAGES SOCIAUX

7.1 RÉGIMES COLLECTIFS DE SOINS DE SANTÉ

7.1.1 **Jusqu'au 31 aout 2019**, l'Employeur s'engage à couvrir 96% 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 partir 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 partir du 1^{er} décembre 2020**, l'Employeur s'engage à couvrir cent pourcent (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 : A.S.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 SOCIAUX

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 DÉPENSE AVANTAGES SOCIAUX ET COMPTE DE DÉPENSES BIENÊTRE

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 650\$, versé mensuellement, proportionnellement à l'ÉTP de chaque enseignant dont l'ÉTP est de 0.5 et plus (**Cette clause expire le 31 août 2019**).

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'ÉTP de chaque enseignant dont l'ÉTP 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'ÉTP de chaque enseignant dont l'ÉTP 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 ET LES REÉR

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-chômage qui pourraient lui être octroyés.

7.4.1 **À partir 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*

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, i.e., 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.*

8.2 *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 dîner*

8.2.1.4 *les entrevues et rencontres parents-enseignants*

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

8.2.1.6 *les réunions du personnel*

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

- 8.2.1.8 *les autres activités précisées par l'Employeur qui doivent se dérouler à un moment et en un lieu 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 conseil 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 *Autres conditions d'exercice*
- 8.3.1 *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.*
- 8.3.2 *Si un enseignant estime que les dispositions des articles 8.1.1, 8.1.2, 8.1.3 et 5.3.1 n'ont pas été respectées, il peut faire appel auprès du directeur général ou de son représentant.*
- 8.3.3 *L'Employeur doit doter chaque école d'un personnel adéquat pour permettre aux administrateurs d'assumer leurs fonctions et responsabilités.*
- 8.3.4 *L'Employeur fera tout son possible pour optimiser l'apprentissage des élèves dans les classes à plus d'un niveau scolaire.*
- 8.3.5 *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.*
- 8.3.6 **À partir du 7 avril 2019**, *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.*
- 8.3.6.1 *Si une période de repos ininterrompue de trente (30) minutes n'est pas pratique, elle peut être divisée en deux périodes de quinze (15) minutes chacune. **À partir du***

1er septembre 2019, un tel arrangement doit être conclu par écrit entre l'enseignant et l'Employeur.

8.3.6.2 *Dans la mesure du raisonnablement possible, la pause sera prise au milieu de la période de travail.*

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

9 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

9.1 *Plan de croissance professionnel des enseignants, à partir du 22 mai 2019 ;*

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 Congé pour perfectionnement professionnel

9.2.1 **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.

9.2.1 **À partir 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.

9.2.2 **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.

9.2.2 **À partir 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.

9.2.3 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 partir du 1^{er} décembre 2020.)**

10 - CONGÉS MÉDICAUX, BILLETS MÉDICAUX ET DÉCLARATION

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 règlementaire 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 partir 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 partir 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 partir du 1^{er} décembre 2020.)***

11 - CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL

- 11.1 *Congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental **(Cette clause s'applique pour les congés de maternité et/ou parentaux ayant débuté avant le 1^{er} mai 2019)***
- 11.1.1 *Toute enseignante a droit au congé de maternité. Les conditions sont les suivantes :*
- 11.1.2 11.1.2.1 *Le congé de maternité commence à la date choisie par l'enseignante. L'enseignante doit, si possible, aviser le directeur général des dates de son congé trois mois avant la date du début du congé.*
- 11.1.2.2 *Le directeur général peut demander l'attestation d'un médecin indiquant la date d'accouchement probable.*
- 11.1.2.3 *Le congé de maternité est sans solde excepté si les conditions prévues par la clause 11.1.2.6 sont présentes.*
- 11.1.2.4 *L'enseignante peut mettre fin à son congé n'importe quand pendant l'année qui suit la date de l'accouchement ou à une date ultérieure convenue par les deux parties. La date prévue de la reprise des activités professionnelles doit être indiquée au commencement du congé. Dans la mesure du possible, le retour au travail aura lieu au moment d'une pause naturelle dans l'année scolaire. Il est convenu que si l'enseignante a un contrat probatoire ou temporaire, l'Employeur n'a pas d'obligation au-delà du terme du contrat.*

11.1.2.5 *Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir le directeur général par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.*

11.1.2.6 *Avant le début du congé de maternité, toute enseignante dans sa deuxième année ou plus à l'embauche de l'Employeur doit suivre la formule a) ou b) ci-dessous.*

a) *Si l'enseignante doit s'absenter pour des raisons médicales avant 10 semaines précédant le jour prévu d'accouchement, et si l'enseignante continue l'absence médicale jusqu'au jour d'accouchement, l'enseignante doit utiliser des congés de maladie, jusqu'à ce qu'elle soit admissible comme prestataire de ILD.*

b) *Si l'enseignante s'absente au cours des 10 semaines avant le jour d'accouchement prévu ou à la date d'accouchement actuelle, l'enseignante doit choisir la formule i) ou ii) ci-dessous. L'enseignante doit suivre la formule choisie jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail suite à l'accouchement.*

i) *L'enseignante peut se prévaloir du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC). L'Employeur doit établir et maintenir un Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage qui assure 95% de leur salaire hebdomadaire pendant 17 semaines aux enseignantes qui sont en congé de maternité. Pendant ces 17 semaines, l'Employeur doit payer sa part des régimes d'assurances collectives spécifiés à la clause 7.1 de la convention collective.*

ii) *Nonobstant la clause 10.5.2, l'enseignante peut bénéficier des congés de maladie payés, conformément à la clause 10 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.*

11.1.3 *Congé parental*

11.1.3.1 *Les enseignants ont droit à un congé parental dans les conditions suivantes*

a) *L'enseignant doit aviser l'Employeur dès qu'une adoption a été officiellement confirmée.*

b) *Le congé commence la semaine d'une adoption*

11.1.3.2 *Un congé parental peut suivre immédiatement un congé de maternité.*

11.1.3.3 (a) *Le congé parental est sans solde*

(b) *L'enseignant peut réintégrer ses fonctions en tout temps dans l'année qui suit la date de congé parental ou à une date ultérieure convenue par les deux parties. La date prévue de la reprise des activités professionnelles doit être indiquée au commencement du congé. Dans la mesure du possible, le retour au travail aura lieu à une pause naturelle dans l'année scolaire.*

11.1.3.4 *Dans tous les cas, l'enseignant doit prévenir le directeur général par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.*

11.1 Congé de maternité (Cette clause s'applique aux congés de maternité débutant le 1^{er} mai 2019 ou plus tard).

11.1.1 *Sur présentation d'une demande à cet effet, l'enseignante a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de seize (16) semaines commençant dans les treize (13) semaines précédant la date prévue de l'accouchement et au plus tard à la date de naissance de son enfant.*

11.1.2 *Le congé de maternité est sans solde et sans avantages sociaux excepté si les conditions prévues par la clause 11.3 sont présentes.*

11.1.3 *L'enseignante doit donner à l'Employeur, dans la mesure du possible, un préavis écrit de trois (3) mois, mais d'au moins six (6) semaines, de son intention de prendre un congé de maternité. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou de l'attestation écrite d'une sage-femme inscrite auprès du College of Midwives of Alberta indiquant que l'enseignante est enceinte et donnant la date prévue de l'accouchement.*

11.1.4 *L'enseignante peut mettre fin en tout temps à la partie du congé de maternité relative à la santé en présentant un certificat médical indiquant son aptitude à retourner au travail. L'enseignante doit prévenir l'Employeur 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 (Cette clause s'applique aux congés de maternité/parentaux/d'adoption débutant le 1^{er} mai 2019 ou plus tard)

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. Dans tous les cas, 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 d'emploi supplémentaires) (Cette clause s'applique aux congés de maternité/parentaux/d'adoption débutant le 1^{er} mai 2019 ou plus tard).

11.3.1 *Au début de son congé de maternité, l'enseignante peut se prévaloir de l'une des options suivantes :*

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

11.3.3 *Si l'absence commence au cours des douze (12) semaines précédant la date prévue de l'accouchement ou à partir de la date d'accouchement, l'enseignante doit choisir la formule (a) ou (b) ci-dessous. Ce choix s'appliquera jusqu'à ce que l'enseignante revienne au travail à la suite de l'accouchement.*

a) *L'enseignante peut bénéficier de congés de maladie payés, conformément à l'article 10, pendant une période de maladie ou d'invalidité.*

b) *L'Employeur 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 du régime d'avantages sociaux de l'enseignante ainsi que les montants du CDAS prévus à l'article 7.0 de la convention collective, et ce, pendant seize (16) semaines au cours du congé de maternité.*

11.3.5 *L'Employeur doit verser la portion des primes du régime d'avantages sociaux de l'enseignante prévue à l'article 7.0 de la convention collective, et ce, pendant trente-six (36) semaines au cours du congé parental. Le CDAS demeure actif pour la durée du congé parental, mais aucun montant n'y sera crédité au cours de cette période.*

11.4 Avantages sociaux – Versement anticipé ou remboursement de primes pendant la période non rémunérée du congé (Cette clause s'applique aux congés de maternité/parentaux/d'adoption débutant le 1^{er} mai 2019 ou plus tard).

- 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 AFFAIRES PERSONNELLES/GÉNÉRAUX/PERSONNELS

- 12.1 *À partir 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 partir 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 partir 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 partir 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 partir 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 coût 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 À partir du 1^{er} juin 2019, 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 coût 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 partir du 1^{er} décembre 2020, la déduction pour le coût 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 partir 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 coût 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 dépasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé. **(Cet article sera supprimé à partir du 1^{er} décembre 2020.)**

13 - CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICES, À PARTIR DU 22 MAI 2019

13.1 *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 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 local déjà nommé dans la convention collective, le prêt de services de l'enseignant sera selon un horaire pouvant atteindre au maximum l'ÉTP de l'enseignant, à la condition que l'ÉTP 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 au régime d'avantages sociaux requises en application de la convention collective et versera les cotisations obligatoires pour le compte de l'enseignant. L'ATA remboursera 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.*

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 14.2.2 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 partir 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 dépasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé.

14.1.5 **À partir 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 jours en cas de maladie grave;
- 14.2.2 cinq jours en cas de décès;
- 14.2.3 dix jours en cas de maladie grave et de décès;
- 14.2.4 un 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 partir 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,
- 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 partir du 1er 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 partir du 1er 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 partir du 1er 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 partir du 1er décembre 2020.)**

Un congé autorisé est accordé avec plein salaire pour :

14.4.1 une journée pour l'adoption d'un enfant, quand l'adoption s'effectue un jour d'école;

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

14.3 **À partir du 1er 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 partir du 1er 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 partir du 1er 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 partir 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 autres activités.

14.5 Services à d'autres organismes (**Cette clause entre en vigueur le 1^{er} septembre 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, ou
 - 14.5.1.2 des activités communautaires francophones.

14.6 Médical familial

Jusqu'au 31 août 2019, en cas de maladie d'un enfant dépendant, l'enseignant est octroyé cinq (5) journées personnelles par année scolaire, au cout de suppléance pour les troisième, quatrième et cinquième jours et selon les conditions suivantes :

14.6.1 si la première est utilisée, la première journée personnelle des clauses 12.1 et 12.2 sera supprimée;

14.6.2 si la deuxième est utilisée, la deuxième journée personnelle des clauses 12.1 et 12.2 sera supprimée;

14.6.3 si la troisième est utilisée, la troisième journée personnelle des clauses 12.1 et 12.2 sera supprimée.

14.6.4 Les déductions effectuées pour des frais de suppléance ne doivent en aucun cas dépasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé.

14.6.1À partir du 1^{er} septembre 2019, en cas de maladie d'un enfant dépendant, l'enseignant est octroyé deux (2) jours de congé personnel, moins le cout de la suppléance, qu'elle soit requise ou non.

14.6.2À partir du 1^{er} septembre 2019, la déduction pour le cout 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 partir du 1^{er} décembre 2020, l'Employeur peut approuver d'autres congés sur la base suivante :

- 14.9.1.1 avec salaire et avec avantages,
- 14.9.1.2 avec salaire partiel (au cout de la suppléance, requise ou non) et avec avantages,
- 14.9.1.3 sans salaire et avec avantages, ou
- 14.9.1.4 sans salaire et sans avantages.

14.8.2 À partir du 1er décembre 2020, la déduction pour le coût de suppléance ne peut dépasser le salaire gagné par l'enseignant pour cette journée.

15 - PROCÉDURE CENTRALE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

15.1 À partir du 1^{er} mai 2019, 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) pertinente(s) en ce qui concerne le différend,*
c) *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*
d) *le redressement demandé.*

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

15.11 *Les représentants de la TEBA et de l'ATA doivent se réunir dans les quinze (15) jours d'opération 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

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^{re} 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.

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 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 partir 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 partir 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 coût 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 coûts de suppléance pour l'Employeur;
- 17.6.2.2 l'enseignant doit, à la demande de l'Employeur, inclure le coût 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 recouvrer les coûts 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 coûts d'absence à recouvrer par l'Employeur;
- 17.6.2.6 sur résolution du montant des coûts d'absence payables à l'Employeur, l'Employeur peut, en cas de défaut de paiement de l'enseignant à la demande de l'Employeur, déduire à l'enseignant le montant convenu des coûts d'absence payables à l'Employeur ;
- 17.6.2.7 l'enseignant ne peut libérer aucun tiers du coût 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.

Signé le _____, 20__

Signé le _____, 20__

Au nom de *l'ATA*

Au nom de l'Employeur

Signé le _____, 20__

 Coordonnateur du bien-être des enseignants

LETTRES D'ENTENTE 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 – NOUVEAU – En vigueur à partir du 11 octobre 2018

1. *Champ d'application*

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

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

2. *Structure*

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

3. *Processus*

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

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

Signé par les parties le 11 octobre 2018.

Nouvelle lettre d'entente n° 2 – Mise à l'essai d'un processus accéléré d'arbitrage des différends résultant de l'interprétation ou de l'application de la liste définitive des questions centrales ou locales dans le cadre des négociations collectives des enseignants de 2018

En vigueur à partir du 2 octobre 2018

1. *Champ d'application*

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

2. *Processus*

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

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

- c) *Les parties peuvent convenir d'un arbitre différent dans un cas particulier et peuvent, d'un commun accord, ajouter ou supprimer des arbitres de la liste.*
- d) *Dans les sept (7) jours suivant la nomination, l'arbitre doit convoquer une conférence téléphonique de gestion de cas afin de déterminer le processus de règlement du différend. Le processus de gestion de cas doit comprendre un délai pour l'échange de renseignements et de documents, un délai pour la présentation de soumissions écrites si l'arbitre en fait la demande, un exposé conjoint des faits ou tout autre processus jugé efficace par l'arbitre pour assurer une résolution rapide du différend. Les parties doivent s'efforcer d'échanger les renseignements prévus dans le cadre du processus de gestion de cas dans les quatorze (14) jours.*
- e) *L'arbitre tentera d'abord d'aider les parties à trouver une solution par voie de médiation.*
- f) *Si une audience est fixée par l'arbitre, elle doit avoir lieu dans les trente (30) jours suivant le renvoi à l'arbitre. Dans la mesure du possible, l'audience doit se terminer au terme d'un (1) jour.*
- g) *Étant donné que le processus se veut informel et non juridique, les parties sont encouragées à se représenter elles-mêmes. Toutefois, il n'est interdit à ni l'une ni l'autre des parties de faire appel à l'avocat de son choix.*
- h) *La portée de la décision de l'arbitre se limite uniquement à l'interprétation et à l'application de la liste de questions centrales ou locales de 2018.*
- i) *L'arbitre rendra sa décision par écrit ou oralement, comme il le juge approprié, dans les cinq (5) jours suivant la fin du processus d'arbitrage ou de renvoi. Si la décision est communiquée oralement, elle sera suivie d'un résumé écrit confirmant la décision et la justifiant.*
- j) *Toute décision de l'arbitre est définitive et exécutoire.*

- k) L'arbitre conserve le plein pouvoir à l'égard de toute question soulevée par sa décision.*
- l) Aux fins de ce processus, les délais sont exprimés en jours civils, à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés. Néanmoins, les parties peuvent prolonger les délais d'un commun accord. Une telle demande de prolongation des délais ne doit pas être refusée sans motif valable. L'arbitre est autorisé à prolonger les délais en consultation avec les parties.*
- m) Les parties doivent assumer le coût de leur participation respective à ce processus. Les parties partagent à parts égales le coût des frais et dépenses de l'arbitre.*

Ce processus d'essai entre en vigueur à compter de la date de signature. Il expire et n'a plus de force exécutoire dès la ratification de toutes les conventions collectives entre l'ATA et les conseils scolaires couvrant la période qui débute le 1^{er} septembre 2018.

Signé par les parties le 2 octobre 2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lettre d'entente n° 6 : Rajustements salariaux

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

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

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

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

Lettre d'entente n° 7 : Réclamation d'indemnité de vacances et de rémunération pour les jours fériés

L'ATA convient qu'aucune réclamation d'indemnité de vacances ou de rémunération pour les jours fériés ne sera faite visant une période quelconque précédant la durée de la présente convention collective ou pendant celle-ci, sauf disposition contraire de l'article 5.1.

La présente lettre d'entente expirera le 31 aout 2020.

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

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

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

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

LETTRES D'ENTENTE LOCALES

LETTRE D'ENTENTE LOCALE NUMÉRO 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 LOCALE NUMÉRO 2(NOUVEAU)

Journées administratives

(À partir du 1er 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.