

CONVENTION COLLECTIVE

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

ENTRE



Le CONSEIL SCOLAIRE DU NORD-OUEST N° 1

et

L'ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION

du 1^{er} SEPTEMBRE 2016 au 31 AOUT 2018

Contenu

1.	CHAMP D'APPLICATION	1
2.	DURÉE DE L'ENTENTE ET NÉGOCIATIONS.....	2
3.	SALAIRE	4
3.2	Traitement salarial du corps enseignant	4
3.3	Scolarité	5
3.4	Expérience.....	6
4.	ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EXERCICE	8
4.2	Allocations pour fonctions administratives	8
4.3	Continuation temporaire de l'allocation	9
4.4	Administrateurs intérimaires - Rémunération.....	9
4.5	Enseignants possédant une désignation de direction	10
5.	MEMBRE SUPPLÉANT.....	11
5.1	<i>Taux de rémunération.....</i>	11
6.	ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL	11
7.	RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX	12
7.1	Régimes collectifs de soins de santé.....	12
7.3	Compte Dépenses Avantages Sociaux et Compte Dépenses Bien-être.....	12
8.	CONDITIONS D'EXERCICE	13
8.1	<i>Heures d'instruction et heures assignables du personnel enseignant</i>	13
8.2	<i>Définition des heures assignables</i>	13
9.	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	14
9.1	Plan de croissance professionnelle du personnel enseignant	14
10.	CONGÉS DE MALADIE.....	15
11.	CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL.....	16
11.2	<i>Avantages sociaux – Versement anticipé ou remboursement de primes pendant la période non rémunérée du congé</i>	17
12.	CONGÉ PERSONNEL.....	18
13.	CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICE À L'ASSOCIATION	19
14.	AUTRES CONGÉS	19
15.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS CENTRALES	22
16.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS LOCALES.....	25

17. EMPLOI.....	25
PROTOCOLES D'ENTENTE – TABLE CENTRALE	26
Nouveau protocole d'entente n° 1 – Programme à l'essai de crédits de congés pour calendrier d'instruction condensé.....	26
Nouveau protocole d'entente no 2 – Modificateur de la clause « moi aussi » et des augmentations	27
Nouveau protocole d'entente no 3 – Programme de subventions du Fonds pour l'amélioration dans les salles de classe (FASC)	28
PROTOCOLES D'ENTENTE – DISPOSITIONS LOCALES.....	29
ANNEXE « A »	30
ATTESTATION MÉDICALE	30
Signature du médecin : _____ Date:	
_____	30
MEDICAL LEAVE CERTIFICATE	30
Attending Physician: _____ Date:	
_____	30
ANNEXE « B »	30
CERTIFICAT POUR LE RETOUR AU TRAVAIL	31
Signature du médecin : _____ Date:	
_____	31
RETURN TO WORK CERTIFICATE	31
Attending Physician: _____ Date:	
_____	31

La présente convention collective est intervenue le ____ de _____ 20__ entre le Conseil scolaire du Nord-Ouest N⁰¹ (Conseil scolaire) et l'Alberta Teachers' Association (Association).

Attendu que la présente convention collective est intervenue 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.

Le masculin est utilisé pour alléger le texte.

1. CHAMP D'APPLICATION

- 1.1 *Ce document s'adresse aux personnes qui, possédant un certificat valide d'enseignement du Ministère de l'Éducation de l'Alberta, ont été engagées par le Conseil à un poste d'enseignement et répondent maintenant au titre de « personnel enseignant » ou « tout membre du personnel enseignant ».*
- 1.2 *La direction générale et la direction générale adjointe sont exemptées des effets de cette convention collective.*
- 1.3 *L'Association est l'agent négociateur de chaque unité de négociation et :*
 - 1.3.1 *a le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec la TEBA pour le compte de tout membre du personnel enseignant appartenant aux unités de négociation et de lier le personnel enseignant 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 du personnel enseignant appartenant à chaque unité de négociation en ce qui concerne les modalités locales et de lier tout membre du personnel enseignant par une convention.*
- 1.4 **Droits de gestion :** *le conseil scolaire conserve tous les droits de gestion, à moins d'indications contraires indiquées dans la présente convention collective.*
- 1.5 *La mise en œuvre de la présente convention collective ne fera pas en sorte qu'un membre du personnel enseignant reçoive un salaire inférieur à celui qui était calculé aux termes d'une convention collective antérieure, à moins que la TEBA et l'Association en conviennent.*
- 1.6 *La présente convention collective annule toutes les conventions collectives antérieures et toutes les dispositions qui y sont annexées.*

- 1.7 *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.*

2. DURÉE DE L'ENTENTE ET NÉGOCIATIONS

La présente convention collective est en vigueur du 1^{er} septembre 2016 jusqu'au 31 août 2018.

2.2 Négociation de la liste

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

- 2.3.1 *Soit la TEBA, soit l'Association 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'Association doit être communiqué 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 constitue un avis de commencer les négociations collectives mentionnées à l'article 59(1) du Labour Relations Code.*

2.4 Négociations locales

- 2.4.1 *Malgré le paragraphe 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations locales de la part d'un conseil scolaire ou de l'Association doit être annoncé après que la convention collective mentionnée à l'article 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 à l'article 2.4.1 constitue un avis de commencer les négociations collectives mentionnées à l'article 59(1) du Labour Relations Code.*

2.5 Prolongation pendant une période de transition

- 2.5.1 *Malgré l'article 130 du Labour Relations Code, lorsqu'un avis de commencer les négociations centrales a été signifié, la convention collective en vigueur entre les parties, au moment de la signification de l'avis est réputée de continuer à s'appliquer aux parties, en dépit de toute date d'expiration prévue dans la convention collective, jusqu'à ce*
- a) *qu'une nouvelle convention collective soit conclue ou*
 - b) *qu'une grève ou un lock-out 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 lock-out 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 de l'article 11(4) de la PECBA ou que les modalités centrales aient autrement été arrêtées.*

2.6 Rencontre et échanges

- 2.6.1 *Dans le cas des négociations à la Table centrale, les représentants de l'Association et de la TEBA 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'Association et la TEBA doivent échanger des précisions sur toutes les modifications recherchées.*
- 2.6.2 *Dans le cas des négociations à la Table locale, les représentants de l'Association et du conseil scolaire doivent se réunir et commencer les négociations collectives au plus tard 30 jours après que l'avis a été donné. À la première rencontre, l'Association et le conseil scolaire doivent échanger des précisions sur toutes les modifications recherchées.*

2.7 Ouverture d'un commun accord

- 2.7.1 *L'Association 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'Association et la TEBA.*
- 2.7.2 *L'Association et le conseil scolaire peuvent en tout temps, d'un commun accord, négocier des modifications relatives aux questions locales contenues dans la présente convention collective. Ces modifications prendront effet à la date convenue entre les parties.*

2.8 Information à fournir

- 2.8.1 *Étant donné que l'Association est l'agent négociateur du personnel enseignant employé par conseil scolaire, ce dernier doit fournir à l'Association au moins une fois par année, au plus tard le 31 octobre, la liste de ses enseignants membres de l'Association, y compris le nom, le numéro de brevet, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone à domicile et le nom de leur école ou de l'autre lieu où chacun est employé.*
- 2.8.2 *Chaque conseil scolaire fournit l'information suivante chaque année à l'Association et à la TEBA:*
- a) *Répartition des membres du personnel enseignant par catégorie et échelon de la grille salariale en date du 30 septembre ;*
 - b) *Taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux/ Compte Dépenses Bien-être/ Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ;*
 - c) *Dernier état financier du conseil scolaire ;*
 - d) *Coût total des primes relatives aux avantages sociaux ;*
 - e) *Coût total des enseignants suppléants ; et*
 - f) *Coût total des allocations.*

3. SALAIRE

3.1 Date/calendrier de versement des salaires :

Les salaires seront payés le 27^e jour du mois à raison d'un douzième (1/12^e) du salaire annuel.

3.2 Traitement salarial du corps enseignant :

- 3.2.1 *La grille ci-dessous indique la distribution des salaires minimum et maximum selon la formation et l'expérience professionnelles acquises en éducation.*
- 3.2.2 *La base salariale des membres du personnel enseignant sera calculée en fonction du nombre d'années de formation professionnelle reçue et reconnue par le service de qualification des enseignants (SQE) de l'Association et du nombre d'années d'expérience professionnelle acquise en éducation.*

Grille au 1^{er} septembre 2016

	trois	quatre	cinq	six
0	49 684	59 799	63 346	66 892
1	52 058	63 592	67 135	70 682
2	54 251	67 382	70 927	74 471
3	56 440	71 169	74 720	78 264
4	58 634	74 963	78 508	82 052
5	60 825	78 754	82 298	85 842
6	63 017	82 545	86 089	89 634
7	65 208	86 329	89 878	93 425

8	67 397	90 123	93 667	97 215
9	69 592	93 915	97 457	101 004

L'année 3 de scolarité (catégorie salariale C3 de grille) sera supprimée de la convention collective, à compter du 1er septembre 2017. Tous les membres du personnel enseignant qui touchent actuellement un salaire annuel en vertu de catégorie C3 passeront à l'échelon, au sein de la quatrième année (catégorie C4), qui sera le plus proche de leur salaire annuel actuel, mais qui ne pourra être inférieur à celui-ci. Si cet échelon de la grille n'est pas le C4 MAX, l'enseignant aura droit à une progression à l'intérieur de la grille fondée sur les années d'expérience.

Grille au 1^{er} septembre 2017

	quatre	cinq	six
0	59 799	63 346	66 892
1	63 592	67 135	70 682
2	67 382	70 927	74 471
3	71 169	74 720	78 264
4	74 963	78 508	82 052
5	78 754	82 298	85 842
6	82 545	86 089	89 634
7	86 329	89 878	93 425
8	90 123	93 667	97 215
9	93 915	97 457	101 004

3.3 Scolarité

3.3.1 L'évaluation des années d'études universitaires d'un membre du personnel enseignant à des fins salariales ne peut être effectuée qu'en fonction de l'attestation de formation professionnelle du Service de qualification des enseignants (SQE) de l'Alberta Teachers' Association conformément à la politique du Memorandum of AGREEMENT entre le Department of Education, l'ATA et l'Alberta School Trustees' Association, datée du 23 mars 1967.

3.3.2 Tout membre du personnel enseignant déjà en poste qui désire faire reconnaître une année universitaire additionnelle pour des fins salariales doit présenter au Conseil une nouvelle attestation de formation professionnelle émise par le SQE.

- *Cette attestation doit être reçue par la direction générale avant le 31 décembre pour qu'une augmentation salariale soit rétroactive au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours ou avant le 31 mai pour qu'une augmentation salariale soit rétroactive au 1^{er} février de l'année scolaire en cours.*

Toute demande reçue après le 31 mai sera considérée pour le 1^{er} septembre de la prochaine année scolaire seulement.

3.3.3 *Tout membre du personnel enseignant nouvellement engagé par le Conseil doit soumettre à la direction générale une attestation de sa formation professionnelle émise par le SQE dans es cent vingt (120) jours qui suivent son entrée en fonction.*

- *En l'absence de cette attestation, le Conseil ne reconnaitra que quatre (4) années de formation universitaire pour fins salariales.*
- *Toute attestation reçue durant cette période de cent vingt (120) jours permettra un ajustement salarial rétroactif au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours ou à la date du début de l'emploi.*

Après cette période tout ajustement salarial sera effectué le 1^{er} du mois suivant la réception de l'attestation au bureau du Conseil et aucune rétroactivité ne sera applicable à moins que soit fournie une preuve démontrant qu'une demande auprès du SQE a été faite dans les trente (30) jours suivant son entrée en fonction.

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

3.4 Expérience

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

- a) en vertu d'un contrat dans un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi, à l'exclusion des congés autorisés sans salaire et des périodes de vacances;*
- b) 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 membre du personnel 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 entrent en vigueur le 1^{er} 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 *Le Conseil considère toute expérience acquise en tant que personnel enseignant certifié de la maternelle à la 12^e.*
- 3.4.6 *Le placement temporaire à la grille est déterminé en fonction des preuves écrites fournies au moment de l'embauche. Les nouveaux membres du personnel enseignant disposent ensuite de quatre-vingt-dix (90) jours, à compter de leur première journée d'enseignement, pour obtenir et présenter les preuves attestant leur expérience antérieure. Suite à la réception de ces preuves dans le délai accordé, le placement approprié à la grille et le réajustement de salaire seront effectués.*
- 3.4.7 *L'augmentation pour expérience acquise est accordée soit au 1^{er} septembre ou au 1^{er} février.*
- 3.4.8 *Les membres du personnel enseignant qui ont un contrat, à plein temps ou à temps partiel, doivent accumuler un total de cent-trente (130) jours ETP d'enseignement pour bénéficier d'une majoration à la grille salariale. Les membres du personnel enseignant engagé comme personnel suppléant doivent accumuler cent-soixante-dix (170) jours ETP d'enseignement au sein du conseil ou de différents conseils scolaires pour avoir droit à une majoration à la grille salariale. Tout membre du personnel 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, selon le cas.*
- 3.4.9 *L'expérience acquise à titre de personnel suppléant est aussi reconnue valide et justifie le placement salarial approprié lorsque les preuves écrites sont fournies dans le délai indiqué à l'article 3.4.6.*

3.5 Considérations particulières

3.6 Autres taux de rémunération

- 3.6.1 Aux fins de cette convention, 4 000 \$ du salaire annuel conformément à l'article 3.2, seront considérés comme avantages relatifs aux voyages dans une région visée par règlement telle que définie par Agence du revenu du Canada et seront inscrits dans la case appropriée du feuillet T4 annuel. Le montant pour avantages relatifs aux voyages sera reparti au prorata des mois embauchés par le Conseil. L'implantation de cet avantage s'effectuera selon les dispositions de l'Agence du revenu du Canada et ne fera en aucune façon augmenter le coût des salaires et des autres bénéfices.
- 3.6.2 À la demande de la direction générale, tout membre du personnel enseignant, peut fournir des services professionnels excédant son entente contractuelle en vigueur avec le Conseil scolaire.

- 3.6.2.1 Les services mentionnés ci-dessus doivent être définis par une entente contractuelle écrite et signée par les deux parties.
- 3.6.2.2 Les services mentionnés ci-dessus sont rémunérés à un tarif équivalent à 1/200 du salaire de base pour chaque jour de travail fourni.
- 3.6.2.3 Les journées de travail contractuel ne peuvent pas servir à des fins de majoration salariale (grille salariale) ni à des fins de pension (régime de pension ATRF).

3.6.3 Fonds pour participation au congrès annuel de l'ATA

- 3.6.3.1 Le personnel enseignant recevra une allocation de 150\$ par année pour couvrir les dépenses associées au congrès annuel de l'ATA.
- 3.6.3.2 Pour les membres du personnel enseignant qui ont plus de 400 km de déplacement pour se rendre au congrès annuel de l'ATA, une demi-journée de travail pour le perfectionnement professionnel sera ajoutée au calendrier scolaire pour la journée avant le début du congrès annuel.

4. ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EXERCICE

4.1 Création de nouvelles désignations/nouveaux postes

- 4.1.1 Lors de la création d'un nouveau poste permanent à l'intérieur de la structure du Conseil scolaire qui n'est pas mentionné dans cette entente, les indemnités supplémentaires allouées au poste doivent être déterminées en consultation avec les représentants de l'unité de négociation, avant que le poste en question soit annoncé ou que l'affectation ne soit effectuée.

4.2 Allocations pour fonctions administratives*

- 4.2.1 En plus du salaire prévu à la clause 3.2, la direction de l'école recevra une prime administrative définie selon trois facteurs :
 - a) montant de base indexé:
 - la prime de base sera calculée à 12 % du maximum de la catégorie 4 ;
 - b) montant pour chaque élève équivalence temps plein (E.T.P.)¹ inscrit au 30 septembre de l'année en cours :

si le nombre d'élèves E.T.P. est de :

- 0 à 200 élèves E.T.P., le nombre total des élèves sera multiplié par 0,04 % du maximum de la catégorie 4,
- 201 à 300 élèves E.T.P., le nombre d'élèves jusqu'à 200 sera multiplié tel que décrit ci-dessus et le nombre d'élèves au-dessus de 200 sera multiplié par 0,05 % du maximum de la catégorie 4 ;

c) montant pour complexité:

Le montant pour complexité sera, un boni de :

- 626 \$ pour l'administration qui gère une école élémentaire (maternelle à la 6^e année) avec 1^{er} cycle secondaire, **ou**
- 1879 \$ pour l'administration qui gère une école élémentaire (maternelle à la 6^e année) avec 1^{er} cycle et 2^e cycle secondaire.

* Si le poste de direction d'école est partagé, la totalité de la prime administrative sera partagée entre les personnes occupant ce poste, c'est à dire au prorata de l'affectation assignée.

¹ Ceci inclut tous les élèves qui sont gérés par l'école et pour lesquels le Conseil reçoit un montant du Ministère.

4.2.2 En plus du salaire prévu à la clause 3.2, la direction adjointe recevra une prime de 30% de la prime administrative accordée à la direction de l'école. De plus, la direction adjointe sera assignée un temps minimum de 0,20 équivalence temps d'instruction (20 % E.T.P.) pour effectuer des tâches administratives.

4.2.3 En plus du salaire prévu à la clause 3.2, le personnel affecté à un poste de conseiller/conseillère pédagogique recevra une allocation annuelle au prorata de l'affectation de la tâche assignée. L'allocation annuelle sera calculée à 8 % du maximum de la catégorie 4.

4.3 Continuation temporaire de l'allocation

4.4 Administrateurs intérimaires - Rémunération

4.4.1 En l'absence de la direction, la direction adjointe sera désignée par la direction générale pour agir à titre de direction par intérim. Si la direction adjointe occupe cette fonction pendant au moins 4 jours de classes consécutives, elle recevra un supplément rétroactif portant sa prime administrative à l'équivalent de la prime de la direction pour chaque jour de remplacement.

4.4.2 En l'absence de la direction et de la direction adjointe, la direction générale désignera un membre du personnel enseignant pour agir à titre

de direction par intérim. Le membre du personnel enseignant désigné direction par intérim recevra une prime de 50 \$ pour chaque jour de remplacement.

4.5 Enseignants possédant une désignation de direction

4.5.1 *À compter du 1^{er} septembre 2017, le membre du personnel 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, le conseil scolaire doit décider si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.*

4.5.2 *Toute direction en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq ans avant le 1^{er} septembre 2017 peut continuer d'être visée 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, le conseil scolaire devra décider au plus tard le 30 avril 2018 si la désignation continuera ou non pendant l'année scolaire 2018-2019 et, si elle continue, elle sera considérée comme une désignation continue.*

4.5.3 *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 1^{er} septembre 2017, le conseil scolaire doit décider au plus tard le 31 janvier 2018 si sa désignation continuera ou non et, si elle continue, elle sera considérée comme 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.*

4.6 Autres désignations de fonctions administratives

4.7 Autres conditions relatives à des fonctions administratives

4.7.1 Les directions d'école auront droit à deux journées de congé payé par année scolaire. Les dates de ces journées seront fixées par l'administration et la direction générale d'un commun accord. S'ils ne peuvent convenir de dates ensemble, le Conseil scolaire payera, avant la fin juin de chaque année scolaire, les journées non utilisées au taux de 1/200 du salaire annuel et de prime administrative.

4.7.2 À compter du 1^{er} septembre 2015, dans les écoles où il y a 150 élèves ou plus, y compris les enfants à la maternelle, le Conseil nommera une direction adjointe. Tous les élèves et les enfants inscrits comptent pour un pour cette clause seulement.

4.7.3 À compter du 1^{er} septembre 2018, article 4.5.3 annule et remplace article 4.5.2 : dans les écoles où il y a 175 élèves ou plus, y compris les enfants à la maternelle, le Conseil nommera une direction adjointe. Tous les élèves de la maternelle à la 12^e année inscrits comptent pour un pour cette clause seulement.

5. MEMBRE SUPPLÉANT

5.1 Taux de rémunération

5.1.1 *Tout membre du personnel enseignant engagé au jour le jour est un membre du personnel suppléant.*

5.1.2 *Les taux de suppléance seront calculés à 0.24 pour cent (0.24 %) du maximum de la catégorie 4 pour une journée de travail. Pour une demi-journée ou moins de travail, la moitié du taux d'une pleine journée sera versée. Les indemnités de congés payés sont comprises dans ce montant.*

5.2 Application de la grille salariale

5.2.1 *Au-delà de quatre (4) journées consécutives d'enseignement en remplacement du même professeur, le membre du personnel suppléant recevra, dès le premier jour, 1/200^e de son placement salarial sur la grille.*

5.2.2 *À compter du 1^{er} septembre 2017, la période d'emploi ininterrompu pendant l'année scolaire ne sera pas considérée comme interrompue si un jour férié, un congrès du personnel enseignant, une journée pédagogique ou toute autre relâche régie par le réseau interrompt la continuité de suppléant dans la salle de classe.*

6. ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL

6.1 *À compter du 1^{er} septembre 2017, l'équivalence temps plein (ETP) de tout membre du personnel enseignant à temps partiel sera calculé en tant que quotient du nombre d'heures d'enseignement annuelles réelles de l'enseignant par le nombre d'heures d'enseignement d'une*

affectation à temps plein dans son école. Cet ETP servira au calcul de la part proportionnelle des heures assignables du membre du personnel enseignant.

- 6.2 *Dans le cas des membres du personnel enseignant travaillant à moins de 50% d'un temps complet d'enseignement, la contribution du Conseil aux avantages sociaux des employés décrits à l'article 7 sera proportionnelle à leur temps d'enseignement.*

7. RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX

7.1 Régimes collectifs de soins de santé

Le Conseil versera les cotisations suivantes dans les proportions indiquées ci-dessous, de façon à ce que tout membre du personnel enseignant embauché à 50 % du temps ou plus puisse bénéficier des avantages sociaux détaillés dans l'assurance-groupe :

1. *100 % de la prime d'assurance Extended Health Care Plan (EHCP) — Plan 1.*
2. *100 % de la prime de prestations d'invalidité prolongée de l'Alberta School Employee Benefit Plan (ASEBP) — Plan D.*
3. *100 % de la prime d'assurance vie ASEBP— Schedule 2*
4. *100 % de la prime d'assurance dentaire ASEBP — Plan 3.*
5. *100 % de la prime d'assurance pour les soins de la vue ASEBP—Vision Care – Plan 3.*

7.2 Admissibilité aux régimes collectifs d'avantages sociaux

- 7.2.1 Si deux membres du personnel enseignant sont des conjoints, chacun a le choix d'adhérer soit au plan individuel ou familial pour ses avantages sociaux.
- 7.2.2 Sauf pour les membres du personnel suppléant, la participation aux avantages sociaux décrits à l'article 7 fait partie des critères d'embauche ; toutefois si un membre du personnel enseignant ne désire pas le compte de dépenses avantages sociaux (HSA), l'assurance pour les soins de la vue, l'assurance maladie complémentaire, l'assurance dentaire ou bénéficie d'avantages équivalents par son conjoint, il pourrait s'abstenir de participer.

7.3 Compte Dépenses Avantages Sociaux et Compte Dépenses Bien-être

7.3.1 *Le conseil offre au personnel enseignant un compte de dépenses avantages sociaux (Health Spending Account) conformément aux règlements définis par Agence de revenu Canada et ASEBP. Le compte de dépenses avantages sociaux (HSA) est de 780 \$. Un membre du personnel enseignant qui commence un contrat après le 31 octobre a le droit à un compte de dépenses avantages sociaux dont le montant équivaut à 10 % du montant annuel pour chaque mois sous contrat.*

7.4 Autres régimes collectifs d'avantages sociaux

7.4.1 Le Conseil retiendra sa portion et celle de l'employé de tout rabais aux primes d'assurance emploi qui pourrait lui être octroyé.

8. CONDITIONS D'EXERCICE

8.1 Heures d'instruction et heures assignables du personnel enseignant

8.1.1 *À compter du 1^{er} septembre 2017, les heures d'instruction de tous les membres du personnel enseignant seront plafonnées à 907 heures par année scolaire à compter de l'année scolaire 2017-2018.*

8.1.2 *À compter du 1^{er} septembre 2017, les heures assignables des membres du personnel enseignant seront plafonnées à 1 200 heures par année scolaire à compter de l'année scolaire 2017-2018.*

8.2 Définition des heures assignables

8.2.1 *Les heures assignables sont les heures que le Conseil scolaire attribue aux membres du personnel enseignant et pendant lesquelles celui-ci exige que les membres du personnel enseignant exercent diverses activités et fonctions professionnelles, notamment:*

- a) jours d'opération ou jours du calendrier scolaire (y compris un congrès d'enseignants)*
- b) enseignement*
- c) la supervision, y compris avant et après les cours, pendant la période de transition entre les cours, les récréations et les périodes de dîner*
- d) les entrevues et rencontres des parents- personnel enseignant*
- e) le perfectionnement professionnel imposé par le conseil scolaire et l'école, les heures assignées au perfectionnement professionnel du personnel enseignant et les déplacements au sens défini à la clause 8.2.3*
- f) les réunions du personnel*
- g) les heures assignées avant la journée de classe et à la fin de celle-ci*

b) les autres activités précisées par le conseil scolaire qui doivent se dérouler à un moment et en un lieu déterminés pendant une journée de travail raisonnable.

8.2.2 Les membres du personnel enseignant ont des obligations professionnelles en vertu de la School 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 leur conseil scolaire. Les membres du personnel enseignant disposent d'un pouvoir discrétionnaire, qu'ils doivent exercer raisonnablement, en ce qui concerne le moment où ils s'acquittent de leurs responsabilités professionnelles qui s'étendent au-delà de leurs heures assignées.

8.2.3 Les heures consacrées aux déplacements aux fins des activités de perfectionnement professionnel mentionnées au sous-alinéa 8.2.1 e) ne seront pas prises en compte dans le calcul des heures assignables de l'enseignant si:

a) Le membre du personnel enseignant reçoit une autre rémunération ou des allocations, y compris une indemnité journalière, pour les heures de déplacement (sauf une indemnité de kilométrage).

b) La distance réelle des déplacements nécessaires aux fins de ce perfectionnement professionnel ne dépasse pas de plus de quatre-vingts (80) kilomètres les déplacements habituels du membre du personnel enseignant entre son domicile et son lieu de travail habituel. Dans ces cas, les heures assignables seront calculées à raison d'un quart (1/4) d'heure par tranche de vingt (20) kilomètres de déplacement au-delà du seuil de quatre-vingts (80) kilomètres.

c) Les heures sont consacrées aux déplacements en direction et au retour du congrès annuel du personnel enseignant.

9. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

9.1 Plan de croissance professionnelle du personnel enseignant

9.1.1 Les plans de croissance professionnelle des membres du personnel enseignant tiendront compte des objectifs du conseil scolaire, mais n'auront pas obligatoirement à les inclure.

9.1.2 Le processus de croissance professionnelle du personnel enseignant, y compris des discussions entre le membre du personnel enseignant et la direction 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 restriction, leur propre plan de perfectionnement du personnel enseignant auquel le conseil scolaire et/ou l'école peuvent exiger que les membres du personnel enseignant participent.

10. CONGÉS DE MALADIE

À la discrétion de la direction générale, tout nouveau membre du personnel enseignant qui n'a encore rendu aucun service pour le Conseil scolaire pourra se voir octroyer les congés ci-dessous si un processus de demande a été effectué.

10.1 *Sauf dans les cas d'urgence ou dans les cas prévus au présent article, toutes les demandes de congé doivent être adressées par écrit à la direction générale au moins dix jours de calendrier avant le début du congé.*

10.2 *Un congé de maladie est un congé nécessaire pour raison de santé, maladie ou accident occasionnant un traitement médical ou une hospitalisation, ou toute autre condition médicale rendant le membre du personnel enseignant incapable de remplir ses fonctions d'enseignant.*

10.3 *Après trois jours consécutifs d'absence, le Conseil est en droit d'exiger un certificat médical.*

10.4 *Dès le début de sa première année de service auprès du Conseil, un membre du personnel enseignant aura droit à un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie. S'il quitte avant la fin de l'année, le Conseil scolaire sera en droit d'exiger les jours de maladies réclamés supérieurs à deux jours par mois de service. Toutefois, tout membre du personnel enseignant pourra faire appel de cette décision auprès du Conseil. Au début de sa deuxième année de service, un membre du personnel enseignant aura droit à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de congés de maladie. Après une absence de plus de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, aucun salaire ne sera versé par le Conseil scolaire. À ce moment, le membre du personnel enseignant a droit à son assurance salaire, soit aux prestations d'invalidité prolongée s'il qualifie ou à l'assurance emploi.*

À son retour à plein temps, après une maladie, le membre du personnel enseignant aura droit à:

- *la portion inutilisée de ses jours de congé s'il est à sa première année de service avec le Conseil;*
- *voir sa réserve de congés de maladie rétablie à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier s'il a terminé une année de service auprès du Conseil et s'il remplit la condition suivante :*

Après une absence de plus de 60 jours de calendrier, le membre du personnel enseignant doit fournir un certificat médical (Annexe « B ») attestant que celui-ci est capable de retourner au travail sur une base continue.

La réserve de 90 jours sera rétablie seulement après que la personne aura travaillé pendant 10 jours d'enseignement consécutifs, à moins que l'absence soit le résultat d'une nouvelle condition médicale attestée par un médecin.

À défaut de remplir les conditions nommées ci-dessus le membre du personnel enseignant se verra accordé seulement les jours de congé de maladie inutilisés.

10.5 *Le Conseil scolaire est en droit de demander une attestation du*

médecin ou du dentiste (Annexe « A ») comme preuve d'incapacité avant qu'un congé rémunéré soit accordé.

- 10.6 *Nonobstant l'article 10.5, le membre du personnel enseignant aura droit à cinq (5) absences d'une durée d'un ou deux jours chacune sans être obligé de fournir la preuve de la raison pour laquelle il était incapable de remplir ses fonctions.*

11. CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL

11.1 Congé de maternité/congé parental/congé d'adoption

11.1.1 Congé de maternité

Toute enseignante a droit au congé de maternité. Les conditions sont les suivantes :

- a) *Le congé de maternité commence à la date choisie par l'enseignante. L'enseignante doit, si possible, aviser la direction générale des dates de son congé trois mois avant la date du début du congé.*
- b) *La direction générale peut demander l'attestation d'un médecin indiquant la date d'accouchement probable.*
- c) *Le congé de maternité est sans solde excepté si les conditions prévues par la clause 11.1.1 (f) sont présentes.*
- d) *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 écrit 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.*
- e) *Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir la direction générale par écrit au moins deux semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.*
- f) *Avant le début du congé de maternité, toute enseignante dans sa deuxième année ou plus et étant activement à l'emploi du Conseil doit suivre la formule i) ou ii) ci-dessous.*
 - i) *Si l'enseignante doit s'absenter, pour des raisons médicales, avant 10 semaines précédant le jour prévu d'accouchement, et si elle 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 l'assurance d'invalidité prolongée.*
 - ii) *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 a)*

ou b) ci-dessous. L'enseignante doit suivre la formule choisie jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail suite à l'accouchement.

a) L'enseignante peut se prévaloir du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC). Le Conseil scolaire doit établir et maintenir un Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage qui assure 100 % de leur salaire hebdomadaire pendant 17 semaines aux membres du personnel enseignant qui sont en congé de maternité. Pendant ces 17 semaines, le Conseil scolaire doit payer sa part des cotisations au régime d'assurances collectives spécifiées à la clause 7 de la convention collective.

b) L'enseignante peut bénéficier de congés de maladie payés, conformément à la clause 10.4 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.

11.1.2 Congé parental (prolongé)

11.1.2.1 Les membres du personnel enseignant ont droit à un congé parental sans salaire ou avantages sociaux pour une période ne dépassant pas 24 mois. Le retour au travail après un tel congé doit coïncider avec le début de l'année scolaire. L'avis de retour au travail doit être donné par écrit à la direction générale avant le 1^{er} février précédant le retour au travail.

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

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

11.2 Avantages sociaux – Versement anticipé ou remboursement de primes pendant la période non rémunérée du congé

11.2.1 *Les membres du personnel enseignant peuvent verser par anticipation ou rembourser les primes à payer pour les avantages sociaux pendant la durée d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental.*

11.2.2 *Sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, les membres du personnel enseignant en congé de maternité ou les membres du personnel en congé d'adoption ou en congé parental peuvent prendre des*

arrangements par l'intermédiaire du conseil scolaire afin de verser par anticipation la totalité des primes relatives aux avantages applicables prévus dans la convention collective existante pendant une période maximale de 12 mois.

- 11.2.3 *Malgré la clause 11.2.2, sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, si le membre du personnel enseignant en fait la demande, le conseil scolaire continuera de payer la cotisation du conseil scolaire à l'égard du coût des avantages pour un membre du personnel enseignant en congé de maternité ou en congé d'adoption ou en congé parental pendant une période maximale de douze mois, à la condition que le membre du personnel enseignant rembourse la totalité de la prime versée par le Conseil scolaire à l'égard des primes à payer pour ces avantages.*
- 11.2.4 *Le membre du personnel enseignant qui prend l'engagement prévu à la clause 11.2.3 est responsable du remboursement des primes versées par le conseil scolaire pour les avantages et doit rembourser cette somme au conseil scolaire à son retour du congé, suivant des modalités raisonnables convenant aux deux parties, au cours de la période maximale de douze mois qui suit la reprise de ses fonctions.*
- 11.2.5 *Si le membre du personnel enseignant ne reprend pas ses fonctions d'enseignement, il est responsable du remboursement immédiat des primes versées par le conseil scolaire pour les avantages et doit rembourser le conseil scolaire dès réception d'une facture en ce sens.*
- 11.2.6 *Si le membre du personnel enseignant n'a pas remboursé intégralement le coût des primes relatives aux avantages versées auparavant par le conseil scolaire en application de la clause 11.2.3, il ne peut présenter une nouvelle demande en application de la clause 11.2.3.*

12. CONGÉ PERSONNEL

Tout membre du personnel enseignant avec un contrat de plus de 100 jours a droit à deux (2) journées par année plus ses journées en réserve pour raisons personnelles sans perte de salaire. Un membre du personnel enseignant avec un contrat de moins de 100 jours a droit à une seule journée personnelle par année.

Un congé personnel sera accordé si le membre du personnel respecte les conditions suivantes :

- faire sa demande au moins dix jours à l'avance
- trouver une suppléance certifiée;
- faire un plan de cours pour la suppléance

Les congés personnels qui ne sont pas utilisés pourront s'accumuler dans une réserve de congés personnels jusqu'à un maximum de deux (2) jours.

Les demandes de congés personnels ne seront pas approuvées pour prolonger les

congés d'été.

Les congés personnels ne devront pas nuire au bon fonctionnement de l'école.

Si un membre du personnel enseignant prend un jour personnel pour assister aux funérailles, l'avis de dix (10) jours n'est pas requis.

Les congés personnels ne pourront pas s'étendre sur plus de deux journées consécutives, à moins que la direction générale l'autorise.

13. CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICE À L'ASSOCIATION

- 13.1 *Un membre du personnel enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'Association rembourse au conseil scolaire le coût réel du suppléant, y compris la part du conseil scolaire à l'égard des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, pour exercer les fonctions de membre élu ou nommé du Conseil exécutif provincial, des comités de discipline et d'examen de la pratique (Discipline and Practice Review Committees) et des comités de négociation des tables centrale et locales.*
- 13.2 *À la demande écrite de la direction générale ou de son délégué, le conseil scolaire peut accorder un congé de représentation additionnel. La demande écrite doit être présentée avec le plus long préavis possible et, dans la mesure du possible, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début du congé, mentionner le nom du membre du personnel enseignant et la ou les dates ainsi que l'heure où les heures où le membre du personnel enseignant s'absentera de ses activités professionnelles auprès du conseil scolaire. L'Association remboursera le conseil scolaire conformément à la clause 13.1. Ces congés ne seront pas refusés déraisonnablement.*
- 13.3 *Si l'Association demande un prêt de service d'un membre du personnel 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 membre du personnel enseignant sera libéré selon un horaire pouvant atteindre au maximum l'ETP du membre du personnel enseignant à la condition que le nombre d'heures de l'ETP pendant lesquelles le membre du personnel enseignant sera libéré soit convenu mutuellement entre le conseil scolaire, le membre du personnel enseignant et l'Association et qu'il n'en coûte rien au conseil scolaire.*
- 13.4 *Au cours de ce prêt de service, le conseil scolaire maintiendra le salaire normal du membre du personnel enseignant, les allocations applicables et les cotisations au régime d'avantages sociaux tel que stipulé dans la convention collective et versera les cotisations obligatoires pour le compte du membre du personnel enseignant. L'Association remboursera au conseil scolaire tous les paiements effectués par celui-ci pour le compte du membre du personnel enseignant pendant son prêt de service aux termes de cette clause.*

14. AUTRES CONGÉS

- 14.1 Sauf dans les cas d'urgence ou dans les cas prévus au présent article toutes les demandes de congé doivent être adressées, par écrit, à la direction générale au

moins dix (10) jours d'enseignement avant le début du congé.

- 14.2 Tout membre du personnel enseignant convoqué par la cour afin de servir de juré ou de témoin touchera son salaire normal, mais devra rembourser le moindre du cout de la suppléance ou de l'honoraire reçu de la cour.
- 14.3 À l'occasion d'une maladie sérieuse ou du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de l'un de ses enfants, d'un frère, d'une sœur ou de ses beaux-parents, de ses petits-enfants, tout membre du personnel enseignant pourra s'absenter jusqu'à un maximum de cinq (5) jours sans perte de salaire.
- 14.4 À l'occasion du décès de ses grands-parents, du décès des grands-parents ou d'un frère ou d'une sœur de son conjoint, tout membre du personnel enseignant a droit d'être absent pendant trois (3) jours de travail consécutifs sans perte de salaire.
- 14.5 À la seule discrétion du Conseil scolaire, sur demande écrite d'un membre du personnel enseignant, un maximum de deux journées supplémentaires pourra être accordé pour accommoder des déplacements difficiles qui le priveraient de bénéficier des clauses 14.3 et/ou 14. 4.

14.6 **Congé familial**

Un membre du personnel enseignant aura droit à trois (3) jours par année de congé familial pour des raisons de maladie de son ou ses enfants sous sa charge. De plus, s'il y a des enfants à la maison, et que le conjoint qui s'en occupe est malade, le membre du personnel enseignant pourra se prévaloir d'un congé familial. Pour accéder au congé familial, le membre du personnel enseignant doit remplir les conditions suivantes :

- trouver une suppléance adéquate, sauf en cas d'urgence ;
- faire un plan de cours pour la suppléance;
- soumettre à la direction générale des explications de sa présence indispensable auprès de son enfant sur le formulaire – congé familial ;
- fournir un certificat médical relié à la santé de l'enfant si exigé par le Conseil scolaire.

14.6.1 Un membre du personnel enseignant aura droit à un (1) jour par année scolaire de congé pour ses enfants majeurs ou son conjoint(e) sous les conditions susdites pour des interventions médicales. Le Conseil scolaire peut exiger un certificat médical.

14.7 **Congé de Paternité**

- 14.7.1 Un membre du personnel enseignant aura droit à un congé de paternité de cinq (5) jours sans perte de salaire. Le membre du personnel enseignant devra prendre son congé de paternité dans un délai raisonnable, c'est à dire dans les 30 jours entourant la naissance de l'enfant ou le jour que la mère ou l'enfant reçoivent leur congé de l'hôpital.
- 14.7.2 Le titre de paternité est accordé également à un conjoint du même sexe.
- 14.7.3 Sur demande spéciale à la direction générale, un membre du personnel enseignant peut requérir un prolongement de deux (2) jours à son congé de paternité si sa conjointe souffre de complications médicales au cours des dix jours suivant la naissance d'un enfant. Une attestation médicale doit être remise avec la demande.

14.8 **Congé d'adoption**

- 14.8.1 Sauf dans les cas d'imprévis, le membre du personnel enseignant avisera le Conseil scolaire de son intention de prendre un congé d'adoption trois mois à l'avance du premier jour du congé.
- 14.8.2 Un membre du personnel enseignant aura droit à un congé d'adoption de deux (2) jours sans perte de salaire ni réduction de sa réserve de congé de maladie. Le membre du personnel enseignant devra prendre son congé d'adoption dans un délai raisonnable, c'est à dire dans les 30 jours entourant la date de l'adoption.

14.9 **Congé sans solde et prêt de service**

- 14.9.1 À la seule discrétion du Conseil scolaire, tout membre du personnel enseignant pourra faire la demande d'un congé sans solde ou d'un prêt de service d'une durée pouvant aller jusqu'à 2 ans. Dans le cas d'un congé sans solde, le membre du personnel enseignant pourra continuer de bénéficier des divers avantages sociaux à condition d'en assumer les frais. Tout membre du personnel enseignant en congé autorisé doit signifier par écrit, au plus tard le 1^{er} février, son intention de reprendre ses fonctions actives, sans quoi le poste sera considéré comme étant terminé et le poste sera ouvert au public.
- 14.9.2
- a) Au retour d'un congé visé par l'article 14.9.1, le membre du personnel enseignant se verra assigner, dans la mesure du possible, un poste à la

même école et assujetti aux mêmes conditions d'emploi qu'il occupait au moment de son départ.

- b) Les personnes qui réintègrent leur poste après un congé selon l'article 14.9.1 ne seront ni avantagées ni désavantagées advenant une réduction du nombre du personnel enseignant ou advenant que des changements de programme soient nécessaires dans une école donnée.

14.10 Intempérie

Si, en dépit d'efforts raisonnables, un membre du personnel enseignant ne peut se rendre à son lieu habituel de travail à cause d'intempéries ou de routes impraticables, il aura droit à une absence temporaire rémunérée s'il remplit les conditions énumérées dans la directive administrative 136.

14.11 Congé de traitement différé

Tout membre du personnel enseignant pourra bénéficier d'un régime de traitement différé tel qu'énoncé dans la directive administrative 455 du Conseil scolaire. Cette directive administrative ne peut être changée sans l'accord du personnel enseignant.

15. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS CENTRALES

15.1 *Cette procédure s'applique aux différends :*

- a) *concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée d'une question centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage ;*
- b) *concernant l'interprétation, l'application ou la violation présumée à la fois d'une question centrale et d'une question non centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage ; et*
- c) *dans lesquels l'Association 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 ou du calendrier scolaire* » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement dans le calendrier du conseil scolaire où les membres du personnel enseignant sont censés travailler selon l'horaire établi.
- 15.5 En cas de différend sur la question de savoir si un grief déposé aux termes du présent article constitue réellement 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'Association ne conviennent mutuellement que le différend, ou une partie du différend doit être soumis à la procédure de règlement des griefs concernant les questions locales prévue à l'article 16.
- 15.6 La TEBA ou l'Association peut déposer un grief en notifiant un avis écrit de différend de la manière suivante :
- a) Dans le cas d'un grief déposé par l'Association, en notifiant l'avis au président du conseil d'administration de la TEBA.
 - b) Dans le cas d'un grief déposé par la TEBA, en notifiant l'avis au coordonnateur du Service du bien-être des enseignants de l'Association.
- 15.7 L'avis écrit doit contenir les éléments suivants :
- a) Un exposé des faits donnant lieu au différend,
 - b) La ou les questions centrales pertinentes en ce qui concerne le différend,
 - c) La ou les questions centrales et la ou les questions non centrales, lorsque le différend porte sur les deux types de questions, et
 - d) Le redressement demandé.
- 15.8 L'avis écrit doit être donné à l'autre partie au différend dans les 30 jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance des faits donnant lieu au grief. Aux fins du présent article, les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des 30 jours d'opération.
- 15.9 Les représentants de la TEBA et de l'Association doivent se réunir dans les 15 jours d'opération qui suivent pour discuter du différend ou à la date ultérieure dont les parties peuvent convenir. Si la TEBA et l'Association le décident d'un commun accord, des représentants du conseil scolaire touché par le différend peuvent être invités à participer à la discussion portant sur le différend.
- 15.10 Le différend peut être résolu au moyen de dispositions convenues mutuellement entre la TEBA et l'Association. Toute résolution lie la TEBA, l'Association, le conseil scolaire ainsi que l'enseignant ou les enseignants visés.

15.11 *Si le différend n'est pas résolu, la partie plaignante peut soumettre le différend à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les 15 jours d'opération qui suivent la rencontre.*

15.12

a) *Chaque partie doit nommer un membre à titre de représentant au conseil d'arbitrage dans les 15 jours d'opération qui suivent cet avis et informer l'autre partie de la personne qu'elle a ainsi nommée. Les deux membres ainsi nommés doivent, dans les 15 jours d'opération qui suivent la nomination du second d'entre eux, nommer une troisième personne chargée de présider le conseil d'arbitrage. S'ils ne nomment pas un président ou s'ils sont incapables de s'entendre sur la personne devant agir comme présidente ou président, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur des services de médiation de faire la nomination nécessaire.*

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

15.13 *Le conseil d'arbitrage doit établir sa propre procédure, mais doit donner à la TEBA et à l'Association toute possibilité de présenter une preuve et de se faire entendre.*

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

a) *que le conseil scolaire rectifie tout manquement à la convention collective ;*

b) *que le conseil scolaire paie des dommages-intérêts à l'Association, à l'enseignant ou encore aux enseignants visés ou à ces deux parties.*

c) *que la TEBA et l'Association prennent les mesures que le conseil d'arbitrage juge justes et raisonnables.*

15.15 *La décision du conseil d'arbitrage lie :*

a) *la TEBA et l'Association.*

b) *le conseil scolaire.*

c) *les membres du personnel enseignant régis par la convention collective qui sont visés par la décision.*

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

16. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS LOCALES

- 16.1 Tout conflit qui émane de l'interprétation de cette convention collective est un grief. Tout différend qui émane de la définition d'un grief constitue également un grief.
- 16.2 La procédure de griefs doit débiter par le dépôt d'un grief, dans les deux (2) semaines de l'évènement ou des faits qui justifient cette action.
- 16.3 Un membre du personnel enseignant qui désire déposer un grief doit l'exposer par écrit et le soumettre à la direction générale.
- 16.4 La direction générale doit, dans les cinq (5) jours d'école qui suivent la réception du grief, soumettre sa décision par écrit.
- 16.5 En l'absence d'un règlement satisfaisant, le personnel enseignant peut soumettre une réclamation à un comité de grief, composé d'un minimum de deux représentants du Conseil. Le comité du grief doit soumettre par écrit sa décision dans les vingt (20) jours suivant la réception de la réclamation.
- 16.6 Si la personne réclamante n'est pas satisfaite de la décision du comité, elle peut soumettre le grief à l'arbitrage, sauf dans le cas où la décision est finale et exécutoire parce qu'elle a été prise à l'unanimité.
- 16.7 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, le Conseil et l'Association nommeront chacun un membre au comité à l'arbitrage dans les sept (7) jours qui suivent la décision du comité. L'arbitre en chef, préférablement une personne neutre, sera choisie par les deux (2) membres du comité.
- 16.8 Si les parties ne peuvent s'entendre, l'arbitre en chef sera désigné (e) par le ministre de Travail.
- 16.9 Le comité d'arbitrage ne changera pas ni ne modifiera ou substituera les termes ou conditions de cette entente.
- 16.10 Le comité d'arbitrage doit soumettre par écrit sa décision dans les quatorze (14) jours qui suivent la nomination de l'arbitre en chef.
- 16.11 Dans des cas de grief, lorsqu'on fait référence à des jours, ce sont des jours d'enseignement.

17. EMPLOI

17.1 Transfert

La direction générale ne recommandera aucun transfert involontaire. Nonobstant, après avoir consulté avec le membre du personnel enseignant la direction générale peut transférer un enseignant à une école qui n'est pas plus de 75 km de son école.

PROTOCOLES D'ENTENTE – TABLE CENTRALE

Nouveau protocole d'entente n° 1 – Programme à l'essai de crédits de congés pour calendrier d'instruction condensé

- 1.1 *Le présent protocole d'entente est conclu conformément à l'article 8 de la convention collective (Conditions d'exercice). Les parties conviennent que, lorsque les heures d'enseignement des enseignants sont comprimées et que les conventions collectives en vigueur ne comportent aucune disposition à cet égard, les enseignants recevront des crédits de congés pour les heures supplémentaires travaillées conformément au tableau ci-dessous. Les jours seront arrondis au 0,25 le plus proche aux fins de ce calcul. Les deux parties reconnaissent qu'une certaine souplesse est nécessaire au maintien du calendrier du conseil scolaire, mais qu'elle procure également aux enseignants l'assurance du fait que l'allongement des jours d'enseignement peut se traduire par des crédits de congés.*

	<i>Maximums</i>	
<i>Jours d'enseignement</i>	<i>Jours sans enseignement</i>	<i>Jours totaux</i>
190	10	200
189	11	200
188	12	200
187	13	200
186	14	200
185	15	200
184	16	200
Base 183	17	200
182	17,5	199,5
181	18	199
180	18,5	198,5
179	19	198
178	19,5	197,5
177	20	197
176	20,5	196,5
175	21	196
174	21,5	195,5
173	22	195
172	22,5	194,5
171	23	194
170	23,5	193,5

- 1.2 *Aux fins de la présente convention collective et malgré les dispositions de la School Act, le congrès des enseignants est compté comme un jour sans enseignement.*

- 1.3 *Le programme à l'essai se déroulera au cours de l'année scolaire 2017-2018 et prendra fin le 31 août 2018, même si la convention collective est prolongée pendant une période de transition par l'effet de la loi.*

Nouveau protocole d'entente no 2 – Modificateur de la clause « moi aussi » et des augmentations

1. *Aux fins du présent protocole d'entente uniquement, les définitions suivantes s'appliquent :*

- 1.1 *« convention de référence » signifie les conventions collectives provinciales énumérées ci-dessous pour la période commençant le 1^{er} avril 2017 :*
- *Le gouvernement de l'Alberta et l'Alberta Union of Provincial Employees relativement aux sections locales 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 12*
 - *Alberta Health Services et les United Nurses of Alberta*
 - *Alberta Health Services et la Health Sciences Association of Alberta*
 - *Alberta Health Services et l'Alberta Union of Provincial Employees – Auxiliary Nursing*
 - *Alberta Health Services et l'Alberta Union of Provincial Employees – General Support Services*
- 1.2 *« première année » signifie, relativement à une convention de référence, la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018.*
- 1.3 *« deuxième année » signifie, relativement à une convention de référence, la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.*
- 1.4 *« augmentation générale des salaires » signifie un pourcentage d'augmentation des salaires appliqué à tous les échelons de toutes les grilles d'une convention de référence.*
- 1.5 *À titre de précision visant à dissiper tout doute, une « augmentation générale des salaires » ne comprend pas les suppléments ou ajustements liés aux marchés, les ajustements des grilles, les primes à la signature, les reclassifications, les changements apportés au partage du coût des primes reliées aux avantages sociaux, les nouveaux avantages sociaux ou toute autre forme de rémunération qu'une augmentation en pourcentage commune appliquée à tous les échelons de toutes les grilles applicables à chaque unité de négociations. Elle ne comprend que les augmentations générales des salaires négociées, avant une grève ou un lock-out, et exclut les augmentations résultant d'une décision relative à un arbitrage volontaire d'intérêts, une recommandation d'une commission d'enquête sur des différends et un règlement conclu pendant ou après une grève ou un lock-out.*
- 1.6 *Un « paiement forfaitaire » signifie un paiement unique, compatible avec d'autres paiements uniques appelés parfois primes à la signature. Un « paiement forfaitaire » exclut explicitement le maintien ou le renouvellement de paiements forfaitaires prévus actuellement dans les conventions servant actuellement de référence conclues entre les conseils scolaires et les syndicats dont la liste est donnée dans la clause 1.1 du présent protocole d'entente.*

2. *Si une ou plusieurs augmentations générales des salaires accordées dans une convention de référence soit au cours de la première année (du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017), soit au cours de la deuxième année (du 1^{er} septembre 2017 au 31 août 2018) sont supérieures à 0 %, l'augmentation ou les augmentations générales des salaires négociées aux termes de cette convention de référence seront appliquées à la grille salariale, aux allocations pour fonctions administratives et au taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants des conventions collectives conclues avec l'Association pour la première année ou la deuxième année, respectivement, et prendront effet à la même date ou aux mêmes dates que celles prévues dans la convention de référence en question. Si plus d'une augmentation générale des salaires est négociée pour les conventions de référence, les augmentations ne seront pas cumulées entre les différentes conventions de référence, mais le total le plus élevé de cette ou ces augmentations générales des salaires pour chaque année sera appliqué à la grille salariale, aux allocations pour fonctions administratives et au taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants.*
3. *Si un ou plusieurs nouveaux paiements forfaitaires sont négociés dans une convention de référence pour soit la première année (du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017), soit la deuxième année (du 1^{er} septembre 2017 au 31 août 2018), le ou les nouveaux paiements forfaitaires négociés aux termes de la convention de référence s'appliqueront aux conventions collectives conclues avec l'Association la première année ou la deuxième année, respectivement, et prendront effet à la même date ou aux mêmes dates que celles prévues dans la convention de référence en question. Si plus d'un nouveau paiement forfaitaire est négocié pour les conventions de référence, les paiements forfaitaires ne seront pas cumulés entre les différentes conventions de référence, mais le total le plus élevé de ce ou ces paiements forfaitaires pour chaque année sera appliqué à la grille salariale, aux allocations pour fonctions administratives et au taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants.*
4. *Le présent protocole d'entente expire le 31 août 2018 et ne sera pas prolongé au-delà de cette date même si la convention collective est prolongée pendant une période de transition par l'effet de la loi. Le présent protocole d'entente ne s'appliquera pas à une augmentation générale des salaires ni à un paiement forfaitaire accordé dans une convention de référence négociée en vue de son entrée en vigueur après le 31 août 2018.*

Nouveau protocole d'entente no 3 – Programme de subventions du Fonds pour l'amélioration dans les salles de classe (FASC)

1. *Chaque conseil scolaire établira un comité chargé d'appuyer le programme de subventions du FASC. Les comités du FASC seront composés d'un nombre égal de représentants du conseil scolaire, nommés par le conseil scolaire ou son délégué, et de représentants des enseignants, nommés par l'Association. Les représentants des enseignants doivent être des employés du conseil scolaire. Les comités du FASC compteront au total au moins six (6) et au plus dix (10) représentants répartis également. Le comité du FASC peut se réunir lorsqu'il le juge nécessaire, mais il doit se réunir au moins une fois au cours de l'année scolaire 2017-2018.*
2. *Il incombera aux comités du FASC d'examiner et de classer par ordre de priorité les propositions et de s'entendre sur la répartition des fonds destinés aux subventions du FASC disponibles pour le conseil scolaire. Le comité sera chargé d'établir la priorité des propositions en fonction des besoins*

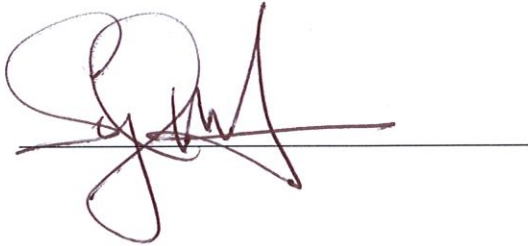
dans les salles de classe et d'approuver l'attribution des ressources du FASC jusqu'à concurrence des fonds disponibles pour ce conseil scolaire.

3. *La majorité des membres des comités du FASC doivent s'entendre pour présenter une proposition relative à une subvention du FASC.*
4. *Le conseil scolaire doit faire parvenir les propositions relatives au FASC convenues à Alberta Education. Les décisions du comité du FASC ne sont pas susceptibles de faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective.*

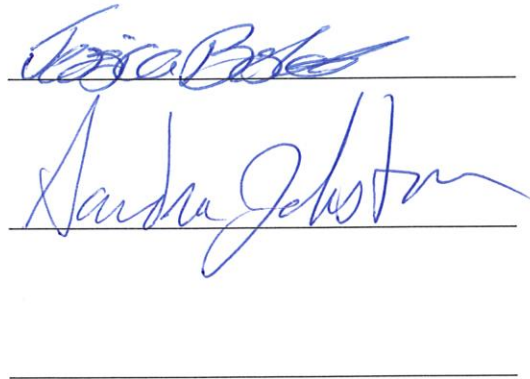
PROTOCOLES D'ENTENTE – DISPOSITIONS LOCALES

Le présent modèle présente un reflet exact et conforme de la liste datée du 17 05 2016 et du protocole d'entente daté du 24 04 2017.

**Le CONSEIL SCOLAIRE DU NORD-
OUEST N° 1**



**L' ALBERTA TEACHERS'
ASSOCIATION (ATA)**



ANNEXE « A »

ATTESTATION MÉDICALE

1. Nom de l'employé(e) : _____

2. Tâche : _____

3. L'employé(e) n'est pas en mesure de travailler dû à des raisons médicales. Le congé médical commence le _____ (date).

4. Le retour anticipé de l'employé(e) est le _____ (date)

5. À son retour, l'employé(e) pourra

recommencer à travailler sans restriction

recommencer à travailler avec restriction

Précisions : _____

Signature du médecin : _____ Date: _____

MEDICAL LEAVE CERTIFICATE

1. Employee's Name: _____

2. Job Title/Occupation: _____

3. The employee was unable to work due to medical reasons beginning _____ (date).

4. Current Work Capacity:

Return to work with no restrictions

Return to work with modified work

Restrictions on work (ie, modified hours or modified duties)

Not capable of any work

Anticipated return to work date _____

Attending Physician: _____ Date: _____

ANNEXE « B »

CERTIFICAT POUR LE RETOUR AU TRAVAIL

1. Nom de l'employé(e) : _____

2. Tâche : _____

3. À son retour, l'employé(e) pourra

recommencer à travailler sans restriction

recommencer à travailler avec restriction

Précisions : _____

Signature du médecin : _____ Date: _____

RETURN TO WORK CERTIFICATE

1. Employee's Name: _____

2. Job Title/Occupation: _____

3. Current Work Capacity:

Return to work with no restrictions

Return to work with modified work

Restrictions on work (ie, modified hours or modified duties)

Attending Physician: _____ Date: _____