

# CONVENTION COLLECTIVE

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

ENTRE



**Le CONSEIL SCOLAIRE DU NORD-OUEST**

et

**L'ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION**

**du 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2018 au 31 AOUT 2020**

## Contenu

1. CHAMP D'APPLICATION .....	4
2. Durée.....	6
3. Salaire.....	9
3.1 Date/calendrier de versement des salaires .....	9
3.2 Grille .....	9
3.3 Éducation (jusqu'au 31 août 2019).....	10
3.4 Expérience .....	12
3.5 Considérations particulières.....	15
3.6 Autres taux de rémunération .....	15
4. ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EXERCICE .....	16
4.1 Création de nouvelles désignations/nouveaux postes .....	16
4.2 Allocations pour fonctions administratives*.....	16
4.4 Administrateurs intérimaires/substituts – Rémunération .....	18
4.5 Enseignants possédant une désignation de directeur.....	18
4.6 Autres désignations de fonctions administratives DISPOSITION(S) EN VIGUEUR.....	19
4.7 Autres conditions relatives à des fonctions administratives .....	19
5. Enseignants suppléants.....	20
5.1 Taux de rémunération.....	20
5.2 Commencement de l'application de la grille.....	20
6. Enseignants à temps partiel.....	21
7. RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX .....	21
7.1 Régimes collectifs de soins de santé .....	21
7.2 Admissibilité aux régimes collectifs d'avantages sociaux.....	22
7.3 Compte de Dépenses Avantages Sociaux et Compte Dépenses Bien-être .....	22
7.4 Autres régimes collectifs d'avantages sociaux.....	22
8. Conditions d'exercice.....	22
8.1 Heures d'instruction et heures assignables des enseignants.....	22
8.2 Définition des heures assignables .....	23
8.3 Pause repas sans tâche assignée .....	24
9. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL .....	24

9.1	<i>Plan de croissance professionnelle des enseignants</i> .....	24
10.	<b>CONGÉ DE MALADIE</b> .....	25
11.	<b>CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ D’ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL</b> .....	26
12.	<b>CONGÉ POUR AFFAIRES PERSONNELLES/GÉNÉRAL/PERSONNEL</b> .....	32
13.	<b>Congé de représentation et prêt de service</b> .....	33
14.	<b>AUTRES CONGÉS</b> .....	34
15.	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DE LA TABLE CENTRALE</b> .....	36
16.	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS LOCALES</b> .....	42
17.	<b>EMPLOI</b> .....	43
	<b>Annexe « A »</b> .....	54
	<b>ATTESTATION MÉDICALE</b> .....	54
	<b>MEDICAL LEAVE CERTIFICATE</b> .....	54
	<b>Annexe « B »</b> .....	55
	<b>CERTIFICAT POUR LE RETOUR AU TRAVAIL</b> .....	55
	<b>RETURN TO WORK CERTIFICATE</b> .....	55

Cette convention collective est signée ce \_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_ entre Conseil scolaire du Nord-Ouest (Conseil scolaire) et l'Alberta Teachers' Association (l'ATA).

*Attendu que la présente convention collective est conclue conformément aux lois de la province d'Alberta, en leur version modifiée de temps à autre, notamment l'Education Act, l'Alberta Human Rights Act, la Public Education Collective Bargaining Act (PECBA), l'Employment Standards Code et le Labour Relations Code.*

*Dès la date de ratification du Protocole d'entente à la Table locale visant les années 2018-2020, l'attendu ci-dessus est abrogé et remplacé par l'attendu suivant :*

*Attendu que la présente convention collective est conclue conformément aux lois de la province de l'Alberta, en leur version modifiée de temps à autre, notamment l'Education Act, l'Alberta Human Rights Act, la Public Education Collective Bargaining Act (PECBA), la Teaching Profession Act, l'Employment Standards Code, l'Occupational Health and Safety Act et le Labour Relations Code.*

## **1. CHAMP D'APPLICATION**

- 1.1 *La présente convention collective s'applique à chaque personne qui doit détenir un brevet d'enseignant à titre de condition d'emploi auprès du Conseil scolaire, exception faite des postes qu'un Conseil scolaire et l'ATA ont convenu d'exclure dans le cadre de leurs négociations à la Table locale.*

*Dès le 5 décembre 2019, la clause 1.1 ci-dessus est abrogée et remplacée par la clause suivante :*

- 1.1 *La présente convention collective s'applique à chaque personne qui doit détenir un brevet d'enseignant à titre de condition d'emploi auprès des Conseil scolaire, y compris les enseignants possédant une désignation de directeur d'école, exception faite des postes qu'un Conseil scolaire et l'ATA ont convenu d'exclure dans le cadre des négociations à la Table locale. Ces employés désignés ici seront collectivement nommés « enseignants » ou, selon le contexte, « enseignant ».*

- 1.2 Postes exclus

La direction générale et la direction générale adjointe sont exemptées des effets de cette convention collective.

- 1.3 *Dès le 5 décembre 2019, tous les enseignants doivent verser chaque mois à l'ATA les cotisations ou droits d'adhésion dont le montant est établi par l'ATA. Ces cotisations ou droits d'adhésion sont systématiquement déduits du salaire des enseignants à la fin de chaque mois par le Conseil scolaire et remis à l'ATA après avoir été déduit. Tout différend entre un enseignant et l'ATA au sujet des cotisations ou droits d'adhésion doit être soumis à*

*l'ATA pour résolution. Le Conseil scolaire ne peut en aucun cas être tenu responsable de couvrir les coûts résultant de la résolution de tout différend.*

- 1.4 *L'ATA est l'agent négociateur de chaque unité de négociation et :*
  - 1.4.1 *a le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec la TEBA pour le compte de tous les enseignants appartenant aux unités de négociation et de lier les enseignants aux termes de toute entente portant sur les modalités convenues à la Table centrale; et*
  - 1.4.2 *a le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec chaque Conseil scolaire pour le compte des enseignants appartenant à chaque unité de négociation en ce qui concerne les modalités convenues à la Table locale et de lier les enseignants par une convention collective.*
- 1.5 *Rôle de la TEBA (en vigueur le 5 décembre 2019)*
  - 1.5.1. *Dans le cadre des négociations collectives avec l'ATA, la TEBA est une organisation représentant les employeurs tels que définis dans le Labour Relations Code et a l'autorité exclusive de négocier collectivement au nom des Conseils scolaires et de contraindre les Conseils scolaires à respecter toute entente négociée à la Table centrale.*
  - 1.5.2. *Les articles 21(2), 32, 62 et 81 à 83 du Labour Relations Code ne s'appliquent pas en ce qui concerne la TEBA.*
  - 1.5.3. *Dans le cadre des négociations collectives avec l'ATA, le Conseil scolaire a plein pouvoir pour ce qui est des négociations collectives à la Table locale de contraindre le Conseil scolaire à respecter toute entente négociée à la Table locale.*
- 1.6. *Modifier toute clause relative aux droits de gestion faisant partie d'une convention afin qu'elle se lise comme suit : Le Conseil scolaire conserve tous les droits de gestion, à moins de dispositions expresses contraires de la présente convention collective.*
- 1.7 *La mise en œuvre de la présente convention collective ne fera pas en sorte qu'un enseignant reçoive un salaire inférieur à celui qui était calculé aux termes d'une convention collective antérieure, à moins d'un accord mutuel entre la TEBA et l'ATA.*
- 1.8 *La présente convention annule toute convention précédente et toutes les dispositions y afférant.*

- 1.9 *Les droits et obligations des parties aux termes de la présente convention collective s'appliquent au profit de ces dernières et passent à leurs successeurs.*
- 1.10 Dispositions structurelles
- 1.10.1 Comités, Projets pilotes
- 1.11 *Dès le 5 décembre 2019, toutes les dispositions de la présente convention collective doivent être interprétées comme étant neutres sur le plan du genre.*

## **2. DURÉE**

- 2.1 *La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2018 et dure jusqu'au 31 août 2020. Sauf indication contraire, la présente convention collective demeure entièrement en vigueur jusqu'au 31 août 2020.*

### **2.2 Négociation de la liste**

- 2.2.1 *Les négociations relatives à la liste des questions devant être négociées à la Table centrale et à la Table locale doivent commencer au moins 6 mois et au plus 8 mois avant l'expiration de la convention collective existante et être amorcées au moyen d'un avis écrit donné par l'ATA ou la TEBA à l'autre partie.*
- 2.2.2 *Si les parties ne s'entendent pas, la question sera tranchée par arbitrage aux termes de la PECBA.*

### **2.3 Questions devant être négociées à la Table centrale**

- 2.3.1 *Soit la TEBA, soit l'ATA peut, au moyen d'un avis écrit, exiger que l'autre commence les négociations. Malgré le paragraphe 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations à la Table centrale de la part de la TEBA ou de l'ATA doit être signifié au moins 15 jours et au plus 30 jours après que les questions devant être négociées à la Table centrale et celles devant être négociées à la Table locale ont été déterminées.*
- 2.3.2 *L'avis mentionné au paragraphe 2.3.1 est réputé constituer un avis de commencer les négociations collectives mentionné au paragraphe 59(1) du Labour Relations Code.*

## **2.4 Négociations à la Table locale**

- 2.4.1 *Malgré le paragraphe 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations à la Table locale de la part d'un Conseil scolaire ou de l'ATA doit être signifié après que la convention collective mentionnée au paragraphe 11(4) de la PECBA a été ratifiée ou que les modalités convenues à la Table centrale ont été autrement arrêtées, mais au plus tard dans les 60 jours qui suivent.*
- 2.4.2 *L'avis mentionné au paragraphe 2.4.1 est réputé constituer un avis de commencer les négociations collectives mentionné au paragraphe 59(1) du Labour Relations Code.*

## **2.5 Programmes de transition**

- 2.5.1 *Malgré l'article 130 du Labour Relations Code, lorsqu'un avis de commencer les négociations à la Table centrale a été signifié, une convention collective en vigueur entre les parties au moment de la signification de l'avis est réputée continuer de s'appliquer aux parties, en dépit de toute date d'expiration prévue dans la convention collective, jusqu'à ce*
- a) *qu'une nouvelle convention collective soit conclue ou*
  - b) *qu'une grève ou un lockout débute en application de la division 13 de la partie 2 du Labour Relations Code pendant les négociations à la Table locale.*
- 2.5.2 *Si une grève ou un lockout débute pendant les négociations à la Table centrale, la prolongation réputée de la convention collective est suspendue jusqu'à ce qu'une entente relative aux modalités convenues à la Table centrale soit ratifiée en application du paragraphe 11(4) de la PECBA ou que les modalités centrales aient autrement été arrêtées.*

## **2.6 Rencontre et échange de propositions**

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

été donné. À la première rencontre, l'ATA et le Conseil scolaire doivent échanger des précisions sur toutes modifications proposées.

## **2.7 Ouverture d'un commun accord**

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

2.7.2 L'ATA et 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 deux parties.

## **2.8 Information à fournir (En vigueur jusqu'à le 5 décembre 2019)**

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

2.8.2 Chaque Conseil scolaire fournit l'information suivante chaque année à l'ATA et à la TEBA :

- a) la répartition des enseignants par catégorie et échelon sur la grille salariale en date du 30 septembre;
- b) le taux d'utilisation des régimes de Comptes de Dépenses Avantages Sociaux (CDAS)/Comptes Dépenses Bien-être (CDB)/Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER);
- c) le dernier état financier du Conseil scolaire;
- d) le cout total des primes relatives aux avantages;
- e) le cout total des enseignants suppléants; et
- f) le cout total des allocations.

## **2.8 Renseignements à fournir (Dès le 5 décembre 2019 la clause 2.8 ci-dessus est abrogée et remplacée par la clause suivante)**



- 2.8.1 *Étant donné que l'ATA est l'agent négociateur représentant les enseignants employés par 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 mars, la liste de ses employés membres de l'ATA, y compris le nom, le numéro de brevet, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone personnel, le type de contrat et le nom de leur école ou de l'autre lieu où chacun est employé. Dans la mesure du possible, le Conseil scolaire dressera la liste des enseignants dont les congés autorisés sont d'une durée supérieure à cinq mois. Néanmoins, rien dans cette clause n'empêche le Conseil scolaire de fournir ces renseignements plus souvent.*
- 2.8.2. *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 *la répartition des enseignants par catégorie et échelon sur la grille salariale en vigueur à partir du 30 septembre;*
  - 2.8.2.2 *les taux d'utilisation des CDAS/CDB/REER;*
  - 2.8.2.3 *le dernier état financier du Conseil scolaire;*
  - 2.8.2.4 *le cout total des primes relatives aux avantages sociaux;*
  - 2.8.2.5 *le cout total des enseignants suppléants; et*
  - 2.8.2.6 *le cout total des allocations.*

### **3. SALAIRE**

#### **3.1 Date/calendrier de versement des salaires**

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

#### **3.2 Grille**

- 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'ATA et du nombre d'années d'expérience professionnelle acquise en éducation.*

Grille au 1<sup>er</sup> septembre 2018

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

### 3.3 **Éducation (jusqu'au 31 août 2019)**

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<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire en cours ou avant le 31 mai pour qu'une augmentation salariale soit rétroactive au 1<sup>er</sup> février de l'année scolaire en cours.*

*Toute demande reçue après le 31 mai sera considérée pour le 1<sup>er</sup> 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 les cent vingt (120) jours qui suivent son entrée en fonction.*

- *En l'absence de cette attestation, le Conseil ne reconnaîtra 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.*

**3.3** **Éducation** (À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, la clause 3.3 ci-dessus est abrogée et remplacée par ce qui suit)

*3.3.1 L'évaluation de l'éducation des enseignants pour des fins salariales doit être déterminée par l'attestation de qualifications 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 le 23 mars 1967 par un protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation, l'ATA et l'Alberta School Trustees' Association.*

*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 le conseil scolaire est de quatre années, et ce jusqu'à ce que 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 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 d'opération, un paiement rétroactif sera effectué aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.*

*3.3.3.2 Si 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 d'opération, le salaire de l'enseignant sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.*

3.3.4 *Les enseignants qui revendiquent des études supérieures à celles correspondant à leur placement sur la grille salariale doivent en fournir la preuve en soumettant 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 d'opération qui suivent la date d'achèvement de leurs études ou de leur entrée en fonction.*

3.3.4.1 *Si 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 d'opération, un paiement rétroactif sera effectué aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.*

3.3.4.2 *Si 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 d'opération, le salaire de l'enseignant sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.*

**3.4 *Expérience y compris le placement salarial initial jusqu'au 31 août 2019 (sauf pour ce qui est des modifications nécessaires pour que les dispositions soient conformes à ce qui suit)***

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

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; et*

b) *à titre de suppléant au cours des cinq (5) années précédentes.*

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

3.4.3 *L'expérience non reconnue antérieure acquise au cours d'une année scolaire auprès d'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<sup>er</sup> 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 Expérience (À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, la clause 3.4 ci-dessus est abrogée et remplacée par ce qui suit)**

*Les enseignants doivent :*

a) *acquérir de l'expérience alors qu'ils détiennent un brevet d'enseignement valide de l'Alberta, ou son équivalent dans les juridictions compétentes, et occuper un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi; et*

b) *ne pas acquérir de l'expérience pendant les périodes de vacances ou de congés sans solde.*

3.4.1 *Une année d'expérience professionnelle sera acquise par un enseignant sous contrat après cent-quarante (140) jours d'opération auprès du Conseil scolaire.*

3.4.2 *Une année d'expérience sera acquise par un enseignant suppléant après avoir travaillé cent-quarante (140) jours d'opération auprès du Conseil scolaire dans les cinq (5) années précédentes.*

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

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

3.4.5 *Les dates de rajustement du nombre d'années d'expérience professionnelle acquises sont le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> février.*

*Expérience préalable*

3.4.6 *L'enseignant est responsable de fournir au Conseil scolaire des preuves satisfaisantes de l'expérience professionnelle préalable. Ces preuves doivent satisfaire les exigences du Conseil scolaire conformément à l'article suivant :*

a) *Jusqu'à ce que la preuve de l'expérience soit soumise au directeur général ou un de ses représentants, tout enseignant nouveau au Conseil scolaire sera considéré comme n'ayant acquis aucune année d'expérience sur la grille salariale.*

b) *Si la preuve de l'expérience professionnelle ou la preuve de la demande est reçue par le directeur général ou un de ses représentants dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le directeur général ou un de ses représentants ajustera le salaire de l'enseignant et autorisera*

*un paiement rétroactif à partir de la date de son entrée en fonction.*

- c) Si la preuve de l'expérience professionnelle ou la preuve de la demande n'est pas reçue par le directeur général ou un de ses représentants dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le salaire sera ajusté le mois suivant la présentation d'une de ces pièces justificatives.*

*3.4.7 Le Conseil scolaire doit reconnaître les années d'expérience en enseignement acquises préalablement par l'enseignant au même titre que si celui-ci les avait acquises en travaillant auprès du Conseil scolaire à condition que les preuves fournies par l'enseignant répondent aux exigences de la clause 3.4.8.*

*3.4.8 Un enseignant qui demande que le Conseil scolaire reconnaisse les années d'expérience qu'il a acquises chez un Conseil scolaire précédent doit fournir à son Conseil scolaire une confirmation écrite de son Conseil scolaire précédent certifiant les éléments suivants :*

- a) le nombre de jours travaillés par chaque année d'emploi ainsi que la durée de l'emploi, et l'affirmation que l'enseignant détenait un brevet valide d'enseignement de l'Alberta, ou son équivalent selon les juridictions compétentes lorsqu'il travaillait;*
- b) le poste occupé tout en acquérant de l'expérience exigeait un brevet d'enseignement valide; et*
- c) la confirmation écrite est signée par une personne autorisée par le Conseil scolaire précédent.*

*3.4.9 Le placement initial de l'enseignant sur la grille salariale et son avancement sur la grille conformément aux dispositions du présent article ne doivent pas être affectés par le déménagement entre les conseils scolaires couverts par la Public Education Collective Bargaining Act (PECBA). Au moment où l'enseignant change de conseil scolaire, le conseil scolaire qui accueille l'enseignant doit reconnaître les années d'expérience reconnues par le conseil scolaire précédent.*

*3.4.10 Tout différend relatif à la reconnaissance des années d'expérience acquises antérieurement ou au placement initial sur la grille salariale doit passer par la procédure de règlement des griefs de la Table locale.*

3.4.11 *Les clauses 3.4.6 à 3.4.10 de cet article s'appliquent seulement aux enseignants embauchés à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente entente.*

### **3.5 Considérations particulières**

*À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019*

3.5.1 *En plus de la clause 3.3 portant sur les études menant à l'enseignement et de la clause 3.4 portant sur les années d'expérience dans l'enseignement, le Conseil scolaire doit évaluer la formation et les années d'expérience des enseignants dont le poste requiert une formation technique ou spécialisée comme condition d'emploi.*

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

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

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

3.5.2 *Une fois l'évaluation achevée conformément à la clause 3.5.1, il est possible que le Conseil scolaire place l'enseignant dans une catégorie supérieure à celle établie conformément aux clauses 3.3 et 3.4, mais sans pour cela dépasser le maximum d'années reconnues sur la grille salariale.*

### **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. Le paiement sera effectué après le congrès.

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.

## 3.7 **Autres allocations DISPOSITION(S) EN VIGUEUR / TABLE LOCALE**

# 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 *À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les directeurs d'école doivent recevoir*



*une allocation minimale annuelle de 25 000 \$, calculée au prorata de l'équivalence temps plein (ETP).*

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

<sup>1</sup> 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.

4.2.4 *À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'allocation minimale pour tout directeur adjoint sera ajustée proportionnellement à l'allocation de directeur.*

#### **4.3 Plafonnement des salaires TABLE LOCALE**

#### **4.4 Administrateurs intérimaires/substituts – 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 directeur (en vigueur jusqu'au 5 décembre 2019)**

4.5.1 *À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, l'enseignant désigné comme directeur doit conclure une série de contrats à terme d'une durée totale de cinq (5) ans. Un maximum de deux (2) de ces cinq années peut être des années de probation. Après le maximum de cinq (5) années de contrats à terme, y compris la période de probation maximale de deux (2) ans, 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 *Tout directeur en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq ans en date du 1<sup>er</sup> septembre 2017 peut continuer d'être visé par les modalités du contrat à terme jusqu'à ce que le nombre total d'années où il est désigné comme directeur soit de cinq. Quand la durée totale de sa désignation comme directeur 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 réputée être une désignation continue.*

4.5.3 *Dans le cas du directeur en poste qui est visé par un ou des contrats à terme pendant une période de cinq ans ou plus en date du 1<sup>er</sup> 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 réputée être une désignation continue. Si la*

*désignation n'est pas maintenue, elle expirera à la conclusion de la durée prévue dans le contrat à terme, à moins que l'on y mette fin autrement conformément aux dispositions expresses du contrat à terme.*

**4.5 Enseignants possédant une désignation de directeur (Dès le 5 décembre 2019, la clause 4.5 ci-dessus est abrogée et remplacée par ce qui suit**

4.5.1 *L'enseignant désigné comme directeur doit conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale de cinq (5) ans sans compter les périodes de congés autorisés sans solde. Un maximum de deux (2) de ces cinq (5) années peut être des années de probation. Après le maximum de cinq (5) années de contrats à terme, y compris la période de probation maximale de deux (2) ans, 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. *Tout directeur en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq ans en date du 1<sup>er</sup> septembre 2017 peut continuer d'être visé par les modalités du contrat à terme jusqu'à ce que le nombre total d'années où il est désigné comme directeur soit de cinq (5) ans.*

**4.6 Autres désignations de fonctions administratives DISPOSITION(S)  
EN VIGUEUR**

**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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 2018, article 4.7.3 annule et remplace article 4.7.2 : 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<sup>e</sup> année inscrits comptent pour un pour cette clause seulement.

## **5. ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS**

### **5.1 Taux de rémunération**

- 5.1.1 *Taux quotidiens actuels en vigueur jusqu'au 30 avril 2019. Taux négocié à la Table centrale à partir du 1<sup>er</sup> mai 2019. Modification possible en fonction du résultat de l'arbitrage salarial.*
- 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.
- 5.1.3 La rémunération pour une demi-journée en avant-midi sera de 60% du taux d'une pleine journée tandis que la rémunération pour une demi-journée l'après-midi, ou pour moins d'une demi-journée de travail, sera de 50% du taux d'une pleine journée. Les indemnités de congés payés sont comprises dans ce montant.
- 5.1.4 *À partir du 1<sup>er</sup> mai 2019, le taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants sera de 212.64\$, montant auquel s'ajoutera une allocation de vacances de six pour cent (6 %) équivalant à 12.76\$ pour un total de 225.40\$. (Taux quotidien minimal de 212.64 \$ + l'allocation de vacances).*
- 5.1.5 *À partir du 1<sup>er</sup> mai 2019, les enseignants suppléants qui reçoivent un taux de rémunération quotidien recevront en outre une rémunération pour les jours fériés, comme le prévoit le code des normes en matière d'emploi (Employment Standards Code). Celle-ci sera calculée en fonction du salaire quotidien moyen des suppléants, soit 5 % du total de leur salaire au taux quotidien, de leur allocation de vacances et de leur rémunération pour les jours fériés au cours des 4 semaines précédant le jour férié.*

### **5.2 Commencement de l'application de la grille**

- 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<sup>e</sup> de son placement salarial sur la grille.
- 5.2.2 *À compter du 1<sup>er</sup> 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.*

**5.3 Autres conditions relatives aux enseignants suppléants**  
**DISPOSITION(S) EN VIGUEUR / TABLE LOCALE**

**6. ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL**

6.1 *Définition de l'ETP : À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017, l'ETP de l'enseignant à temps partiel sera calculée en tant que quotient du nombre d'heures d'instruction annuelles réelles de l'enseignant divisé par le nombre d'heures d'instruction d'une affectation à temps plein dans l'école de l'enseignant. Cette ETP servira au calcul de la part proportionnelle des heures assignables de l'enseignant.*

6.1 *Définition de l'ETP : À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, la clause 6.1 ci-dessus est abrogée et remplacée par la présente disposition. L'ETP de l'enseignant à temps partiel sera calculée en divisant le véritable nombre d'heures assignables de l'enseignant à temps partiel par le nombre d'heures assignables d'un enseignant à temps plein dans l'école de l'enseignant à temps partiel. Cette ETP servira au calcul de la part proportionnelle maximale des heures d'instruction de l'enseignant à temps partiel.*

6.2 *Salaires des enseignants à temps partiel*

*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 d'assurance dentaire *ASEBP* — Plan 3
3. 100 % de la prime d'assurance pour les soins de la vue *ASEBP—Vision Care – Plan 3*.
4. 100 % de la prime de prestations d'invalidité prolongée de l'*Alberta School Employee Benefit Plan* (ASEBP) — Plan D.
5. 100 % de la prime d'assurance vie *ASEBP— Plan 3*
6. 100 % de la prime d'assurance accident/démembrement *ASEBP— Plan 2*

## **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 de Dépenses Avantages Sociaux et Compte Dépenses Bien-être**

- 7.3.1 Suivant l'approbation de l'ASEBP (après la date de ratification), le conseil offre au personnel enseignant un compte de dépenses avantages sociaux (Health Spending Account) /compte de dépenses bien-être (Wellness Spending Account) conformément aux règlements définis par Agence de revenu Canada et ASEBP. Le compte de dépenses avantages sociaux/ dépenses bien-être (HSA/WSA) 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 des enseignants**

- 8.1.1 *À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, les heures d'instruction des enseignants seront plafonnées à 907 heures par année scolaire à compter de l'année scolaire 2017-2018.*
- 8.1.2 *À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, les heures assignables des enseignants seront plafonnées à 1200 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 les Conseils scolaires attribuent aux enseignants et pendant lesquelles ceux-ci exigent que les enseignants exercent diverses activités et fonctions professionnelles, notamment :*

- a) les jours d'opération ou jours du calendrier scolaire (y compris les congrès d'enseignants);*
- b) l'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 diner;*
- d) les entrevues et rencontres parents-enseignants;*
- e) le perfectionnement professionnel imposé par le Conseil scolaire et l'école, les heures assignées au perfectionnement professionnel des enseignants 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;*
- h) 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 enseignants ont des obligations professionnelles en vertu de la Education Act et des règlements pris en vertu de celle-ci, de même qu'en vertu de la Norme de qualité pour l'enseignement, qui peuvent dépasser les heures assignées par les Conseils scolaires. Les enseignants disposent d'un pouvoir discrétionnaire, qu'ils doivent exercer raisonnablement, en ce qui concerne le moment où ils s'acquittent de leurs responsabilités professionnelles qui s'étendent au-delà de leurs heures assignées.*

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

- a) l'enseignant reçoit une autre rémunération ou des indemnités, 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 de*

*l'enseignant entre son domicile et son lieu de travail habituel. Dans ces cas, les heures assignables seront calculées à raison d'un quart (1/4) d'heure par tranche de vingt (20) kilomètres de déplacement au-delà du seuil de quatre-vingts (80) kilomètres.*

- c) les heures sont consacrées aux déplacements en direction et au retour du congrès annuel de l'enseignant.*

### **8.3 Pause repas sans tâche assignée**

*À partir du 7 avril 2019, le Conseil scolaire accordera à tout enseignant qui se voit assigner au moins cinq heures de travail une période de repos de trente (30) minutes par tranche de cinq (5) heures de travail.*

*8.3.1 Si une période de repos ininterrompue de trente (30) minutes n'est pas pratique, elle peut être divisée en deux périodes de quinze (15) minutes chacune. À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, un tel arrangement doit être conclu par écrit entre l'enseignant et le Conseil scolaire.*

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

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

### **8.4 Activités parascolaires TABLE LOCALE**

### **8.5 Calendrier scolaire TABLE LOCALE**

### **8.6 Conditions d'exercice des enseignants de l'enseignement à distance DISPOSITION(S) EN VIGUEUR / hors campus / des écoles de colonie TABLE LOCALE**

### **8.7 Orientation des nouveaux enseignants TABLE LOCALE**

## **9. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

### **9.1 Plan de croissance professionnelle des enseignants**

*9.1.1 Les plans de croissance professionnelle des enseignants tiendront compte des objectifs du Conseil scolaire, mais n'auront pas obligatoirement à les inclure.*

*9.1.2 Le processus de croissance professionnelle de l'enseignant, y compris les discussions entre l'enseignant et le directeur au sujet*



*des plans de croissance professionnelle, continuera de se dérouler.*

*9.1.3 Le Conseil scolaire et/ou l'école peuvent mettre au point, sans restriction, leur propre plan de perfectionnement professionnel auquel le Conseil scolaire et/ou l'école peuvent exiger que les enseignants participent.*

**9.2 Fonds pour le perfectionnement professionnel TABLE LOCALE**

**9.3 Remboursement des frais de scolarité TABLE LOCALE**

**9.4 Congé de perfectionnement professionnel/Congé d'études supérieures TABLE LOCALE**

## **10. CONGÉ 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, CONGÉ D'ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL**

**11.1 Congé de maternité/Congé parental/Congé d'adoption en vigueur pour les congés de maternité et/ou parentaux ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> mai 2019**

### **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.*
- g) *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.*
- h) *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.*

**11.2 Avantages sociaux – Versement anticipé ou remboursement de primes pendant la période non rémunérée du congé en vigueur pour les congés de maternité et/ou parentaux ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> mai 2019**

- 11.2.1 *Les enseignantes et les enseignants 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 enseignantes en congé de maternité ou les enseignantes ou les enseignants 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 pour une période pouvant aller jusqu'à 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 l'enseignant en fait la demande, le Conseil scolaire continuera de payer la cotisation du Conseil scolaire à l'égard du coût des avantages pour une enseignante en congé de maternité ou un enseignant en congé d'adoption ou en congé parental pour une période maximale de douze mois, à la condition que l'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 *L'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 l'enseignante ou l'enseignant ne reprend pas ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant, elle ou 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 l'enseignante ou l'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, elle ou il ne peut présenter une nouvelle demande en application de la clause 11.2.3.*

**À partir du 1<sup>er</sup> mai 2019, les clauses 11.1 et 11.2 ci-dessus sont abrogées et remplacées, le cas échéant, par les clauses suivantes s'appliquant aux congés de maternité/parentaux/d'adoption débutant le 1<sup>er</sup> mai 2019 ou plus tard.**

### **11.1 Congé de maternité**

- 11.1.1 *Sur présentation d'une demande à cet effet, l'enseignante a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de seize (16) semaines commençant dans les treize (13) semaines précédant la date prévue de l'accouchement et au plus tard à la date de naissance de son enfant.*
- 11.1.2 *Le congé de maternité est sans solde et sans avantages sociaux excepté si les conditions prévues par la clause 11.3 sont présentes.*
- 11.1.3 *Dans la mesure du possible, l'enseignante donne au Conseil scolaire un préavis écrit de trois (3) mois, mais d'au moins six (6) semaines, de son intention de prendre un congé de maternité. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou de l'attestation écrite d'une sage-femme inscrite auprès du College of Midwives of Alberta indiquant que l'enseignante est enceinte et donnant la date prévue de l'accouchement.*
- 11.1.4 *L'enseignante peut mettre fin en tout temps à la partie du congé de maternité relative à la santé en présentant un certificat médical indiquant son aptitude à retourner au travail. L'enseignante doit prévenir le Conseil scolaire par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.*
- 11.1.5 *À l'expiration du congé prévu à la clause 11.1.1, l'enseignante sera réintégrée au poste qu'elle occupait au moment du début du congé ou à un poste mutuellement convenu. Dans tous les cas, l'enseignante se verra offrir un autre poste de nature comparable, conformément au code des normes en matière d'emploi (Employment Standards Code) et à la présente convention collective.*

### **11.2 Congé parental**

- 11.2.1 *Sur présentation d'une demande à cet effet, l'enseignant a droit à un congé parental pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé est d'une durée maximale de soixante-deux (62) semaines et doit se prendre dans les soixante-dix-huit (78) semaines suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée au sein du foyer.*

- 11.2.2 *Le congé parental est sans solde et sans avantages sociaux excepté si les conditions prévues par la clause 11.3 sont présentes.*
- 11.2.3 *L'enseignant doit donner au Conseil scolaire un préavis écrit d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre un congé parental. Plus précisément, dans le cas d'une adoption, l'enseignant doit donner autant de préavis que possible.*
- 11.2.4 *L'enseignant peut mettre fin au congé en tout temps. Dans tous les cas, l'enseignant doit prévenir le Conseil scolaire par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.*
- 11.2.5 *À l'expiration du congé prévu à la clause 11.2.1, l'enseignant sera réintégré au poste qu'il occupait au moment du début du congé ou à un poste mutuellement convenu. Dans tous les cas, l'enseignant se verra offrir un autre poste de nature comparable, conformément au code des normes en matière d'emploi (Employment Standards Code) et à la présente convention collective.*
- 11.2.6 *Si les enseignants visés à la clause 11.2.1 sont parents du même enfant, le congé parental accordé pourra être pris par un enseignant ou partagé par les deux enseignants. Dans tous les cas, le Conseil scolaire pourra, mais ne sera pas tenu d'accorder un congé parental à plus d'un parent de l'enfant en même temps.*

### **11.3 Versement des salaires et primes à payer pour les avantages**

#### **11.3B Versement des salaires et des primes pour les avantages (régime prédéterminé de prestations d'emploi supplémentaires)**

- 11.3.1B *Au début de son congé de maternité, l'enseignante peut se prévaloir de l'une des options suivantes :*
- 11.3.2B *Si l'absence débute plus de douze (12) semaines avant le jour prévu d'accouchement et se poursuit sans retour au travail de l'enseignante, cette dernière doit prendre un congé de maladie jusqu'à ce qu'elle devienne admissible aux prestations d'invalidité longue durée. L'enseignante doit alors fournir un certificat médical attestant qu'elle n'est pas en mesure de travailler en raison d'un problème de santé.*
- 11.3.3B *Si l'absence commence au cours des douze (12) semaines précédant la date prévue de l'accouchement ou à partir de la date d'accouchement, l'enseignante doit choisir la formule (a) ou (b) ci-dessous. Ce choix s'appliquera jusqu'à ce que l'enseignante revienne au travail à la suite de l'accouchement.*

- a) *L'enseignante peut bénéficier de congés de maladie payés, conformément à l'article 10, pendant une période de maladie ou d'invalidité.*
- b) *Le Conseil scolaire doit mettre en place régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) en vertu duquel les enseignantes en congé de maternité toucheront 100 % de leur salaire pendant 17 semaines de congé.*

*11.3.4B Le Conseil scolaire doit verser la portion des primes du régime d'avantages sociaux de l'enseignante ainsi que les montants du CDAS prévus à l'article 7.0 de la convention collective, et ce, pendant seize (16) semaines au cours du congé de maternité.*

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

#### **11.4 Avantages – Versement anticipé ou remboursement de primes pendant la période non rémunérée du congé**

*11.4.1 Les enseignants peuvent verser par anticipation ou rembourser les primes à payer pour les avantages pendant la durée du congé parental.*

*11.4.2 Sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, les enseignants en congé parental peuvent prendre des arrangements par l'intermédiaire 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 dix-huit (18) mois.*

*11.4.3 Malgré la clause 11.3, sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, si l'enseignant en fait la demande, le Conseil scolaire continuera de payer la cotisation du Conseil scolaire à l'égard du coût des avantages pour un enseignant en congé parental pendant la période restante du congé parental, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois, à condition que l'enseignant rembourse la cotisation du Conseil scolaire à l'égard des primes à payer pour ces avantages.*

*11.4.4 L'enseignant qui prend l'engagement prévu à la clause 11.4.3 est responsable du remboursement des primes versées par 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 d'une période maximale de dix-huit (18) mois suivant la reprise de ses fonctions.*

11.4.5 *Si l'enseignant ne reprend pas ses fonctions d'enseignant, il est responsable du remboursement immédiat des primes versées par le Conseil scolaire pour les avantages et doit rembourser le Conseil scolaire dès réception d'une facture en ce sens.*

11.4.6 *Si l'enseignant n'a pas remboursé intégralement le cout des primes relatives aux avantages versées auparavant par le Conseil scolaire en application de la clause 11.4.3, il ne peut présenter une nouvelle demande en application de la clause 11.4.3.*

## **11.5 Congé parental (prolongé)**

11.5.1 Les membres du personnel enseignant 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 1er février précédant le retour au travail.

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

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

## **12. CONGÉ POUR AFFAIRES PERSONNELLES/GÉNÉRAL/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. CONGÉ DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICE**

13.1 *Un enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'ATA rembourse au Conseil scolaire le cout 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 à la Table centrale ou à la Table locale.*

13.2 *Sur présentation d'une demande écrite adressée au directeur général ou à 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. La demande doit également mentionner le nom de l'enseignant et la ou les dates ainsi que l'heure ou les heures où l'enseignant s'absentera de ses fonctions professionnelles auprès du Conseil scolaire. L'ATA remboursera le Conseil scolaire conformément à la clause 13.1. Ces congés ne seront pas refusés déraisonnablement.*

13.3 *Si l'ATA demande le détachement d'une enseignante ou d'un enseignant qui est élu au Conseil exécutif provincial, à titre de président d'une section locale ou à tout autre titre de représentant local déjà nommé dans la convention collective, l'enseignant sera détaché selon un horaire pouvant atteindre au maximum l'ETP de l'enseignant, à la condition que le nombre d'heures de l'ETP pendant lesquelles l'enseignant sera détaché soit convenu mutuellement entre le conseil scolaire, l'enseignant et l'ATA et qu'il n'en coûte rien au conseil scolaire.*

13.4 *Au cours de ce détachement, le conseil scolaire maintiendra le salaire normal de l'enseignant, les allocations applicables et les cotisations au régime d'avantages sociaux requises en application de la convention collective et versera les cotisations obligatoires pour le compte de l'enseignant. L'ATA remboursera au conseil scolaire tous les paiements*

*effectués par celui-ci à l'enseignant pour le compte de l'enseignant pendant son détachement 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'imprévus, 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<sup>er</sup> 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.

### 15. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DE LA TABLE CENTRALE

15.1 *Jusqu'au 30 avril 2019, 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'ATA affirme que des modalités sont implicites ou intégrées dans la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage.*

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

15.3 *« Question non négociée à la Table 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 enseignants 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 à bon droit un grief portant sur une question centrale, le grief doit être traité selon la procédure prévue au présent article à moins que la TEBA et l'ATA ne conviennent mutuellement que le différend, ou une partie du différend, doit être soumis à la procédure de règlement des griefs locale prévue à l'article 16.*
- 15.6 *La TEBA ou l'ATA peut déposer un grief en signifiant un avis écrit de différend de la manière suivante :*
- a) *Dans le cas d'un grief déposé par l'ATA, en signifiant l'avis au président du conseil d'administration de la TEBA.*
  - b) *Dans le cas d'un grief déposé par la TEBA, en signifiant l'avis au coordonnateur du Service du bien-être enseignant de l'ATA.*
- 15.7 *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 signifié 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'ATA doivent se réunir dans les 15 jours d'opération qui suivent, ou à une date ultérieure dont les parties peuvent convenir, pour discuter du différend. Si la TEBA et l'ATA 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'ATA. Toute résolution lie la TEBA, l'ATA, le conseil scolaire touché 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 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'ATA peuvent, d'un commun accord, décider de procéder à l'arbitrage avec un conseil d'arbitrage composé d'un seul arbitre plutôt que de trois. En pareil cas, la TEBA et l'ATA doivent, dans les 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'ATA 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) *qu'un conseil scolaire visé rectifie tout manquement à la convention collective;*

b) *qu'un conseil scolaire visé paie des dommages-intérêts à l'ATA, à l'enseignant ou aux enseignants visés ou à ces deux parties;*

c) *que la TEBA et l'ATA 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'ATA;*

b) *tout conseil scolaire visé;*

c) *les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision.*

- 15.16 *La TEBA et l'ATA assument les frais de la personne qu'elles ont respectivement nommée et les deux parties assument à parts égales les frais du président.*
- 15.1 *À partir du 1<sup>er</sup> mai 2019, cette procédure s'applique aux différends :*
- a) *concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée d'une matière 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 matière centrale et d'une matière non centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage; et*
  - c) *dans lesquels l'ATA affirme que des modalités sont implicites ou intégrées dans la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage.*
- 15.2 *« Matière centrale » s'entend d'une question qui figure en italique dans la présente convention collective.*
- 15.3. *« Matière 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 enseignants sont censés travailler selon l'horaire établi. Aux fins du présent article, les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des jours d'opération.*
- 15.5 *Aux fins du présent article, la communication écrite peut s'effectuer par courrier électronique.*
- 15.6 *En cas de différend sur la question de savoir si un grief déposé aux termes du présent article constitue à bon droit un grief portant sur une matière centrale, le grief doit être traité selon la procédure prévue au présent article à moins que la TEBA et l'ATA ne conviennent mutuellement que le différend, ou une partie du différend, doit être soumis à la procédure de règlement des griefs de la Table locale prévue à l'article 16.*
- 15.7 *Si la violation présumée est invoquée comme étant un grief relevant de la Table locale et ensuite définie comme étant un grief relevant de la Table centrale, le grief doit être transféré à l'étape correspondante de la procédure de règlement des griefs de la Table centrale. Nonobstant les délais prévus pour le traitement du grief selon les modalités du processus de règlement des griefs de la Table centrale à partir du moment du transfert, à la demande de l'une ou l'autre partie, les parties doivent convenir d'un gel des délais d'une durée de trente (30) jours pour permettre aux parties*

*d'examiner le dossier. Les parties peuvent mettre fin à la période de gel de trente (30) jours par consentement mutuel.*

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

*a) Dans le cas d'un grief déposé par l'ATA, en signifiant l'avis au président du conseil d'administration de la TEBA.*

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

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

*a) un exposé des faits donnant lieu au différend,*

*b) la ou les matière(s) centrale(s) pertinente(s) en ce qui concerne le différend,*

*c) la ou les matière(s) centrale(s) et la ou les matière(s) non-centrale(s), lorsque le différend porte sur les deux types de matières, et,*

*d) le redressement demandé.*

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

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

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

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



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

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

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

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

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

*a) qu'un Employeur/Conseil scolaire visé rectifie tout manquement à la convention collective;*

*b) qu'un Employeur/Conseil scolaire visé paie des dommages-intérêts à l'ATA, à l'enseignant ou aux enseignants visés ou encore à ces deux parties;*

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

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

*a) la TEBA et l'ATA;*

*b) tout Employeur/Conseil scolaire visé;*

*c) les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision.*

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

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

## **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 débuter 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 de 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**

### **Transfert**

17.1 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.

17.2 Avis pour les contrats probatoires

Tout membre du personnel enseignant avec un contrat probatoire recevra un avis de 30 jours pour la résiliation ou le renouvellement du contrat.

## LETTRES D'ENTENTE – TABLE CENTRALE

### **Lettre d'entente n° 1 : Comité mixte de l'ATA et de la TEBA pour faciliter la transition des négociations à la Table centrale aux négociations à la Table locale – NOUVEAU – En vigueur à partir du 11 octobre 2018**

#### 1. Champ d'application

La TEBA et l'ATA conviennent de former un comité qui facilitera la transition des négociations à la Table centrale aux négociations à la Table locale. Ce comité sera en mesure :

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

#### 2. Structure

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

#### 3. Processus

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

#### 4. L'ATA et la TEBA peuvent produire des communications conjointes ou indépendantes visant à clarifier les questions étudiées par le Comité de transition. Signé par les parties le 11 octobre 2018.

**Nouvelle lettre d'entente n° 2 – Mise à l'essai d'un processus accéléré d'arbitrage des différends résultant de l'interprétation ou de l'application de la liste définitive des questions devant être négociées à la Table centrale ou à la Table locale dans le cadre des négociations collectives des enseignants de 2018 – NOUVEAU – En vigueur à partir du 2 octobre 2018**

1. *Champ d'application*

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

2. *Processus*

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

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

- c) *Les parties peuvent convenir d'un arbitre différent dans un cas particulier et peuvent, d'un commun accord, ajouter ou supprimer des arbitres de la liste.*
- d) *Dans les sept (7) jours suivant la nomination, l'arbitre doit convoquer une conférence téléphonique de gestion de cas afin de déterminer le processus de règlement du différend. Le processus de gestion de cas doit comprendre un délai pour l'échange de renseignements et de documents, un délai pour la présentation d'observations écrites si l'arbitre en fait la demande, un exposé conjoint des faits ou tout autre processus jugé efficace par l'arbitre pour assurer une résolution rapide du différend. Les parties doivent s'efforcer d'échanger les renseignements prévus dans le cadre du processus de gestion de cas dans les quatorze (14) jours.*
- e) *L'arbitre tentera d'abord d'aider les parties à trouver une solution par voie de médiation.*
- f) *Si une audience est fixée par l'arbitre, elle doit avoir lieu dans les trente (30) jours suivant le renvoi à l'arbitre. Dans la mesure du possible, l'audience doit se terminer au terme d'un (1) jour.*

- g) Étant donné que le processus se veut informel et non juridique, les parties sont encouragées à se représenter elles-mêmes. Toutefois, il n'est interdit à ni l'une ni l'autre des parties de faire appel à l'avocat de son choix.*
- h) La portée de la décision de l'arbitre se limite uniquement à l'interprétation et à l'application de la liste de questions devant être négociées à la Table centrale ou à la Table locale dans le cadre des négociations de 2018.*
- i) L'arbitre rendra sa décision par écrit ou oralement, comme il le juge approprié, dans les cinq (5) jours suivant la fin du processus d'arbitrage ou de renvoi. Si la décision est communiquée oralement, elle sera suivie d'un résumé écrit confirmant la décision et la justifiant.*
- j) Toute décision de l'arbitre est définitive et exécutoire.*
- k) L'arbitre conserve le plein pouvoir à l'égard de toute question soulevée par sa décision.*
- l) Aux fins de ce processus, les délais sont exprimés en jours civils, à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés. Néanmoins, les parties peuvent prolonger les délais d'un commun accord. Une telle demande de prolongation des délais ne doit pas être refusée sans motif valable. L'arbitre est autorisé à prolonger les délais en consultation avec les parties.*
- m) Les parties doivent assumer le cout de leur participation respective à ce processus. Les parties partagent à parts égales le cout des frais et dépenses de l'arbitre.*

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

*Signé par les parties le 2 octobre 2018.*

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

### **Lettre d'entente n° 6 : Rajustements salariaux**

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

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

*Conformément à l'article 3(a) de la Public Sector Wage Arbitration Deferral Act entrée en vigueur le 28 juin 2019, l'article 6 de la présente lettre d'entente est modifié comme suit :  
L'audience d'arbitrage devra se dérouler au plus tard le 15 décembre 2019.*

**Lettre d'entente n° 7 : Demandes d'allocation de congé et de rémunération pour les jours fériés**

*L'ATA convient qu'aucune demande d'allocation de congé ou de jour férié ne sera faite visant une période précédant la durée de la présente convention collective ou pendant celle-ci, sauf disposition contraire de l'article 5.1. La présente lettre d'entente expirera le 31 août 2020.*

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

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

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

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


Le présent modèle reflète de façon exacte et fidèle la liste du 08 05 2019 et le Protocole d'entente du 07 03 2019.

Le CONSEIL SCOLAIRE DU NORD-  
OUEST

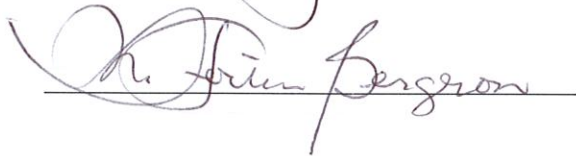
L'ALBERTA TEACHERS'  
ASSOCIATION



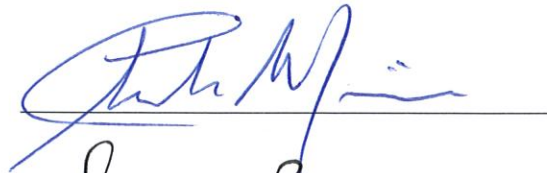
A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a horizontal line extending to the right.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jacob...' with a flourish at the end.



A handwritten signature in black ink that reads 'R. Brian Ferguson'.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'John M...'.



A handwritten signature in black ink that reads 'Sean Brown'.

**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: \_\_\_\_\_