

**En ce qui concerne un différend dans le cadre des négociations collectives en vertu du *Labour Relations Code***

**et**

**en ce qui concerne les négociations collectives centrales des enseignants**

**entre**

**la Teachers' Employer Bargaining Association (TEBA) et**

**l'Alberta Teachers' Association (ATA)**

**RECOMMANDATIONS DE LA MÉDIATRICE CONCERNANT LES CONDITIONS DE RÈGLEMENT**

Le 28 mars 2025

Les parties au conflit ont entamé des négociations pour renouveler la convention collective centrale qui a expiré le 31 août 2024.

Le 14 novembre 2024, j'ai été nommée en vertu de l'article 65 du *Labour Relations Code* pour aider les parties. Des réunions de médiation ont eu lieu les 15, 16, 17, 29 et 30 janvier et les 19 et 20 mars 2025.

Au cours du processus de médiation, les parties ont discuté de toutes les circonstances entourant les différentes questions susceptibles d'avoir une incidence sur le processus pouvant mener à une ratification réussie de leur part. Elles ont discuté en détail de leurs propositions et contrepropositions respectives. Elles ont échangé des renseignements sur les facteurs et les comparateurs ayant une incidence sur leur différend. Les deux parties ont fermement défendu leurs intérêts respectifs tout en reconnaissant conjointement le désir de s'entendre sur des modalités que les deux parties seraient en mesure de ratifier.

Les parties m'ont demandé de préparer des recommandations sur les conditions de règlement et ont accepté de soumettre ces recommandations à leurs parties prenantes à des fins de ratification. Selon moi, la publication de recommandations issues de la médiation, conformément à l'alinéa 65 (6)(a) de l'*Alberta Labour Relations Code*, est la prochaine étape pour aider les parties à conclure un accord.

J'ai évalué les positions des parties sur les points en suspens et les points convenus et déterminé que les recommandations ci-jointes, ainsi que les points convenus

précédemment, constituent un ensemble approprié de mesures en vue de régler tous les points en litige entre les parties. Ces recommandations représentent, à mon avis, la meilleure voie vers un règlement possible en ce qui concerne les dispositions de la convention collective.

### **Structure du présent document**

Ce document comprend trois parties :

- des recommandations sur les points en litige;
- l'annexe A qui contient les points déjà convenus entre les parties sur des questions faisant partie des négociations centrales;
- l'annexe B qui contient un engagement du gouvernement de l'Alberta concernant un groupe de travail sur la politique relative aux enseignants et le financement de l'éducation et un engagement de financement d'une durée de trois ans à compter de l'année scolaire 2025-2026 (cet engagement a été obtenu par la TEBA auprès du gouvernement).

### **Points ne figurant pas dans les recommandations**

Si une proposition en suspens visait à modifier la convention collective, ou à y ajouter ou à y supprimer une disposition, mais qu'elle ne figure pas dans la présente liste de recommandations ou à l'annexe A portant sur les points déjà convenus, qui suit la section présentant les recommandations, la convention collective demeurera inchangée. Les recommandations ci-dessous abordent les points en litige entre les parties.

### **Résumé des positions des parties sur les points en litige**

Tout au long du processus de médiation, l'ATA a maintenu une attention claire et inébranlable sur les questions qui comptent le plus pour ses membres. Dès le début, l'ATA a répété à maintes reprises qu'elle avait entendu les enseignants de toute la province parler des pressions qu'ils subissent dans les salles de classe, pressions qui découlent de l'augmentation constante du nombre d'élèves par classe, de la complexité des besoins des élèves et de la charge de travail écrasante. Ces pressions, ainsi que des augmentations de salaire permettant d'attirer et de maintenir en poste les enseignants de l'Alberta, ont constitué les trois piliers du plaidoyer de l'ATA à la table de négociation. L'engagement de l'ATA à combattre ces problèmes est resté constant. Elle a tout mis en œuvre pour que la voix de ses membres soit entendue et qu'on donne suite à ces demandes.

En particulier, l'ATA, consciente des répercussions que les classes nombreuses et complexes ont sur les enseignants et les élèves, a fortement plaidé en faveur de limites relatives au nombre d'élèves par classe. L'ATA a expliqué que ses efforts faisaient écho à ceux déployés dans d'autres provinces, comme la Colombie-Britannique, où, selon elle, des limites claires quant au nombre d'élèves par classe ont permis des améliorations tangibles des conditions d'enseignement et d'apprentissage. L'ATA, qui aurait préféré obtenir les limites qu'elle cherchait à atteindre, a reconnu que l'engagement du gouvernement à fournir un financement supplémentaire, au-delà de ce qui avait été annoncé dans le budget de 2025, et à offrir aux enseignants de l'Alberta une place à la table des décisions, permettait aux enseignants d'avoir leur mot à dire dans l'amélioration de leurs salles de classe.

Outre la complexité des besoins dans les classes, l'ATA a fait valoir que la rémunération des enseignants était une question cruciale dans le processus de négociation. Les enseignants de l'Alberta ont vu leur pouvoir d'achat s'éroder au fil des ans en raison de l'inflation, et l'ATA a affirmé que des augmentations de salaire étaient essentielles pour permettre à ses membres non seulement de regagner une partie du terrain perdu, mais aussi de rester compétitifs face à l'augmentation du coût de la vie. Elle a fait valoir que l'augmentation générale des salaires de 3 % par an qui se dessine dans le secteur public devrait être renforcée par une structure de grille unifiée, afin de permettre aux enseignants de bénéficier d'augmentations qu'ils n'ont pas obtenues lors des dernières rondes de négociations centrales.

Dans l'ensemble, l'ATA affirme que l'amélioration des salaires, des avantages sociaux et des conditions d'enseignement permet non seulement d'attirer et de maintenir en poste des professionnels hautement qualifiés dans le secteur de l'éducation, mais constitue également un investissement dont les effets se feront sentir au-delà de la salle de classe et qui procurera des avantages durables à tous les Albertains.

La position de la TEBA était que tout règlement englobant ces points en litige devait tenir compte des intérêts des deux moitiés (les conseils scolaires et le gouvernement) du partenariat que forme la TEBA. La TEBA a souligné la nécessité de trouver un équilibre entre des augmentations raisonnables de la rémunération des enseignants fondées sur des preuves et des investissements éventuels dans le système qui permettront d'embaucher des enseignants supplémentaires pour atténuer les pressions associées à l'augmentation des effectifs et à la complexité des besoins des élèves.

En ce qui concerne l'augmentation générale des salaires, la TEBA a noté la tendance émergente dans le secteur public de l'Alberta vers des augmentations générales des salaires de 3 % par année, ce qui correspond aux règlements conclus par les enseignants d'autres provinces. La TEBA a fourni des preuves démontrant que la rémunération actuelle

des enseignants est généralement conforme au marché du travail des enseignants au Canada (à l'exception du taux quotidien de rémunération des enseignants suppléants, qui est abordé dans les points convenus).

La TEBA a également indiqué que l'augmentation des coûts des avantages sociaux au cours des dernières années était une préoccupation importante pour les conseils scolaires et a souligné l'importance de juguler les coûts et les responsabilités financières découlant des régimes collectifs de soins de santé. La TEBA a également fait part de ses préoccupations quant au fait d'exiger des conseils scolaires qu'ils changent d'assureur dans le cadre des processus associés aux négociations centrales.

En ce qui concerne les conditions d'exercice, la TEBA a souligné les défis opérationnels, fiscaux et de planification des immobilisations associés aux propositions normatives relatives au nombre d'élèves par classe, à la complexité des classes et à l'inclusion. La TEBA a souligné les avantages éventuels des discussions collaboratives au niveau des sections locales, grâce auxquelles les enseignants et les dirigeants des conseils scolaires peuvent travailler ensemble pour répondre aux préoccupations émergentes en matière de charge de travail et de complexité des classes.

## **Recommandations sur les points en litige**

### **1. Augmentation générale des salaires et grille unifiée**

J'ai formulé les recommandations suivantes sur l'augmentation générale des salaires en me fondant sur la tendance émergente des règlements salariaux dans le secteur public de l'Alberta et sur les règlements conclus par les enseignants d'autres provinces. Je recommande une augmentation générale des salaires de 3 % par année pour tous les enseignants, toutes grilles et allocations confondues.

En outre, je recommande l'adoption d'une grille salariale unifiée pour les enseignants. Les enseignants et les conseils scolaires gèrent actuellement de multiples grilles salariales, prévoyant différents plafonds salariaux, différents modèles de reconnaissance des études et des augmentations de salaire incohérentes entre les échelons de la grille. Le passage de soixante-et-une (61) grilles à une grille salariale unifiée définitive nécessitera plusieurs rondes de négociations collectives, mais je recommande d'entamer le processus pendant la durée de la présente convention collective. Je recommande de mettre en œuvre la grille unifiée le 1<sup>er</sup> février 2027. Je recommande que la grille unifiée soit « la grille salariale de la Grande Prairie School Division, sans inclure la catégorie TQS-7 ». À compter du 1<sup>er</sup> février 2027, la grille unifiée remplacera la grille salariale de chaque convention collective, sous

réserve des exceptions et des dispositions transitoires incluses dans les recommandations.

Le passage à une grille unifiée pendant la durée de cette convention collective offrira à de nombreux enseignants une augmentation salariale supplémentaire et la possibilité d'obtenir des salaires maximaux plus élevés que ceux prévus dans leur grille actuelle. De plus, je pense que le passage à une grille unifiée, même s'il n'est pas fondé sur des facteurs semblables, démontre le type de créativité propre au contexte des infirmières et qui ressort de leur règlement.

Le coût du passage à une grille salariale unifiée doit être équilibré avec le désir mutuel des parties de dégager un important nouveau financement pour les questions liées à la complexité des classes. Le report du passage à la grille unifiée devrait permettre aux conseils scolaires de planifier de manière adéquate les processus et le financement nécessaires à la mise en œuvre de la grille. Les parties auront ainsi le temps de mettre en place les comités au sein des sections locales chargés d'examiner la complexité des classes, le nombre d'élèves par classe et les mesures de soutien à l'inclusion (voir la section sur les conditions d'exercice) et de prendre les mesures décrites dans la lettre d'engagement du gouvernement figurant à l'annexe B.

Tous les enseignants devraient bénéficier de l'augmentation générale des salaires, et aucun enseignant ne devrait subir de perte lors du passage à la grille salariale unifiée. Je recommande donc certaines mesures de transition pour les conseils scolaires lors du passage de leur grille salariale actuelle à la grille salariale unifiée. Par ailleurs, cinq conseils scolaires ont actuellement des grilles qui prévoient des plafonds salariaux plus élevés que ceux de la grille de la Grande Prairie School Division. Je recommande donc de maintenir ces quelques grilles et d'aborder la question de leur unification lors d'une prochaine ronde de négociations.

En outre, la grille salariale de la Grande Prairie School Division et les grilles salariales de deux autres conseils scolaires comprennent une catégorie TQS-7. Pendant la durée de la présente convention collective, je recommande que la catégorie TQS-7 ne soit conservée que dans ces trois grilles et qu'elle ne soit ajoutée à aucune autre grille jusqu'à ce que les parties abordent cette question dans le cadre de futures négociations collectives. Seuls les enseignants visés par des conventions collectives dont la grille salariale comprend une catégorie TQS-7 au 31 janvier 2027 seront rémunérés ou admissibles à une rémunération selon le taux de salaire de la catégorie TQS-7 à partir du 1<sup>er</sup> février 2027. Les conventions collectives qui ne prévoient pas de catégorie TQS-7 dans leur grille salariale au 31 janvier 2027 ne pourront pas ajouter cette catégorie lors du passage à la grille unifiée le 1<sup>er</sup> février 2027. Les enseignants visés par une convention collective dont la grille salariale ne prévoit pas de catégorie TQS-7 au 31 janvier 2027 ne pourront pas être classés dans cette

catégorie, même si le Teacher Qualifications Service a déterminé que leurs années d'études menant à l'enseignement correspondent à cette catégorie.

*Je recommande ce qui suit :*

- Rétroactivement au 1<sup>er</sup> septembre 2024 – Augmentation de 3 % des grilles salariales des sections locales
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 – Augmentation de 3 % des grilles salariales des sections locales
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026 – Augmentation de 3 % des grilles salariales des sections locales
- À compter du 1<sup>er</sup> février 2027 – Abroger et remplacer les grilles salariales de toutes les conventions collectives par la grille salariale de la convention collective entre l'ATA et la Grande Prairie School Division (y compris les échelons d'expérience 0 à 9 et les catégories d'années d'études menant à l'enseignement TQS-4, TQS-5 et TQS-6, mais pas la catégorie TQS-7), à l'exception des points suivants :
  - Les conventions collectives de la Fort McMurray School Division, de la Fort McMurray Roman Catholic Separate School Division, de la Fort Vermilion School Division, de la Northland School Division et de la Peace River School Division conserveront leurs grilles salariales (telles qu'elles ont été modifiées par les augmentations générales des salaires susmentionnées).
  - Les grilles de la Holy Family Catholic Separate School Division et de la Living Waters Catholic Separate School Division seront remplacées par la grille salariale de la convention collective entre l'ATA et la Grande Prairie School Division, y compris les échelons d'expérience 0 à 9 et les catégories d'années d'études menant à l'enseignement TQS-4, TQS-5, TQS-6 et TQS-7.
  - Le salaire maximal de la catégorie 6 de la grille salariale de la Sturgeon School Division ne sera pas réduit par rapport au salaire de 115 806 \$ en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2027. Pour toutes les autres catégories et tous les autres échelons, la grille salariale de la Grande Prairie School Division s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> février 2027.
- À compter du 1<sup>er</sup> février 2027, afin de s'assurer qu'aucun enseignant ne subira une réduction de salaire en raison de la grille unifiée, tout enseignant sous contrat continu, probatoire ou temporaire se verra accorder les années d'expérience nécessaires pour maintenir son niveau de rémunération antérieur sans déduction de l'expérience créditée conformément à la clause 3.4.
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2027 – Augmentation de 3 % de toutes les grilles salariales.
- Les rajustements en pourcentage prévus au titre de l'augmentation générale des salaires s'appliqueront également aux allocations. L'allocation de directeur minimale ne changera pas, mais les éléments monétaires du calcul de l'allocation pour les leaders

scolaires des sections locales seront rajustés en fonction de l'augmentation générale des salaires.

- Les augmentations pour les enseignants suppléants seront conformes aux points convenus.

## **2. Congés de maladie et régimes collectifs de soins de santé**

La TEBA et l'ATA ont travaillé assidument pour renouveler les dispositions relatives aux congés de maladie en fonction d'un intérêt commun marqué pour le bien-être des enseignants et pour s'assurer que ceux-ci sont soutenus et en bonne santé à leur retour au travail. L'engagement de l'ATA en faveur de l'harmonisation du libellé des dispositions relatives aux congés de maladie était subordonné au fait qu'aucun enseignant ne soit désavantagé et que tous les conseils scolaires adoptent l'Alberta School Employee Benefits Plan (ASEBP) en tant que fournisseur de leur régime d'avantages sociaux pour permettre à tous les enseignants de bénéficier du programme de soutien aux personnes en congé de maladie (*Sick Leave Support Program*) offert par l'ASEBP. La TEBA a plaidé pour que le libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie comporte le moins d'exceptions possible afin de favoriser des interprétations et une compréhension communes, et qu'il n'élargisse pas la portée des garanties ou les coûts au-delà des niveaux actuels.

Il y a des avantages importants et des économies possibles de coûts administratifs pour les enseignants et les conseils scolaires à adopter le même libellé des dispositions relatives aux congés de maladie et aux programmes de soutien, sans qu'aucun enseignant ne soit désavantagé ni que la portée des garanties des enseignants ne soit élargie. Dans un souci d'équilibre, je recommande aussi d'inclure dans la convention collective une exigence selon laquelle les conseils scolaires qui n'ont pas à l'heure actuelle de contrat avec l'ASEBP comme fournisseur d'avantages sociaux aient l'obligation d'en signer un pendant la durée de la présente convention, et ce, en prévoyant une période de transition adéquate pour qu'ils puissent mettre fin à leur contrat avec d'autres fournisseurs.

*Je recommande ce qui suit :*

***Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2026***

**Abroger et remplacer l'article 10 de toutes les conventions collectives par l'article suivant :**

### **10. Congés de maladie**

- 10.1 Un congé de maladie payé est accordé à tout enseignant qui est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions habituelles en raison d'une maladie ou d'une blessure ou

qui doit se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ou obtenir un traitement médical ou des soins dentaires nécessaires.

- 10.1.1 L'enseignant s'efforcera de planifier les rendez-vous et les traitements en dehors du calendrier opérationnel.
  - 10.1.2 S'il se révèle impossible de planifier ces rendez-vous ou traitements en dehors du calendrier opérationnel, les enseignants doivent s'efforcer de limiter leurs absences à une demi-journée (1/2) par rendez-vous.
  - 10.1.3 Aux fins de l'article 10, le terme « fonctions habituelles » sera interprété conformément à ce qui est précisé dans l'*Education Act*.
- 10.2 Au cours de leur première année de service auprès du conseil scolaire, les enseignants auront droit à vingt (20) jours de congé de maladie ou au nombre total de jours opérationnels précisé dans leur contrat divisé par neuf (9), selon le nombre de jours opérationnels le moins élevé.
- 10.2.1 L'enseignant aura droit aux congés de maladie mentionnés à la clause 10.3 dès le début de son contrat de travail.
- 10.3 À partir de leur deuxième année de service auprès du conseil scolaire, les enseignants disposeront de quatre-vingt-dix (90) jours civils de congé de maladie.
- 10.3.1 À partir de sa deuxième année de service, l'enseignant qui reprend ses fonctions habituelles après un congé de maladie aura de nouveau droit à quatre-vingt-dix (90) jours civils de congé de maladie après avoir repris le travail pendant sept (7) jours opérationnels consécutifs.
  - 10.3.2 Si l'enseignant prend un congé de maladie au cours des sept (7) premiers jours opérationnels consécutifs suivant son retour au travail, il n'a droit qu'à la partie inutilisée des quatre-vingt-dix (90) jours civils de congé de maladie prévus au départ.
  - 10.3.3 Nonobstant les clauses 10.2.1 et 10.2.2, le nombre de jours de congé de maladie auquel l'enseignant a droit sera rétabli rétroactivement à la date initiale de son retour au travail s'il doit prendre un congé de maladie subséquent en raison d'un problème de santé différent confirmé par un médecin qualifié.
- 10.4 Aux fins du présent article, une « année de service » correspond à une période totale de huit (8) mois sous contrat auprès d'un conseil scolaire. Lorsqu'un enseignant est réembauché par un conseil scolaire donné, ses congés de maladie sont administrés conformément à la clause 10.3 s'il a été employé sous contrat pendant une période totale de huit (8) mois au cours des cinq (5) dernières années, à condition qu'un (1) des contrats soit d'une durée de quatre (4) mois consécutifs ou plus.
- 10.5 Après trois jours opérationnels consécutifs de congé de maladie, le conseil scolaire peut exiger que l'enseignant fournisse un certificat médical délivré par un

médecin qualifié attestant qu'il n'a pas été en mesure d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure.

- 10.5.1 S'il existe des motifs raisonnables de le faire, le conseil scolaire peut exiger que l'enseignant fournisse des renseignements supplémentaires provenant de médecins qualifiés pour les absences qui dépassent dix (10) jours opérationnels, y compris des renseignements concernant ses limitations fonctionnelles et sa capacité à retourner au travail sur une base modifiée et/ou à temps partiel.
- 10.5.2 Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un conseil scolaire d'exiger qu'un enseignant soit soumis à un examen médical auprès d'un médecin désigné ou approuvé par le conseil scolaire, conformément à l'*Education Act*.
- 10.5.3 Les frais payés pour l'obtention de certificats médicaux ou de notes médicales exigés par le conseil scolaire seront remboursés sur présentation d'un reçu.
- 10.5.4 Dans les conseils scolaires qui offrent le programme de soutien aux personnes en congé de maladie (*Sick Leave Support Program*) de l'Alberta School Employee Benefits Plan, la participation des enseignants au programme est obligatoire.
- 10.5.5 Si un enseignant est visé par le programme de soutien aux personnes en congé de maladie ou un programme équivalent, le conseil scolaire s'efforcera de réduire au minimum les demandes redondantes liées à l'obligation d'accommodement ou à l'évaluation par l'employeur des congés de maladie auxquels a droit l'enseignant.
- 10.6 Avant de reprendre le travail après une absence pour cause de maladie de plus de vingt (20) jours civils consécutifs, l'enseignant doit remplir les documents de retour au travail exigés par le conseil scolaire, qui seront signés par un médecin qualifié si le conseil scolaire l'exige.
  - 10.6.1 Les frais payés pour l'obtention des documents de retour au travail exigés par le conseil scolaire seront remboursés sur présentation d'un reçu.
  - 10.6.2 Un enseignant ne sera pas défavorisé aux fins de la rémunération lorsque la date de retour indiquée dans les documents de retour au travail est un jour non opérationnel de l'année scolaire.
- 10.7 Les parties reconnaissent qu'elles ont une obligation d'accommodement envers les personnes atteintes d'une incapacité dans la mesure où cela ne représente pas une contrainte excessive, comme l'exige l'*Alberta Human Rights Act*, et s'engagent à respecter cette obligation. Les dispositions de la présente entente doivent être appliquées dans le respect de cette loi.
- 10.8 Les prestations d'invalidité longue durée prennent effet après quatre-vingt-dix (90) jours civils d'invalidité continue en raison d'une maladie et/ou d'une blessure, sous

réserve de l'approbation du fournisseur d'avantages sociaux. L'enseignant admissible présente une demande de prestations d'invalidité longue durée le plus tôt possible.

- 10.9 Après une absence continue de quatre-vingt-dix (90) jours civils au titre du présent article, aucun salaire, aucune allocation ou aucune prestation ne sera versé par le conseil scolaire.
- 10.10 En cas de trop-perçu vérifié, le trop-perçu est recouvré sur le ou les futurs paiements versés à l'enseignant sur une période raisonnable.

### Accord entre les parties

Les parties ont convenu que si le libellé des dispositions relatives aux congés de maladie est harmonisé, la présente section constitue un accord de mise en œuvre entre les parties qui ne sera pris en compte dans aucune convention collective.

1. Dans la convention collective de l'Edmonton School Division, la clause 10.8 du libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie ci-dessus ne sera pas mise en œuvre, et la clause 10.5 de la convention collective de 2020-2024 restera en vigueur.
2. Dans la convention collective de la Wetaskiwin School Division, la clause 10.8 du libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie ci-dessus ne sera pas mise en œuvre, et la clause 10.5 de la convention collective de 2020-24 restera en vigueur.
3. Dans la convention collective de la Peace Wapiti School Division, la clause 10.7 de la convention collective de 2020-2024 continuera de s'appliquer, renumérotée pour correspondre au libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie, le cas échéant.
4. Dans la convention collective de l'Aspen View School Division, la clause 10.1.4 de la convention collective de 2020-2024 continuera de s'appliquer, renumérotée pour correspondre au libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie, le cas échéant.
5. Dans la convention collective de la Battle River School Division, la clause 10.1.1 (b) de la convention collective de 2020-2024 continuera de s'appliquer, renumérotée pour correspondre au libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie, le cas échéant.
6. Dans la convention collective de la Calgary Public School Division, la clause 10.2.1 de la convention collective de 2020-2024 continuera de s'appliquer, renumérotée pour correspondre au libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie, le cas échéant.
7. Dans la convention collective de l'Elk Island Catholic School Division, la clause 10.104 de la convention collective de 2020-2024 continuera de s'appliquer, renumérotée pour correspondre au libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie, le cas échéant.
8. Dans la convention collective de la Greater St Albert Catholic School Division, la clause 10.9 de la convention collective de 2020-2024 continuera de s'appliquer, renumérotée pour correspondre au libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie, le cas échéant.
9. Dans la convention collective de la Pembina Hills School Division, la clause 10.6 de la convention collective de 2020-2024 continuera de s'appliquer, renumérotée pour

correspondre au libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie, le cas échéant.

10. Dans la convention collective de la Red Deer Public School Division, la clause 10.2 de la convention collective de 2020-2024 continuera de s'appliquer, renumérotée pour correspondre au libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie, le cas échéant.
11. Dans la convention collective de la Sturgeon Public School Division, la clause 10.5 de la convention collective de 2020-2024 continuera de s'appliquer, renumérotée pour correspondre au libellé harmonisé des dispositions relatives aux congés de maladie, le cas échéant.

*Je recommande également ce qui suit :*

### **Article 7 Régimes collectifs de soins de santé**

La Calgary School Division, la Calgary Roman Catholic Separate School Division et la Fort McMurray Roman Catholic Separate School Division feront appel à l'Alberta School Employee Benefit Plan (ASEBP) en tant que fournisseur de régimes collectifs de soins de santé pendant la durée de la présente convention. Ces conseils scolaires effectueront cette transition individuellement dès qu'il sera raisonnablement possible de le faire compte tenu des obligations contractuelles existantes, mais au plus tard le 31 août 2028.

Dans le cadre de cette transition, les modifications suivantes à l'article 7 des conventions collectives entre la Calgary School Division, de la Calgary Roman Catholic Separate School Division et de la Fort McMurray Roman Catholic Separate School Division et l'Alberta Teachers' Association entreront en vigueur à la date à laquelle l'ASEBP deviendra le fournisseur d'avantages sociaux du conseil scolaire, comme il est précisé ci-dessous :

#### Calgary School Division

- Abroger la clause 7.1 et la remplacer par ce qui suit :

7.1. La part des primes d'assurance collective des enseignants versée par le conseil scolaire pour les enseignants à son emploi correspondra aux taux indiqués dans le tableau suivant.

<b>Alberta School Employee Benefit Plan</b>	
<i>ASEBP Life Insurance Plan 2</i> (assurance vie)	100 %
<i>ASEBP Accidental Death and Dismemberment Plan 2</i> (assurance en cas de décès ou de mutilation par accident)	100 %
<i>ASEBP Extended Disability Benefits Plan D</i> (assurance invalidité prolongée)	100 %
<i>ASEBP Dental Care Plan 3</i> (régime de soins dentaires)	100 %

<b>Alberta School Employee Benefit Plan</b>	
<i>ASEBP Vision Care Plan 3</i> (soins de la vue)	
<i>Extended Health Care Plan 1</i> (régime de soins complémentaires)	100 %

Calgary Roman Catholic Separate School Division

- Abroger la clause 7.1 (à l'exception des dispositions relatives au Compte de Dépenses Avantages Sociaux) et la remplacer par ce qui suit :

7.1. La part des primes d'assurance collective des enseignants versée par le conseil scolaire pour les enseignants à son emploi correspondra aux taux indiqués dans le tableau suivant.

<b>Alberta School Employee Benefit Plan</b>	
<i>ASEBP Life Insurance Plan 2</i> (assurance vie)	100 %
<i>ASEBP Accidental Death and Dismemberment Plan 2</i> (assurance en cas de décès ou de mutilation par accident)	100 %
<i>ASEBP Extended Disability Benefits Plan D</i> (assurance invalidité prolongée)	100 %
<i>ASEBP Dental Care Plan 3</i> (régime de soins dentaires)	100 %
<i>ASEBP Vision Care Plan 3</i> (soins de la vue)	
<i>Extended Health Care Plan 1</i> (régime de soins complémentaires)	100 %

Fort McMurray Roman Catholic Separate School Division

- Abroger les clauses 7.1.1 à 7.1.6 et les remplacer par ce qui suit :

7.1.1. La part des primes d'assurance collective des enseignants versée par le conseil scolaire pour les enseignants à son emploi correspondra aux taux indiqués dans le tableau suivant.

<b>Alberta School Employee Benefit Plan</b>	
<i>ASEBP Life Insurance Plan 2</i> (assurance vie)	100 %

<b>Alberta School Employee Benefit Plan</b>	
<i>ASEBP Accidental Death and Dismemberment Plan 2</i> (assurance en cas de décès ou de mutilation par accident)	100 %
<i>ASEBP Extended Disability Benefits Plan D</i> (assurance invalidité prolongée)	100 %
<i>ASEBP Dental Care Plan 3</i> (régime de soins dentaires) <i>ASEBP Vision Care Plan 3</i> (soins de la vue)	100 %
<i>Extended Health Care Plan 1</i> (régime de soins complémentaires)	100 %

### **3. Mesures incitatives visant les habitants du Nord**

Les parties se sont entendues sur une nouvelle lettre d'entente visant à offrir des mesures incitatives à certains enseignants et conseils scolaires du Nord à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025. Le seul point sur lequel elles sont en désaccord est de savoir si ces mesures devraient également concorder avec celles du reste du secteur public en n'ouvrant pas droit à pension.

Je recommande que les mesures incitatives visant les habitants du Nord concordent avec celles du reste de la fonction publique, de sorte qu'elles n'ouvrent pas droit à pension. Plus précisément, je recommande de modifier les phrases suivantes comme suit :

En ce qui concerne l'indemnité de vie dans le Nord :

- L'indemnité de vie dans le Nord ne fait pas partie du revenu assurable aux fins des prestations **et n'ouvre pas droit à pension.**

En ce qui concerne l'indemnité pour le maintien en poste du personnel des régions éloignées :

- L'indemnité pour le maintien en poste du personnel des régions éloignées ne fait pas partie du revenu assurable aux fins des prestations **et n'ouvre pas droit à pension.**

*Par conséquent, je recommande que la lettre d'entente soit modifiée comme suit :*

***Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2025***

## **NOUVELLE lettre d'entente – Mesures incitatives visant les habitants du Nord**

Les parties conviennent que les mesures incitatives suivantes visant les habitants du Nord seront appliquées dans les conseils scolaires et les emplacements scolaires concernés, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

### **Indemnité de vie dans le Nord**

- L'enseignant dont l'emploi principal se situe sur un lieu de travail se trouvant au nord du 57<sup>e</sup> parallèle recevra une indemnité de vie dans le Nord de 6300 \$ par année; celle-ci sera calculée au prorata de l'ETP pour les enseignants à temps partiel.
- L'indemnité de vie dans le Nord sera calculée sur une base mensuelle et versée par période de paie pour tous les jours opérationnels payés par l'employeur.
- L'indemnité de vie dans le Nord ne sera pas versée pour les périodes de congé non rémunérées par l'employeur, y compris celles liées à une invalidité de longue durée ou résultant d'une demande d'indemnisation auprès de la commission des accidents du travail (WCB), le cas échéant.
- L'indemnité de vie dans le Nord est considérée comme un revenu imposable.
- L'indemnité de vie dans le Nord ne fait pas partie du revenu assurable aux fins des prestations **et n'ouvre pas droit à pension.**
- Cette indemnité ne s'applique pas aux enseignants qui travaillent dans la municipalité régionale de Wood Buffalo et qui sont admissibles à l'indemnité pour le personnel travaillant à Fort McMurray.

### **Indemnité pour le maintien en poste du personnel des régions éloignées**

- Un enseignant dont l'emploi principal se situe sur un lieu de travail se trouvant entre les 55<sup>e</sup> et 57<sup>e</sup> parallèles recevra une indemnité pour le maintien en poste du personnel des régions éloignées de 3000 \$ par année, calculée au prorata de l'ETP pour les enseignants à temps partiel.
- L'indemnité pour le maintien en poste du personnel des régions éloignées sera calculée sur une base mensuelle et versée par période de paie pour tous les jours opérationnels payés par l'employeur.
- L'indemnité pour le maintien en poste du personnel des régions éloignées ne sera pas versée pour les périodes de congé non rémunérées par l'employeur, y compris celles liées à une invalidité de longue durée ou résultant d'une demande d'indemnisation auprès de la commission des accidents du travail (WCB), le cas échéant.
- L'indemnité pour le maintien en poste du personnel des régions éloignées est considérée comme un revenu imposable.
- L'indemnité pour le maintien en poste du personnel des régions éloignées ne fait pas partie du revenu assurable aux fins des prestations **et n'ouvre pas droit à pension.**
- Cette indemnité ne s'applique pas aux enseignants qui travaillent dans la municipalité régionale de Wood Buffalo et qui sont admissibles à l'indemnité pour le personnel travaillant à Fort McMurray.

### **Indemnité pour le personnel travaillant à Fort McMurray (IFM)**

- L'IFM continue de s'appliquer aux enseignants de la Fort McMurray School Division et de la Fort McMurray Roman Catholic Separate School Division. La TEBA, l'ATA et les conseils scolaires touchés examineront les dispositions de la convention collective actuelle relatives à l'IFM après la ratification et y apporteront les modifications nécessaires pour harmoniser le libellé des dispositions avec les pratiques actuelles relatives à l'IFM dans le secteur public élargi.

- Tout enseignant dont l'emploi principal se situe dans un lieu de travail de la municipalité régionale de Wood Buffalo et qui ne reçoit pas actuellement l'IFM commencera à la recevoir à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

#### **Indemnités de déplacement pour les habitants des régions éloignées**

- Les indemnités de déplacement pour les habitants des régions éloignées continuent de s'appliquer conformément aux dispositions des conventions collectives existantes et aux pratiques des conseils scolaires.

La Teachers' Employer Bargaining Association se réserve le droit de modifier ou de résilier la présente lettre d'entente avec un préavis de 90 jours.

#### **4. Conditions d'exercice**

Les questions relatives à la complexité des classes, au nombre d'élèves par classe et à l'inclusion ont constitué une partie importante des discussions au cours de la médiation. Je recommande qu'une nouvelle clause soit ajoutée à toutes les conventions collectives afin de définir un processus auquel les enseignants peuvent avoir recours lorsqu'ils craignent que la complexité des classes (y compris le nombre d'élèves par classe) et les niveaux actuels de soutien à l'inclusion nuisent à leur capacité d'offrir un service professionnel conformément à la Norme de qualité pour l'enseignement. Je recommande en outre que les détails du processus soient énoncés dans une nouvelle lettre d'entente que les parties pourront retravailler à l'avenir.

*Je recommande que la nouvelle clause de la convention et la nouvelle lettre d'entente se lisent comme suit :*

#### **8. Conditions d'exercice – À ajouter à toutes les conventions collectives**

- 8.X** Le conseil scolaire mettra sur pied un groupe de travail sur la complexité et l'inclusion (GTCl) local pour examiner les circonstances où les enseignants craignent que la complexité des classes (y compris le nombre d'élèves par classe) et les niveaux actuels de soutien à l'inclusion nuisent à leur capacité d'offrir un service professionnel conformément à la Norme de qualité pour l'enseignement. Le GTCl sera administré conformément à la lettre d'entente n° X – Groupe de travail pour l'amélioration des salles de classe.

#### **Lettre d'entente n° X – Groupe de travail pour l'amélioration des salles de classe (GTASC) – À ajouter à toutes les conventions collectives**

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il est essentiel que les conditions en salle de classe soient favorables à la réussite des élèves et qu'elles assurent un milieu de travail durable et gratifiant pour les enseignants.

ET ATTENDU QUE les parties reconnaissent que les conseils scolaires sont responsables de la répartition des ressources opérationnelles dans le système d'éducation de l'Alberta et prennent des décisions clés qui ont une incidence sur les conditions d'enseignement, et que les discussions au sein des sections locales sont essentielles à toute résolution des problèmes liés à la complexité des classes et à l'inclusion;

ET ATTENDU QUE les parties reconnaissent que les politiques et les décisions du gouvernement provincial façonnent le système d'éducation au sein duquel les conseils scolaires fonctionnent et les enseignants fournissent des services professionnels;

IL EST DONC CONVENU QUE :

1. Chaque GTASC sera composé de quatre membres de l'ATA (dont une direction d'école) nommés par la section locale de l'ATA et de quatre membres nommés par le conseil scolaire (dont une direction générale associée/adjointe ou une personne occupant un poste équivalent dans le conseil scolaire).
2. Chaque GTASC sera coprésidé par un membre de l'ATA et la direction générale associée/adjointe.
3. Les questions seront inscrites à l'ordre du jour du GTASC par l'intermédiaire du coprésident membre de l'ATA. Le coprésident membre de l'ATA transmettra aux membres du comité un ordre du jour et des renseignements supplémentaires pertinents pour chaque question.
4. Les questions propres aux circonstances d'une classe particulière ne peuvent être soumises au GTASC que si une discussion préalable a eu lieu entre l'enseignant et la direction d'école et que la question n'a pas été résolue. Les questions soulevées auprès du GTASC ne seront pas considérées comme des critiques de la compétence ou de la réputation professionnelle d'un enseignant ou d'une direction d'école.
5. Le GTASC engagera une discussion visant la résolution de problèmes sous toutes réserves, ce qui peut comprendre :
  - a. la définition du problème;
  - b. la détermination de la cause profonde du problème;
  - c. la proposition d'avenues possibles pour résoudre le problème;
  - d. la résolution du problème, dans la mesure du possible.
6. Le GTASC peut faire appel à d'autres spécialistes du domaine concerné pour l'aider dans la discussion susmentionnée.
7. Le GTASC a la possibilité de participer à une médiation volontaire concernant une situation donnée abordée par le GTASC. À ce stade, les discussions sont menées sous toutes réserves.

- 8.** Les conseils scolaires chercheront à mettre en œuvre les solutions consensuelles issues des discussions du GTASC, mais les résultats des réunions du GTASC ne sont contraignants pour aucune des parties.
- 9.** Si un problème n'est pas résolu par le GTASC, il sera renvoyé à la direction générale. Une réunion de résolution entre le président de la section locale et la direction générale aura lieu dans les 20 jours opérationnels. La direction générale fournira une réponse écrite dans les 10 jours opérationnels suivant la réunion, détaillant la résolution du problème (le cas échéant), ou les raisons pour lesquelles le problème ne peut être résolu à ce moment-là.
- 10.** Lorsqu'un problème n'est pas résolu, le GTASC transmettra un rapport au groupe de travail sur la politique relative aux enseignants et le financement de l'éducation qui contient un résumé factuel du problème et des raisons qui expliquent, aux yeux de la direction générale, pourquoi le problème n'a pas pu être résolu afin d'éclairer les futures discussions collaboratives sur les conditions de travail.
- 11.** Transition : Le comité de la section locale sera constitué et tiendra une première réunion avant la fin de l'année scolaire 2024-2025, afin de préparer l'année scolaire 2025-2026.

## **Ratification par les parties**

Il est entendu que les présentes recommandations sont soumises à la ratification des parties en vertu du paragraphe 65 (6) du *Labour Relations Code*.

J'encourage les deux parties à examiner sérieusement ces recommandations comme point de départ pour régler les points en litige afin de pouvoir aller de l'avant avec les négociations locales.

Je demande à chaque partie de me faire savoir officiellement, par courriel, au plus tard le mardi 6 mai 2025 à 17 h, si elle accepte ou rejette ces recommandations. Veuillez envoyer une copie de votre réponse à l'autre partie. Si cette échéance ne peut pas être respectée en raison de problèmes de disponibilité, veuillez demander une prolongation par écrit, en envoyant une copie de la demande à l'autre partie.

Si les membres de l'ATA et de la TEBA acceptent les recommandations de la médiatrice et les points convenus, les engagements ci-joints prendront effet conformément aux modalités qui y sont énoncées. De plus, les conseils scolaires et l'ATA s'engageront à modifier officiellement les 61 conventions collectives existantes en conséquence.

Je demeure affectée au dossier et je suis disponible pour vous aider au besoin.

Je vous remercie de l'aide que vous m'avez apportée dans ce processus.



Deborah M. Howes, Méd.A.  
Médiatrice

c. c. : Adrien Graci, directeur de Mediation Services

## Annexe A – Points déjà convenus entre les parties sur des questions faisant partie des négociations centrales

*Sauf indication contraire, les points convenus prennent effet le premier du mois suivant la ratification de l'entente portant sur les modalités centrales.*

### 1. Application/champ d'application – Supprimer la lettre d'entente n° 1 et ajouter les

#### **1.X COMITÉ SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL DE L'ATA ET DE LA TEBA MIXTE POUR FACILITER LA TRANSITION DES NÉGOCIATIONS CENTRALES AUX NÉGOCIATIONS LOCALES**

##### 1.x.1. Champ d'application

*La TEBA et l'ATA conviennent de former un comité **chargé de poursuivre le dialogue sur l'entente centrale et les questions connexes relatives aux relations du travail.** ~~qui aidera dans la transition des négociations centrales aux négociations locales.~~ Ce comité sera en mesure :*

- a) d'aider à résoudre les différends découlant du processus des négociations locales lorsque les parties à la convention collective ne s'entendent pas quant à savoir si une question particulière est une question **centrale ou** locale;*
- b) de clarifier la compréhension de l'ATA et de la TEBA des dispositions centrales;*
- c) **d'aider à résoudre les différends découlant de modifications législatives ou de questions liées aux relations du travail qui peuvent avoir une incidence sur les dispositions centrales;** et*
- d) de conseiller sur l'élaboration et la révision des conventions collectives.*

##### 1.x.2. Structure

- a) **Le comité se réunira lorsque nécessaire aux moments établis par l'ATA et la TEBA. L'une ou l'autre des parties peut demander qu'une réunion soit planifiée.***
- b) L'ATA et la TEBA doivent assumer le cout de leur participation respective à ce comité.*
- c) L'ATA et la TEBA nommeront chacune trois (3) représentants au comité.*
- d) Le comité sera présidé conjointement.*

**1.x.3 Les processus de fonctionnement du comité seront établis d'un commun accord entre les parties et pourront être modifiés de temps à autre.**

##### ~~3. Processus~~

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

~~e) 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.~~

**1.x.4 L'ATA et la TEBA peuvent produire des communications conjointes ou indépendantes visant à clarifier les questions étudiées par le comité sur les relations du travail.**

~~Signé par les parties le 11 octobre 2018.~~

## 2.8 Renseignements à fournir

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

2.8.1.1. le nom,

2.8.1.2. le numéro de brevet,

2.8.1.3. l'adresse domiciliaire,

2.8.1.4. le numéro de téléphone personnel,

2.8.1.5. le nom de son école ou de tout autre lieu où il travaille,

2.8.1.6. le type de contrat,

2.8.1.7. l'équivalence temps plein, et

2.8.1.8. le placement sur la grille salariale.

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

**L'ATA peut demander à un Conseil scolaire de lui fournir des renseignements à jour pour l'appuyer dans ses fonctions de représentation. De telles demandes ne peuvent pas être refusées sans raison valable.**

**Les Conseils scolaires doivent fournir les renseignements nécessaires pour permettre à l'ATA de communiquer avec les enseignants nouvellement embauchés et ceux qui effectuent un retour au travail sans devoir passer par le**

**Conseil scolaire, et ce, dans le but de connaître le choix de l'enseignant, si et dans la mesure où l'*Election of Union Dues Regulation* l'exige. Ces renseignements seront communiqués à l'ATA dans les dix (10) jours opérationnels suivant le retour au travail d'un enseignant ou son embauche par le Conseil scolaire.**

- 2.8.2. L'Employeur/Le Conseil scolaire fournit les renseignements suivants à l'ATA et à la TEBA une fois par an dès que possible après le 30 septembre et au plus tard le dernier jour opérationnel en décembre :
- 2.8.2.1. les taux d'utilisation des Comptes de Dépenses Avantages Sociaux (CDAS)/Comptes de Dépenses Bien-être (CDB)/Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER);
  - 2.8.2.2. les derniers états financiers de l'Employeur/du Conseil scolaire;
  - 2.8.2.3. le cout total des primes relatives aux avantages sociaux;
  - 2.8.2.5. les taux actuels des primes relatives aux avantages sociaux;**
  - 2.8.2.64. le cout total des enseignants suppléants;
  - 2.8.2.75. le cout total des allocations des directions d'école/directions adjointes;
  - 2.8.2.86. le cout total des autres allocations; et
  - 2.8.2.97. nonobstant les échéances prévues à l'article 2.8.2, le nombre typique d'heures assignables d'un enseignant à temps plein dans chaque école doit être fourni au plus tard le 31 octobre.

### 3.3 Études

3.3.1. L'évaluation des études menant à l'enseignement à des fins salariales doit être déterminée par une attestation de compétences émise par le Teacher Qualifications Service (TQS) de l'ATA conformément aux politiques et principes approuvés par le Teacher Salary Qualifications Board (TSQB) qui a été établi par un protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation, l'Alberta Teachers' Association et l'Alberta School Trustees' Association conclu le 23 mars 1967.

~~3.3.2. Les dates de rajustement du nombre d'années d'études menant à l'enseignement sur la grille salariale sont fixées au 1<sup>er</sup> septembre et au 1<sup>er</sup> février.~~

3.3.3. Le nombre d'années d'études menant à l'enseignement qui permettra le placement sur la grille salariale de tout enseignant nouvellement embauché par l'Employeur/le Conseil scolaire est de quatre années, et ce, jusqu'à ce que l'Employeur/le Conseil scolaire reçoive l'attestation de compétences émise par le TQS ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS.

3.3.3.1. Si l'Employeur/le Conseil scolaire reçoit l'attestation de compétences émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS

dans les (60) jours opérationnels, un paiement sera effectué rétroactivement à la **date d'entrée en fonction** ~~aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.~~

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

3.3.4. Les enseignants qui revendiquent des études additionnelles doivent en fournir la preuve en soumettant à l'Employeur/au Conseil scolaire une attestation de compétences émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS, dans les (60) jours opérationnels qui suivent la date d'achèvement de leurs études ~~ou de leur entrée en fonction.~~

3.3.4.1 Si l'Employeur/le Conseil scolaire reçoit l'attestation de compétences émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les (60) jours opérationnels, un paiement sera effectué rétroactivement au **mois suivant la soumission des pièces justificatives** ~~aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.~~

3.3.4.2 Si l'Employeur/le Conseil scolaire ne reçoit pas d'attestation de compétences émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les (60) jours opérationnels, le salaire de l'enseignant sera ajusté **le 1<sup>er</sup> septembre ou le 1<sup>er</sup> février, selon la date la plus proche suivant la soumission des pièces justificatives** ~~le mois suivant la soumission des pièces justificatives.~~

3.5 Prise en considération d'autres types de formation et d'expérience – Abroger et remplacer les dispositions dans toutes les conventions collectives

**3.5.1 En plus de ce qui est énoncé à la clause 3.3 portant sur les études menant à l'enseignement et à la clause 3.4 portant sur les années d'expérience en enseignement, le Conseil scolaire doit évaluer la formation et les années d'expérience des enseignants qui doivent posséder une formation et de l'expérience dans les métiers ou un autre type de formation ou d'expérience spécialisée dans le cadre de leurs tâches d'enseignement.**

**3.5.1.1 Les enseignants doivent présenter une preuve valable de leur formation et de leur expérience au Conseil scolaire avant l'évaluation.**

**3.5.1.2 L'évaluation sera effectuée lorsqu'un enseignant est embauché pour enseigner un programme d'Études professionnelles et technologiques/de Fondements en carrières et technologies (ÉPT/FCT) ou tout autre programme dont l'enseignement exige une formation et de l'expérience dans les métiers ou un autre type de formation ou d'expérience spécialisée, lorsqu'un enseignant est affecté à l'enseignement d'un tel programme, ou lorsqu'un enseignant a poursuivi sa formation afin d'améliorer ses compétences ou d'obtenir d'autres qualifications.**

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

**3.5.2 Une fois l'évaluation achevée conformément à la clause 3.5.1, le Conseil scolaire doit placer l'enseignant dans une catégorie supérieure à celle établie en fonction de ses années d'expérience et/ou de formation conformément aux clauses 3.3 et 3.4 afin de reconnaître les années d'expérience et/ou de formation supplémentaires, jusqu'à concurrence du nombre maximum d'années prévu dans la catégorie en question.**

**3.5.3 Cette reconnaissance des années d'études des enseignants ne sera plus valable si l'enseignant, à sa demande, n'enseigne plus un cours d'ÉPT/de FCT dont le programme d'études exige que l'enseignant possède des qualifications techniques professionnelles.**

## **5. Enseignants suppléants – Rémunération**

- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, appliquer une augmentation de 3 % aux taux de rémunération pour les journées complètes des enseignants suppléants dans toutes les conventions collectives (et aux taux de rémunération pour les journées partielles, le cas échéant).
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025, modifier les taux de rémunération pour les journées complètes dans toutes les conventions collectives à 271 \$ par journée.
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026, appliquer une augmentation de 3 % aux taux de rémunération pour les journées complètes.
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2027, appliquer une augmentation de 3 % aux taux de rémunération pour les journées complètes.

\*\*\*

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025, abroger et remplacer tous les taux de rémunération des enseignants suppléants pour les journées partielles et prolongées dans les conventions collectives par la disposition suivante :

### **5.2 Taux pour les journées partielles et les journées prolongées**

5.2.1 Les enseignants suppléants sont rémunérés pour les journées partielles et les journées prolongées conformément au barème suivant :

<i>Jusqu'à 50 % de la journée</i>	<i>Entre 50 % et 60 % de la journée</i>	<i>Entre 60 % et 100 % de la journée</i>	<i>Journée prolongée</i>
50 % du taux quotidien	60 % du taux quotidien	100 % du taux quotidien	Calcul au prorata en fonction de la durée du prolongement de la journée, mais au moins 110 % du taux quotidien.

5.2.2 Les enseignants suppléants qui acceptent plusieurs affectations d'une journée partielle la même journée ne reçoivent pas plus de 100 % du taux quotidien, sauf s'ils enseignent dans une école ayant adopté une journée prolongée.

5.2.3 Nonobstant la clause 5.2.3, rien n'empêche les enseignants à temps partiel d'accepter des mandats de suppléance ou d'être rémunérés conformément à la clause 5.2.

## 5. Enseignants suppléants – Formation

- **Ajouter à toutes les conventions collectives, à l'exception des conventions énumérées ci-dessous, dans lesquelles cette clause abrogera et remplacera les clauses existantes.**
- **Cette clause n'est pas destinée à remplacer les clauses existantes relatives au perfectionnement professionnel.**
- **Lorsque les clauses font référence à la fois à la formation et au perfectionnement professionnel, la formation sera supprimée de la clause existante et la présente disposition sera ajoutée.**

**5.x Un enseignant suppléant qui doit suivre, à la demande de l'employeur, une formation pour maintenir son admissibilité à faire partie de la liste d'enseignants suppléants et qui effectue ce travail doit être rémunéré conformément à la clause 5.1.**

### *Clauses existantes relatives à la formation*

Black Gold, Calgary Catholic, Canadian Rockies, CBE, Clearview, Foothills, Holy Spirit, Horizon, Lethbridge, Livingstone Range, Palliser, Parkland et Prairie Land

## 15. Procédure de règlement des griefs – Modifier

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

- 15.1 Cette procédure s'applique aux différends :
- 15.1.1 concernant l'interprétation, l'application, l'exécution ou la violation présumée de toute disposition de la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;
  - 15.1.2 dans lesquels l'ATA affirme que des modalités sont implicites ou intégrées dans la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;
  - 15.1.3 **relatifs à l'imposition de mesures disciplinaires pour un motif valable, sauf dans les cas où l'enseignant a le droit d'interjeter appel auprès du conseil d'arbitrage (*Board of Reference*) en vertu de l'*Education Act*.**

## **16. Discrimination – À ajouter à toutes les conventions collectives**

### **16.X Discrimination**

- 16.X.1** Il est interdit pour l'une ou l'autre des parties d'exercer ou d'imposer toute forme de discrimination, de harcèlement, de restriction ou de mesure coercitive envers un Employé en raison de son âge, de sa race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son lieu d'origine, de sa source de revenus, de ses allégeances politiques ou croyances religieuses, de son genre, de son orientation sexuelle, de sa situation familiale, de son état matrimonial, de son incapacité physique ou mentale, de son identité de genre ou de son expression de genre, ni en raison de son activité au sein de l'ATA ou de l'exercice par un Employé ou un Employeur d'un droit prévu par la présente entente ou par toute loi du Canada ou de l'Alberta.
- 16.X.2** L'article X.1 ne s'applique pas à un refus, à une limitation, à une particularité ou à une préférence découlant d'une exigence professionnelle réelle.

## **16. Discipline et représentation par l'ATA – À ajouter à toutes les conventions**

### **16.X Discipline et représentation par l'ATA**

- 16.X.1** Aucun Enseignant, enseignant suppléant, ni enseignant ayant une désignation de directeur d'école ou une autre désignation administrative, de supervision ou de consultation ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire officielle sans motif valable. Ce motif sera communiqué par écrit à l'Enseignant dans les cinq (5) jours opérationnels suivant la date à laquelle l'Enseignant est informé d'une mesure disciplinaire officielle.
- 16.X.2** Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire officielle ou d'une enquête, l'Enseignant est informé de la nature précise de la situation qui fait l'objet d'un examen ou d'une enquête, et qui pourrait donner lieu à une mesure disciplinaire officielle.

### **16.X Représentation par l'ATA**

- 16.X.1** Les Enseignants ont le droit d'être représentés par l'ATA au cours de toute procédure et/ou réunion où la ou les allégations faisant l'objet d'une enquête ou d'une discussion risquent fortement, si elles sont corroborées, de donner lieu à des mesures disciplinaires officielles.
- 16.X.2** Lorsque les circonstances le permettent, le Conseil scolaire fixe la date d'une procédure et/ou d'une réunion mentionnée à la clause 16.X.3.1 avec l'Enseignant en donnant un préavis raisonnable d'au moins 24 heures et en tenant dument compte des jours non opérationnels. Lors de cette procédure et/ou réunion, l'enseignant peut être accompagné d'un représentant de l'ATA, qui doit pouvoir être présent et y participer pleinement au nom de l'enseignant.
- 16.X.3** Le Conseil scolaire informe l'enseignant, avant la procédure et/ou la réunion en question, qu'il peut être accompagné d'un représentant de l'ATA. Toutefois, si

le représentant de l'ATA n'est pas disponible dans un délai raisonnable, on ne peut empêcher le Conseil scolaire de poursuivre le processus disciplinaire. L'ATA ne peut pas refuser ni retarder de manière déraisonnable la représentation demandée.

## **16. Horaire contigu pour les enseignants à temps plein – À ajouter à toutes les**

### **16.X Horaire contigu pour les enseignants à temps plein**

- 16.X.1** L'affectation régulière d'un enseignant à temps plein doit être contigüe. Lorsqu'une affectation contigüe n'est pas raisonnablement possible, une justification écrite de la décision relative à l'horaire de l'enseignant lui sera fournie sur demande. Aucune disposition de la présente clause n'empêche la mise en place d'un horaire non contigu par accord mutuel entre l'enseignant et le conseil scolaire.

## **16. Santé et sécurité au travail – À ajouter à toutes les conventions collectives**

### **16.X Santé et sécurité au travail**

- 16.X.1** Le Conseil scolaire et l'ATA reconnaissent l'importance de promouvoir un environnement sécuritaire et sain pour les employés.
- 16.X.2** Le Conseil scolaire et l'ATA s'engagent à remplir leurs obligations en vertu de l'*Occupational Health and Safety Act* (loi sur la SST) de l'Alberta et de toutes les lois applicables.
- 16.X.3** Le Conseil scolaire reconnaît que chaque Enseignant a le droit de travailler dans un environnement libre de harcèlement, de violence et de menaces de violence. Le Conseil prend toutes les précautions raisonnables pour protéger les Enseignants contre le harcèlement, la violence ou les menaces de violence.
- 16.X.4** Dans le cadre de l'obligation de maintenir des processus appropriés d'évaluation et d'atténuation des risques, les enseignants doivent être informés des risques pouvant découler des difficultés de comportement des élèves qu'ils peuvent raisonnablement s'attendre à rencontrer dans le cadre de leurs tâches à l'école, et lorsque ce risque pourrait exposer l'enseignant à de la violence ou à des blessures physiques. Néanmoins, le Conseil scolaire et l'ATA reconnaissent que cet engagement est assujéti aux dispositions du règlement sur les dossiers scolaires (*Student Records Regulation*).

## **Lettre d'entente – Processus d'essai concernant l'expérience acquise par cumul de service – À ajouter à toutes les conventions collectives**

**ATTENDU QU'une année scolaire s'étend généralement du 1<sup>er</sup> septembre d'une année donnée au 31 août de l'année suivante.**

**ET ATTENDU QUE l'ATA et la TEBA souhaitent mettre à l'essai un processus de reconnaissance de l'expérience acquise par cumul de service au cours d'une année complète d'emploi.**

**PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES (L'ATA ET LA TEBA) CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

**À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025, l'expérience acquise par cumul de service entre le 1<sup>er</sup> juin d'une année donnée et le 31 mai de l'année suivante sera prise en compte pour le calcul des années d'expérience au 1<sup>er</sup> septembre de l'année suivante.**

**Au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 juillet d'une année donnée, les enseignants peuvent soumettre une preuve de l'expérience acquise par cumul de service auprès d'autres conseils scolaires entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année donnée (conformément aux dispositions décrites à la clause 3.4) afin d'assurer qu'elle sera incluse dans le calcul des années d'expérience au 1<sup>er</sup> septembre de l'année suivante. Une seule demande de preuve écrite de l'expérience acquise par cumul de service peut être faite par année scolaire.**

**Toute augmentation de l'expérience résultant de la présente lettre d'entente sera maintenue indépendamment de la résiliation de la lettre d'entente.**

**Le comité mixte sur les relations du travail étudiera les questions découlant de l'exécution de la présente lettre pour la durée de la convention.**

**La présente lettre d'entente expire le 31 août 2028. Néanmoins, elle restera en application jusqu'à la date de ratification de la prochaine entente centrale.**

## **Lettres d'entente – Dispositions**

- Lettre d'entente n° 2 : Procédure provisoire de règlement des griefs
  - Supprimer/point d'ordre administratif
- Lettre d'entente n° 4 – projet de loi 32 (*Restoring Balance in Alberta's Workplaces Act*)
  - Supprimer
- Lettre d'entente n° 5 – projet de loi 15 (*Education (Reforming Teacher Profession Discipline) Amendment Act, 2022*)
  - Supprimer
- Lettre d'entente n° 6 – Processus accéléré d'arbitrage (projet pilote de 12 mois)
  - Supprimer/point d'ordre administratif
- Lettre d'entente n° 7 – Obligation d'accommodement
  - Supprimer/point d'ordre administratif
- Lettre d'entente n° 8 – Conditions d'exercice en milieu d'apprentissage

- distribué
  - Conserver
- Lettre d'entente n° 9 – Formulaire pour rendre compte de l'expérience
  - Conserver
- Lettre d'entente n° 10 – Logements fournis par la Northland School Division
  - Conserver dans la convention collective de la Northland School Division

### **Engagement de la TEBA et de l'ATA concernant le rajustement des taux de rémunération – Non annexé aux conventions collectives**

**La TEBA et l'ATA conviennent de calculer le rajustement de tous les taux de rémunération applicables (y compris, mais sans s'y limiter, les grilles salariales, les taux de rémunération des enseignants suppléants et les allocations pour fonctions administratives) afin que les conseils scolaires utilisent les taux rajustés dans les conventions collectives. La TEBA et l'ATA fourniront aux conseils scolaires les montants convenus d'un commun accord au plus tard soixante (60) jours civils après la date de ratification de l'entente centrale.**

### **Lettre d'entente de la TEBA et de l'ATA sur les tâches assignées – Non annexée aux conventions collectives**

**ATTENDU QUE les heures assignables sont définies comme « les heures attribuées par les Conseils scolaires aux enseignants et au cours desquelles ces derniers doivent s'acquitter de diverses fonctions et obligations professionnelles » et comprennent « d'autres activités qui sont définies par le Conseil scolaire et qui doivent se dérouler à un moment et à un endroit précis au cours d'une journée de travail raisonnable »;**

**ATTENDU QUE la TEBA et l'ATA ont convenu des bulletins d'interprétation conjoints n° 1 et n° 4 après la ratification de l'entente centrale de 2016-2018 afin de fournir une orientation aux conseils scolaires et aux enseignants sur l'interprétation de la définition des heures assignables et du caractère raisonnable des « autres activités » dans le contexte des responsabilités professionnelles d'un enseignant.**

**PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- 1. La TEBA et l'ATA examineront ensemble les bulletins d'interprétation conjoints n° 1 et n° 4, puis en discuteront, après la ratification de l'entente centrale.**
- 2. L'examen comprendra (sans s'y limiter) la prise en compte du caractère approprié des tâches liées aux problèmes de santé ou aux maladies transmissibles des élèves, ainsi que des tâches liées à d'autres fonctions en milieu scolaire normalement accomplies par du personnel non breveté.**

3. Les parties distribueront les bulletins d'interprétation conjoints (y compris les modifications convenues) aux conseils scolaires au plus tard le 31 décembre 2026.

### **Engagement de la TEBA – Non annexé aux conventions collectives**

#### **Prise en considération d'autres types de formation et d'expérience**

Après la ratification, la TEBA enverra la lettre suivante à l'ATA pour clarifier la compréhension de la TEBA quant au fait qu'aucun enseignant ne subira de perte de rémunération en raison de l'harmonisation de cette disposition :

*La présente lettre vise à clarifier un accord conclu par l'Alberta Teachers' Association (ATA) et la Teachers' Employer Bargaining Association (TEBA) dans le cadre de la ronde de négociations centrales des enseignants de 2024.*

*Au cours de la négociation des modifications aux dispositions de la convention collective concernant la « Prise en considération d'autres types de formation et d'expérience » (article 3.5), les parties ont tenté d'harmoniser les dispositions en fonction d'un ensemble commun de conditions. Ce faisant, l'ATA et la TEBA conviennent qu'aucun enseignant ne subira de perte de rémunération en raison de l'harmonisation de ces dispositions.*

*Plus précisément, la prise en compte de la formation et de l'expérience dans le cadre de ces dispositions n'entraînera aucune réduction de la formation et de l'expérience reconnues.*

*Salutations distinguées, Scott McCormack, président de la TEBA*

## Annexe B – Engagement du gouvernement – Groupe de travail sur la politique relative aux enseignants et le financement de l'éducation

*Cet engagement d'Alberta Education (AE) sera annexé aux conventions collectives à titre informatif seulement. Cet engagement est en vigueur jusqu'au 30 juin 2028.*

**ATTENDU QUE** l'efficacité de la gouvernance du système d'éducation dépend de la collaboration de professionnels et de dirigeants qui partagent leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience afin d'améliorer le rendement et le bien-être des élèves.

**ET ATTENDU QUE** le gouvernement provincial, l'ATA et les conseils scolaires ont un intérêt commun en ce qui concerne leur compréhension et leur contribution aux politiques d'éducation et aux décisions de financement, et qu'ils reconnaissent que le système bénéficierait de l'établissement d'un forum pour faciliter cet échange d'idées et de réflexions.

**ET ATTENDU QUE** le gouvernement provincial, l'ATA et les conseils scolaires conviennent que la collecte de données est fondamentale pour mener des discussions approfondies et mettre en œuvre efficacement d'éventuels changements à l'échelle du système.

**ET ATTENDU QUE** le gouvernement provincial, l'ATA et les conseils scolaires s'engagent à participer à des discussions collaboratives et à formuler des recommandations conjointement.

### **PAR CONSÉQUENT, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :**

1. À compter du 15 avril 2025, Alberta Education mettra en place un groupe de travail sur la politique relative aux enseignants et le financement de l'éducation (PEFE).
2. Le gouvernement provincial prévoit un budget de **405 millions de dollars** pour la durée de l'entente; Alberta Education répartira ces fonds parmi les conseils scolaires après avoir dûment tenu compte des recommandations du groupe de travail sur la politique relative aux enseignants et le financement de l'éducation (PEFE), conformément à ce qui suit :
  - **125 millions de dollars** pour l'année scolaire 2025-2026;
  - **140 millions de dollars** pour l'année scolaire 2026-2027 (sous réserve de l'affectation de crédits); et
  - **140 millions de dollars** pour l'année scolaire 2027-2028 (sous réserve de l'affectation de crédits).
3. Si les mesures transitoires prévues à l'article 18 de cet engagement ne s'appliquent pas, le PEFE se réunira pour la première fois au plus tard le 30 septembre 2025.
4. Le PEFE sera composé de personnes nommées par Alberta Education, l'ATA et le conseil d'administration de la TEBA (parmi les représentants élus membres du conseil d'administration de la TEBA), chaque partie étant responsable de nommer trois personnes.
  - a. Les réunions du PEFE seront présidées par un sous-ministre adjoint d'Alberta Education.

- b. Le soutien administratif au PEFE sera assuré par Alberta Education.
  - c. Un (1) représentant de la Teachers' Employer Bargaining Association (TEBA) peut assister aux réunions du PEFE, mais la TEBA n'est pas membre du groupe de travail.
  - d. Le PEFE désignera les personnes de soutien tenues de fournir de l'information pertinente relative au contexte et des avis d'expert.
5. Chaque organisation sera responsable des coûts résultant de la participation au PEFE des personnes qu'elle aura choisies.
6. Le PEFE se réunira au moins deux (2) fois par année scolaire pour discuter des éventuelles politiques et/ou initiatives du système d'éducation, proposées et/ou existantes, qui ont des répercussions sur les enseignants.
  - a. Les parties peuvent demander jusqu'à deux (2) réunions supplémentaires par an.
  - b. Une réunion aura lieu chaque année entre le 28 février et le 31 mars pendant la durée de la convention collective afin de discuter et de formuler des recommandations concernant les fonds qui pourront être répartis après avoir pris en compte les priorités et les recommandations du PEFE.
7. Le PEFE peut se livrer aux activités suivantes :
  - a. Discuter de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation d'initiatives nouvelles et existantes.
  - b. Examiner les attentes et les pratiques qui ne sont plus pertinentes dans le contexte actuel.
  - c. Mener des consultations sur les répercussions des initiatives sur les attentes actuelles et futures à l'égard des enseignants.
  - d. Discuter des besoins en matière de formation et de perfectionnement professionnel pour soutenir la mise en œuvre des initiatives.
  - e. Examiner les questions non résolues par les groupes de travail sur la complexité et l'inclusion au sein des sections locales.
8. Les sujets examinés en priorité par le PEFE peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter :
  - a. l'agression dans la salle de classe;
  - b. la répartition des fonds engagés;
  - c. la complexité des classes (y compris le nombre d'élèves par classe);
  - d. l'inclusion en classe; et
  - e. les évaluations de dépistage en littératie et en numératie.
9. Cet engagement n'empêche pas le gouvernement provincial de consulter les intervenants du système d'éducation au sujet de ces questions ou d'autres questions dans différents forums.
10. Les discussions relatives aux données peuvent être menées dans la mesure où elles concernent les sujets à examiner en priorité.

11. Les informations ou données partagées ne seront pas communiquées au grand public, à moins que les parties n'en décident autrement d'un commun accord.
12. Alberta Education, l'ATA, l'Alberta School Boards Association et la TEBA informeront les intervenants lorsqu'ils le jugeront nécessaire, mais au moins une fois par année scolaire.
13. Le PEFE établira conjointement tout autre mandat ou processus nécessaire à son fonctionnement efficace.
14. Le PEFE est établi pour faciliter des discussions informées entre l'ATA, Alberta Education et les conseils scolaires. Les résultats des discussions du PEFE ne peuvent être attribués à des membres individuels du PEFE.
15. Le PEFE peut transmettre des recommandations au ministre de l'Éducation. Lorsque le PEFE ne parvient pas à une recommandation consensuelle, l'ATA et/ou les membres du conseil d'administration d'un conseil scolaire peuvent transmettre des recommandations au Ministre.
16. Nonobstant l'article 15, avant qu'une partie ne transmette une ou plusieurs recommandations indépendantes au ministre de l'Éducation, Mme Deborah Howes, ou un médiateur accepté par les parties, peut faciliter les discussions sur la ou les questions soulevées afin d'aider les parties à parvenir à une recommandation consensuelle. Si le consensus n'est pas atteint, les parties peuvent alors formuler leurs recommandations de manière indépendante.
17. Les fonds engagés seront soumis à toutes les exigences applicables en matière de responsabilité fiscale et de production de rapports d'Alberta Education.
18. Mesures transitoires – Financement de l'année scolaire 2025-2026  
Si une entente de principe est en vigueur au 31 mars 2025 (ou lorsqu'une recommandation de la médiatrice a été reçue et que l'ATA s'est engagée à la recommander à ses membres à des fins de ratification), une réunion du PEFE sera tenue au plus tard le 30 avril 2025 afin de discuter de la répartition des fonds pour l'année scolaire 2025-2026. Mme Howes ou un médiateur accepté par les parties restera impliqué dans le processus pour faciliter les discussions sur la répartition des fonds pour l'année scolaire 2025-2026 afin d'aider les parties à parvenir à une recommandation consensuelle.