

CONVENTION COLLECTIVE

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

ENTRE



Le CONSEIL SCOLAIRE DU NORD-OUEST

et

ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION

1er SEPTEMBRE 2020 au 31 AOUT 2024

Cette convention collective est signée ce _____ jour de _____ 23 entre le Conseil scolaire du Nord-Ouest (Conseil scolaire) et Alberta Teachers' Association (l'ATA).

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.

À compter du 10 juin 2022, **ATTENDU QUE** la Teachers' Employer Bargaining Association (TEBA) et The Alberta Teachers' Association (ATA) reconnaissent la valeur de relations harmonieuses et mutuellement avantageuses dans la conduite des négociations collectives des enseignants.

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, y compris les enseignants possédant une désignation de directeur d'école, exception faite des postes que le Conseil scolaire et l'ATA ont convenu d'exclure dans le cadre des négociations locales. Ces employés désignés ici seront collectivement nommés « enseignants » ou, selon le contexte, « enseignant ».*
- 1.2. Postes exclus

La direction générale et la direction générale adjointe sont exemptées des effets de cette convention collective.
- 1.3. *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 déduits. Tout différend entre un enseignant et l'ATA au sujet des cotisations ou droits d'adhésion doit être soumis à l'ATA pour résolution. 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 centrales; et*
 - 1.4.2. *a le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec chaque Conseil scolaire pour le compte des enseignants appartenant à chaque unité de négociation en ce qui concerne les modalités locales et de lier les enseignants par une convention collective.*
- 1.5. *Rôle de la TEBA (En vigueur dès la date de ratification du Protocole d'entente locale visant les années 2018-2020)*

- 1.5.1. *Dans le cadre des négociations collectives avec l'ATA, la TEBA est une organisation représentant les employeurs aux fins du Labour Relations Code et a le pouvoir exclusif de négocier collectivement au nom des Employeurs/Conseils scolaires et de lier les Employeurs/Conseils scolaires aux termes de toute entente portant sur les modalités centrales.*
- 1.5.2. *Les articles 21(2), 32, 62 et 81 à 83 du Labour Relations Code ne s'appliquent pas en ce qui concerne la TEBA.*
- 1.5.3. *Dans le cadre des négociations collectives avec l'ATA, le Conseil scolaire a le pouvoir exclusif de lier le Conseil scolaire aux termes de toute entente portant sur les modalités locales.*
- 1.6. *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 application de cette convention collective ne fera pas en sorte qu'un enseignant actuellement employé reçoive un salaire inférieur à celui qui était calculé aux termes d'une convention collective antérieure, à moins d'un accord mutuel entre la TEBA et l'ATA.*
- 1.8. *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. *Toutes les dispositions de la présente convention collective doivent être interprétées comme étant neutres sur le plan du genre.*

2. DURÉE

2.1. *La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} septembre 2020 et dure jusqu'au 31 août 2024. Sauf indication contraire, la présente convention collective demeure entièrement en vigueur jusqu'au 31 août 2024.*

2.2. Négociation de la liste

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

2.2.2. *Si les parties ne s'entendent pas, la question sera tranchée par arbitrage aux termes de la PECBA.*

2.3. Négociations centrales

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

2.4. Négociations locales

- 2.4.1. *Malgré le paragraphe 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations locales de la part du 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 centrales ont été autrement arrêtées, mais au plus tard dans les 60 jours qui suivent.*
- 2.4.2. *L'avis mentionné au paragraphe 2.4.1 est réputé constituer un avis de commencer les négociations collectives mentionné au paragraphe 59(1) du Labour Relations Code.*

2.5. Prolongation pendant une période de transition

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

2.6. Rencontre et échange de propositions

- 2.6.1. *Dans le cas des négociations centrales, les représentants de l'ATA et de la TEBA doivent se réunir et commencer les négociations collectives au plus tard 30 jours après qu'un avis en ce sens ait été donné. À la*

première rencontre, l'ATA et la TEBA doivent échanger des précisions sur toutes les modifications recherchées.

- 2.6.2. *Dans le cas des négociations locales, les représentants de l'ATA et du Conseil scolaire 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 le Conseil scolaire doivent échanger des précisions sur toutes les modifications recherchées.*

2.7. Ouverture d'un commun accord

- 2.7.1. *L'ATA et la TEBA peuvent en tout temps, d'un commun accord, négocier des modifications relatives aux questions centrales contenues dans la présente convention collective. Ces modifications prendront effet à la date convenue entre l'ATA et la TEBA.*
- 2.7.2. *L'ATA et 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'au 9 juin 2022)

- 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 tout autre lieu où ils travaillent. Dans la mesure du raisonnablement possible, le Conseil scolaire identifiera les enseignants en congés pour une période supérieure à cinq mois. Néanmoins, rien dans cette clause n'empêche le Conseil scolaire de fournir cette information 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 date du 30 septembre;*
 - 2.8.2.2. *les taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux (CDAS)/Compte Dépenses Bien-être (CDB)/Régimes enregistrés d'épargne-retraite(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.

2.8. Information à fournir (En vigueur dès le 10 juin 2022)

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 mai, un rapport commun dans un format établi par la TEBA présentant une liste des employés du Conseil scolaire qui sont membres de l'ATA et comprenant les renseignements suivants pour chaque enseignant :*

2.8.1.1. *nom,*

2.8.1.2. *numéro de brevet,*

2.8.1.3. *adresse domiciliaire,*

2.8.1.4. *numéro de téléphone personnel,*

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

2.8.1.6. *type de contrat,*

2.8.1.7. *équivalence temps plein, et*

2.8.1.8. *placement sur la grille salariale.*

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

2.8.2. *À compter du 10 juin 2022, le Conseil scolaire doit fournir les renseignements suivants à l'ATA et à la TEBA une fois par année dès que possible après le 30 septembre et au plus tard le dernier jour d'opération en décembre :*

2.8.2.1. *les taux d'utilisation des régimes de Comptes de Dépenses Avantages Sociaux (CDAS)/Comptes de Dépenses Bienêtre (CDB)/Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER);*

2.8.2.2. *les derniers états financiers du Conseil scolaire;*

2.8.2.3. *le cout total des primes relatives aux avantages sociaux;*

2.8.2.4. *le cout total des enseignants suppléants;*

2.8.2.5. *le cout total des allocations des directions/directions adjointes d'école;*

2.8.2.6. *le cout total des autres allocations; et*

2.8.2.7. *Nonobstant les échéances prévues à l'article 2.8.2, le nombre typique d'heures assignables d'un enseignant à temps plein dans chaque école sera fourni au plus tard le 31 octobre.*

3. SALAIRE

3.1. *Date/calendrier de versement des salaires*

Les salaires seront payés le 27^e jour du mois à raison d'un douzième (1/12^e) 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^{er} septembre 2020

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

**Les rajustements salariaux s'appliquent également aux allocations et aux taux quotidiens des enseignants suppléants.*

Augmentation 0,5% à partir du 10 juin

Expérience	Formation		
	quatre	cinq	six
0	60 098	63 663	67 226
1	63 910	67 471	71 035
2	67 719	71 282	74 843
3	71 525	75 094	78 655
4	75 338	78 901	82 462
5	79 148	82 709	86 271

Expérience	Formation		
	quatre	cinq	six
6	82 958	86 519	90 082
7	86 761	90 327	93 892
8	90 574	94 135	97 701
9	94 385	97 944	101 509

**Les rajustements salariaux s'appliquent également aux allocations et aux taux quotidiens des enseignants suppléants.*

Augmentation 1,25% à partir du 1er septembre 2022

Expérience	Formation		
	quatre	cinq	six
0	60 849	64 459	68 066
1	64 709	68 314	71 923
2	68 565	72 173	75 779
3	72 419	76 033	79 638
4	76 280	79 887	83 493
5	80 137	83 743	87 349
6	83 995	87 600	91 208
7	87 846	91 456	95 066
8	91 706	95 312	98 922
9	95 565	99 168	102 778

**Les rajustements salariaux s'appliquent également aux allocations et aux taux quotidiens des enseignants suppléants.*

Augmentation 2 % à partir du 1er septembre 2023

Expérience	Formation		
	quatre	cinq	six
0	62 066	65 748	69 427
1	66 003	69 680	73 361
2	69 936	73 616	77 295
3	73 867	77 554	81 231
4	77 806	81 485	85 163
5	81 740	85 418	89 096
6	85 675	89 352	93 032
7	89 603	93 285	96 967
8	93 540	97 218	100 900
9	97 476	101 151	104 834

**Les rajustements salariaux s'appliquent également aux allocations et aux taux quotidiens des enseignants suppléants.*

3.3. Études

- 3.3.1. *L'évaluation des études menant à l'enseignement à des fins salariales doit être déterminée par une attestation de qualification émise par le Teacher Qualifications Service (TQS) de l'ATA conformément aux politiques et principes approuvés par le Teacher Salary Qualifications Board (TSQB) qui a été établi par un protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation, l'Alberta Teachers' Association et l'Alberta School Trustees' Association conclu le 23 mars 1967.*
- 3.3.2. *Les dates de rajustement du nombre d'années d'études sont fixées au 1^{er} septembre et au 1^{er} février.*
- 3.3.3. *Le nombre d'années d'études menant à l'enseignement qui permettra le placement sur la grille salariale de tout enseignant nouvellement embauché par le Conseil scolaire est de quatre années, et ce jusqu'à ce que le Conseil scolaire reçoive l'attestation de qualification émise par le TQS ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS.*
- 3.3.3.1. *Si le Conseil scolaire reçoit l'attestation de qualification émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les (60) jours d'opération, un paiement rétroactif sera effectué aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.*
- 3.3.3.2. *Si le Conseil scolaire ne reçoit pas d'attestation de qualification émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les (60) jours d'opération, le salaire de l'enseignant sera ajusté le mois suivant la soumission des pièces justificatives.*
- 3.3.4. *Les enseignants qui revendiquent des études additionnelles doivent en fournir la preuve en soumettant au Conseil scolaire une attestation de qualification émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS, dans les (60) jours d'opération qui suivent la date d'achèvement de leurs études ou de leur entrée en fonction.*
- 3.3.4.1 *Si le Conseil scolaire reçoit l'attestation de qualification émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les (60) jours d'opération, un paiement rétroactif sera effectué aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.*
- 3.3.4.2 *Si le Conseil scolaire ne reçoit pas d'attestation de qualification émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les (60) jours d'opération, le salaire de l'enseignant sera ajusté le mois suivant la soumission des pièces justificatives.*

3.4. Expérience À compter du 1^{er} septembre 2019

Les enseignants doivent :

- a) acquérir de l'expérience alors qu'ils détiennent un brevet d'enseignement valide de l'Alberta, ou son équivalent selon la juridiction compétente concernée, et occupent un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi; et*
- b) ne pas acquérir de l'expérience pendant les périodes de vacances ou de congés sans solde.*

3.4.1. Une année d'expérience sera acquise par un enseignant sous contrat après cent-quarante (140) jours d'opération auprès 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 par année (1) scolaire.

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

3.4.5. Les dates de rajustement du nombre d'années d'expérience acquises sont le 1^{er} septembre et le 1^{er} février.

Expérience préalable

3.4.6. L'enseignant est responsable de fournir au Conseil scolaire une attestation d'expérience en enseignement qui satisfait aux exigences du Conseil scolaire, conformément à cet article.

3.4.6.1 Jusqu'à ce que l'attestation d'expérience soit soumise au directeur général ou à son représentant désigné, tout enseignant nouvellement embauché par le Conseil scolaire sera considéré comme n'ayant aucune année d'expérience sur la grille salariale.

3.4.6.2 Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée est soumise au directeur général ou à son représentant désigné dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le directeur général ou son représentant désigné ajustera le salaire de l'enseignant et autorisera un paiement rétroactif à partir de la date de son entrée en fonction.

3.4.6.3 Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée n'est pas soumise dans les

quarante (40) jours d'opération, le salaire sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.

- 3.4.7. *Le Conseil scolaire doit reconnaître l'expérience préalable en enseignement de l'enseignant au même titre que si celui-ci l'avait acquise 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 l'expérience qu'il a acquise chez un conseil scolaire précédent doit fournir à son Conseil scolaire une confirmation écrite de son conseil scolaire précédent certifiant les éléments suivants :*
- 3.4.8.1 *le nombre de jours travaillés pour chaque année d'emploi ainsi que la durée de l'emploi, et l'affirmation que l'enseignant détenait un brevet valide d'enseignement de l'Alberta, ou son équivalent selon la juridiction compétente concernée lors de l'acquisition de l'expérience;*
- 3.4.8.2 *le poste occupé lors de l'acquisition de l'expérience exigeait un brevet d'enseignement valide; et*
- 3.4.8.3 *la confirmation écrite est signée par une personne autorisée par le conseil scolaire précédent.*
- 3.4.9. *Le placement initial de l'enseignant sur la grille salariale et son avancement sur la grille conformément aux dispositions du présent article ne doivent pas être affectés par le mouvement entre les conseils scolaires couvert par la PECBA. Au moment où l'enseignant change de conseil scolaire, le Conseil scolaire qui accueille l'enseignant doit reconnaître l'expérience reconnue par le conseil scolaire précédent.*

En vigueur jusqu'au 9 juin 2022

- 3.4.10. *Tout différend relatif à la reconnaissance de l'expérience préalable en enseignement ou au placement initial sur la grille salariale doit passer par la procédure locale de règlement des griefs.*

Clause 3.4.10 abrogée à compter du 10 juin 2022 et la clause 3.4.11 devient 3.4.10.

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

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

- 3.5.1. *En plus de la clause 3.3 portant sur les études menant à l'enseignement et de la clause 3.4 portant sur l'expérience en enseignement, le Conseil scolaire doit évaluer la formation et l'expérience des enseignants dont le*

poste requiert une formation technique ou spécialisée comme condition d'emploi.

3.5.1.1. Les enseignants doivent fournir une preuve valide de leur formation et de leur expérience répondant aux critères du Conseil scolaire avant l'évaluation.

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

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

En vigueur jusqu'au 31 août 2022

3.5.2. Une fois l'évaluation achevée conformément à la clause 3.5.1, il est possible que le Conseil scolaire place l'enseignant à un niveau supérieur à celui établi conformément aux clauses 3.3 et 3.4 pour son éducation et son expérience, mais sans pour cela dépasser le maximum de la catégorie concernée.

En vigueur dès le 1^{er} septembre 2022

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

3.6. Stipulations relatives aux 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 200 \$ par année pour couvrir les dépenses associées aux déplacements pour le 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 déplacement, sera ajoutée au calendrier scolaire pour la journée avant le début du congrès annuel.

3.7. **Autres allocations**

3.7.1 **Primes pour les employés comptant plusieurs années de service en vigueur le 1er septembre 2023. Cette prime est non rétroactive.**

3.7.1.1 En reconnaissance du service rendu au Conseil scolaire, un enseignant recevra une prime de 250 \$ le 1er septembre de sa 6e année de service au sein du Conseil.

3.7.1.2 En reconnaissance du service rendu au Conseil scolaire, un enseignant recevra une prime de 500 \$ le 1er septembre de sa 11e année de service au sein du Conseil.

3.7.1.3 En reconnaissance du service rendu au Conseil scolaire, un enseignant recevra une prime de 1000 \$ le 1er septembre de sa 16e année de service au sein du Conseil.

3.7.1.4 En reconnaissance du service rendu au Conseil scolaire, un enseignant recevra une prime de 1500 \$ le 1er septembre de sa 21e année de service au sein du Conseil.

3.7.1.5 En reconnaissance du service rendu au Conseil scolaire, un enseignant recevra une prime de 2000 \$ le 1er septembre de sa 26e année de service au sein du Conseil.

3.7.1.6 En reconnaissance du service rendu au Conseil scolaire, un enseignant recevra une prime de 3000 \$ le 30 juin de sa 30e année de service au sein du Conseil.

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. *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.)¹ inscrit au 30 septembre de l'année en cours :

si le nombre d'élèves E.T.P. est de :

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

- c) montant pour complexité:

Le montant pour complexité sera, un boni de :

- 650 \$ pour l'administration qui gère une école élémentaire (maternelle à la 6^e année) avec 1^{er} cycle secondaire, ou
- 1950 \$ pour l'administration qui gère une école élémentaire (maternelle à la 6^e année) avec 1^{er} cycle et 2^e cycle secondaire.

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

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

4.2.2 *L'allocation minimale pour tout directeur adjoint sera ajustée proportionnellement à l'allocation de directeur.*

- 4.2.2.1 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 L'allocation minimale pour tout directeur adjoint sera ajustée proportionnellement à l'allocation de directeur.

4.3. Administrateurs intérimaires/substituts – Rémunération

- 4.3.1 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.
- 4.3.2 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 soixante-quinze (75) \$ pour chaque jour de remplacement.
- 4.3.3 Le Conseil paiera la suppléance de la direction lors de ses absences. Lorsque le suppléant n'enseigne pas les cours de la direction d'école, il pourrait libérer la direction par intérim de sa tâche d'enseignement afin qu'elle puisse jouer son rôle de direction.

4.4. Enseignants possédant une désignation de directeur ou de directeur adjoint

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

- 4.4.3. *À compter du 1er septembre 2023, l'enseignant désigné comme directeur adjoint peut conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale de cinq (5) ans. Un maximum de deux (2) de ces cinq années peut être des années de probation. Après le maximum de cinq (5) années de contrats à terme, y compris la période de probation maximale de deux (2) ans, le Conseil scolaire doit décider si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.*
- 4.4.4. *Tout directeur adjoint en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq ans en date du 1^{er} septembre 2023 peut continuer d'être visé par les modalités du contrat à terme jusqu'à ce que le nombre total d'années où il est désigné comme directeur adjoint soit de cinq ans. Quand la durée totale de la désignation comme directeur adjoint atteindra cinq ans entre le 1^{er} septembre 2023 et le 1^{er} janvier 2024, le Conseil scolaire doit décider au plus tard le 1^{er} janvier 2024 si la désignation se poursuivra ou non pendant l'année scolaire 2023-2024 et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.*
- 4.4.5. *Pour tout directeur adjoint en poste qui a un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de cinq ans ou plus en date du 1^{er} septembre 2023, le Conseil scolaire peut prolonger le contrat temporaire d'une année supplémentaire et doit décider au plus tard le 1^{er} janvier 2024 si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle sera réputée être une désignation continue. Si la désignation n'est pas maintenue, elle expirera à la conclusion de la durée prévue dans le contrat à terme, à moins que l'on y mette fin autrement conformément aux dispositions expresses du contrat à terme.*

4.5. Autres conditions relatives à des fonctions administratives

- 4.5.1 Les directions d'école auront droit à deux (2) 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 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.

Les directions d'école auront également droit à 3 journées compensatoires par année scolaire. À la fin juin de chaque année scolaire, les journées non utilisées ne seront pas payées et ne seront pas reportées à l'année suivante.

- 4.5.1.1 Les directions adjointes d'école auront également droit à 1 journée compensatoire par année scolaire. La date de cette journée sera fixée par l'administration et la direction générale d'un commun accord. À la fin juin de chaque année scolaire, si la journée n'est pas utilisée, elle ne sera pas payée et ne sera pas reportée à l'année suivante.

- 4.5.2 *Dans les écoles où il y a 175 élèves ou plus, y compris les enfants à la maternelle, le Conseil nommera une direction adjointe. Tous les élèves de*

la maternelle à la 12^e année inscrits comptent pour un pour cette clause seulement.

5. ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

5.1. Taux de rémunération

Les taux de suppléance seront calculés à 0.24 pour cent (0.24 %) du maximum de la catégorie 4 pour une journée de travail.

5.1.1. Taux d'une demi-journée

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.

Taux de rémunération

5.1.2. *[En vigueur jusqu'au 9 juin 2022] 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).*

5.1.3. *À compter du 10 juin 2022, le montant de cette allocation sera augmenté en fonction de la date et de l'augmentation des montants de la grille salariale prévues à la clause 3.2.*

5.1.4. *À compter du 10 juin 2022 (augmentation de 0,50 %), le taux quotidien de rémunération des enseignants suppléants sera de 213,70 \$, montant auquel s'ajoutera une allocation de vacances de six pour cent (6 %) équivalant à 12,83 \$ pour un total de 226,53 \$.*

5.1.5. *À compter du 1^{er} septembre 2022, la rémunération quotidienne des enseignants suppléants sera majorée de 2 %, montant qui s'ajoutera au taux quotidien précisé à la clause 5.1, et ce, en lieu et place d'avantages sociaux.*

5.1.6. *À compter du 1^{er} septembre 2022 (augmentation de 1,25 %), le taux quotidien de rémunération des enseignants suppléants sera de 229,36 \$, montant auquel s'ajoutera un versement de deux pour cent (2 %) équivalant à 4,58 \$ en lieu et place d'avantages sociaux pour un total de 233,94 \$.*

5.1.7. *À compter du 1^{er} septembre 2023 (augmentation de 2,00 %), le taux quotidien de rémunération des enseignants suppléants sera de 233,94 \$, montant auquel s'ajoutera un versement de deux pour cent (2 %) équivalant à 4,68 \$ en lieu et place d'avantages sociaux pour un total de 238,62 \$.*

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^e de son placement salarial sur la grille.*

5.2.2. *La période consécutive d'emploi pendant l'année scolaire ne sera pas considérée comme interrompue si un jour férié, un congrès d'enseignants, une journée pédagogique ou toute autre relâche régie par le réseau interrompt la continuité de l'enseignant suppléant dans la salle de classe.*

5.3. Autres conditions relatives aux enseignants suppléants

5.3.1 Blessure au travail

Les enseignants suppléants seront rémunérés jusqu'à trois (3) jours de salaire si une blessure a eu lieu à l'intérieur des heures de travail à condition que :

- Un rapport d'accident signé par la direction a été soumis au Conseil scolaire;
- Cette blessure a été vérifiée par un médecin;
- *La blessure n'est pas compensée par WCB.*

5.4. Régimes collectifs de soins de santé et Comptes de Dépenses Avantages Sociaux

5.4.1 Annulation : Toute annulation d'une réservation de substitution dans les 24 heures sera payée au tarif d'une demi-journée de travail, sera de 50% du taux d'une pleine journée.

6. ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL

6.1. *L'ETP de l'enseignant à temps partiel sera calculée en divisant le véritable nombre d'heures assignables de l'enseignant à temps partiel par le nombre d'heures assignables d'un enseignant à temps plein dans l'école de l'enseignant à temps partiel. Cette ETP servira au calcul de la part proportionnelle maximale des heures d'instruction de l'enseignant à temps partiel.*

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

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

À compter du 1er septembre 2022, toute référence aux « primes du régime d'assurance-maladie de l'Alberta » (Alberta Health Care Premiums) doit être supprimée des conventions collectives.

7.1. Régimes collectifs de soins de santé, Assureur et primes payées par le Conseil scolaire

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:

7.1.1. *Toutes les conventions collectives dans le cadre desquelles le régime de soins de santé est fourni par l'ASEBP comprennent ce qui suit :*

7.1.1.1 *100 % de la prime d'assurance Extended Health Care Plan (EHCP) — Plan 1.*

7.1.1.2 *100 % de la prime d'assurance ASEBP Dental Care — Plan 3.*

7.1.1.3 *100 % de la prime d'assurance ASEBP Vision Care – Plan 3.*

7.1.1.4 *100 % de la prime de prestations d'invalidité prolongée ASEBP Extended Disability Benefits — Plan D.*

7.1.1.5 *100 % de la prime d'assurance vie ASEBP Life Insurance — Plan 2.*

7.1.1.6 *100 % de la prime ASEBP Accidental Death and Dismemberment — 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 de 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.

Le montant minimum déposé dans un Compte de Dépenses Avantages Sociaux sera de 725 \$.

7.3.2. *À compter du 1^{er} septembre 2022, nonobstant le montant du Compte de Dépenses Avantages Sociaux indiqué dans les conventions collectives, la contribution maximale autorisée aux Comptes de Dépenses Avantages Sociaux sera de 900 \$ par année scolaire. Les enseignants dont le solde du Compte de Dépenses Avantages Sociaux dépasse 900 \$ sont autorisés à reporter tout solde actuellement inutilisé, dans la mesure où cela est permis par l'Agence du revenu du Canada (ARC).*

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 *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 *Les heures assignables des enseignants seront plafonnées à 1200 heures par année scolaire à compter de l'année scolaire 2017-2018.*

8.1.3. *À compter du 1^{er} septembre 2022, donc de l'année scolaire 2022-2023, les heures d'instruction des enseignants seront limitées à 916 heures.*

8.2. Définition des heures assignables

8.2.1. *Les heures assignables sont les heures que les Employeurs/Conseils scolaires attribuent aux enseignants et pendant lesquelles ceux-ci exigent que les enseignants exercent diverses activités et fonctions professionnelles, notamment :*

8.2.1.1 *Les jours d'opération (y compris un congrès d'enseignants)*

8.2.1.2 *L'enseignement*

8.2.1.3 *La supervision, y compris avant et après les cours, pendant la période de transition entre les cours, les récréations et les périodes de diner*

8.2.1.4 *Les entrevues et rencontres parents-enseignants*

8.2.1.5 *Le perfectionnement professionnel imposé par 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

8.2.1.6 *Les réunions du personnel*

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

8.2.1.8 *Les autres activités précisées par 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 l'Education Act et des règlements pris en vertu de celle-ci, de même qu'en vertu de la Norme de qualité pour l'enseignement, qui peuvent dépasser les heures assignées par les conseils scolaires. Les enseignants disposent d'un pouvoir discrétionnaire, qu'ils doivent exercer raisonnablement, en ce qui concerne le moment où ils s'acquittent de leurs responsabilités professionnelles qui s'étendent au-delà de leurs heures assignées.*

8.2.3. *Les heures consacrées aux déplacements aux fins des activités de perfectionnement professionnel mentionnées au sous-alinéa 8.2.1.5 ne seront pas prises en compte dans le calcul des heures assignables de l'enseignant si :*

8.2.3.1 *l'enseignant reçoit une autre rémunération ou des indemnités, y compris une indemnité journalière, pour les heures de déplacement (sauf une indemnité de kilométrage);*

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

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

8.3. *Pause repas sans tâche assignée*

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 d'au moins quinze (15) minutes chacune. 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.*

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. *Les Conseils scolaires et/ou les écoles peuvent mettre au point, sans restrictions, leur propre plan de perfectionnement professionnel du personnel auquel le Conseil scolaire et/ou l'école peuvent exiger que les enseignants participent.*

10. CONGÉS DE MALADIE

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

- 10.1 *Sauf dans les cas d'urgence ou dans les cas prévus au présent article, toutes les demandes de congé doivent être adressées par écrit à la direction générale au moins dix jours de calendrier avant le début du congé.*
- 10.2 *Un congé de maladie est un congé nécessaire pour raison de santé, maladie ou accident occasionnant un traitement médical ou une hospitalisation, ou toute autre condition médicale rendant le membre du personnel enseignant incapable de remplir ses fonctions d'enseignant.*
- 10.3 *Après trois jours consécutifs d'absence, le Conseil est en droit d'exiger un certificat médical.*
- 10.4 *Dès le début de sa première année de service auprès du Conseil, un membre du personnel enseignant aura droit à un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie. S'il quitte avant la fin de l'année, le Conseil scolaire sera en droit d'exiger les jours de maladies réclamés supérieurs à deux jours par mois de service. Toutefois, tout membre du personnel enseignant pourra faire appel de cette décision auprès du Conseil. Au début de sa deuxième année de service, un membre du personnel enseignant aura droit à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de*

congés de maladie. Après une absence de plus de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, aucun salaire ne sera versé par le Conseil scolaire. À ce moment, le membre du personnel enseignant a droit à son assurance salaire, soit aux prestations d'invalidité prolongée s'il qualifie ou à l'assurance emploi.

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

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

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

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

À défaut de remplir les conditions nommées ci-dessus, le membre du personnel enseignant se verra accorder 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

- 11.1.1. *Sur présentation d'une demande à cet effet, l'enseignante a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de seize (16) semaines commençant dans les treize (13) semaines précédant la date prévue d'accouchement et au plus tard à la date de naissance de son enfant.*
- 11.1.2. *Le congé de maternité est sans solde et sans avantages sociaux excepté si les conditions prévues par la clause 11.3 sont présentes.*

- 11.1.3. *L'enseignante doit donner au Conseil scolaire, dans la mesure du possible, un préavis écrit de trois (3) mois, mais d'au moins six (6) semaines, de son intention de prendre un congé de maternité. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou de l'attestation écrite d'une sage-femme inscrite auprès du College of Midwives of Alberta indiquant que l'enseignante est enceinte et donnant la date prévue d'accouchement.*
- 11.1.4. *L'enseignante peut mettre fin en tout temps à la partie du congé de maternité relative à la santé en présentant un certificat médical indiquant son aptitude à retourner au travail. L'enseignante doit prévenir 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 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. 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 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 des primes à payer pour les avantages

- 11.3.1. *Au début de son congé de maternité, l'enseignante peut se prévaloir de l'une des options suivantes :*
- 11.3.2. *Si l'absence débute plus de douze (12) semaines avant la date prévue d'accouchement et se poursuit sans retour au travail de l'enseignante, cette dernière doit prendre un congé de maladie jusqu'à ce qu'elle devienne admissible aux prestations d'invalidité longue durée. L'enseignante doit alors fournir un certificat médical attestant qu'elle n'est pas en mesure de travailler en raison d'un problème de santé.*
- 11.3.3. *Si l'absence commence au cours des douze (12) semaines précédant la date prévue d'accouchement ou à partir de la date d'accouchement, l'enseignante doit choisir la formule (a) ou (b) ci-dessous. Ce choix s'appliquera jusqu'à ce que l'enseignante revienne au travail à la suite de l'accouchement.*
- a) *L'enseignante peut bénéficier de congés de maladie payés, conformément à l'article 10, pendant une période de maladie ou d'invalidité.*
- b) *Le Conseil scolaire doit mettre en place un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) en vertu duquel les enseignantes en congé de maternité toucheront 100 % de leur salaire pendant 17 semaines de congé.*
- 11.3.4. *Le Conseil scolaire doit verser la portion des primes des régimes d'avantages sociaux de l'enseignante ainsi que les montants du CDAS prévus à l'article 7.0 de la convention collective, et ce, pendant seize (16) semaines au cours du congé de maternité.*
- 11.3.5. *Le Conseil scolaire doit verser la portion des primes des régimes d'avantages sociaux de l'enseignant prévue à l'article 7.0 de la convention collective, et ce, pendant trente-six (36) semaines au cours du congé parental. Le CDAS demeure actif pour la durée du congé parental, mais aucun montant n'y sera crédité au cours de cette période.*

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

- 11.4.1. *Les enseignants peuvent verser par anticipation ou rembourser les primes à payer pour les avantages pendant la durée du congé parental.*
- 11.4.2. *Sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, les enseignants en congé parental peuvent prendre des arrangements par l'intermédiaire 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 cout des avantages pour un enseignant en congé parental pendant la période restante du congé parental, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois, à condition que l'enseignant rembourse la cotisation 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, selon des modalités raisonnables convenant aux deux parties, au cours d'une période maximale de dix-huit (18) mois suivant la reprise de ses fonctions.*
- 11.4.5. *Si l'enseignant ne reprend pas ses fonctions d'enseignant, il est responsable du remboursement immédiat des primes versées par 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 [En vigueur jusqu'au 13 juin 2023] 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.
- [À compter du 14 juin 2023] Les membres du personnel enseignant ont droit à un congé parental sans salaire ou avantages sociaux pour une période ne dépassant pas le congé parental fédéral plus un maximum de 6 mois. L'avis de retour doit être envoyé au plus tard 6 mois avant la fin du congé.
- 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. CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES/GÉNÉRAUX/PERSONNELS

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 à des funérailles, l'avis de dix (10) jours n'est pas requis.

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

13. CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊTS DE SERVICES

En vigueur jusqu'au 31 août 2022

13.1. *Un enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'ATA rembourse au Conseil scolaire le coût réel du suppléant, y compris la part du Conseil scolaire à l'égard des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, pour exercer les fonctions de membre élu ou nommé du Conseil exécutif provincial, des comités de discipline et d'examen de la pratique (Discipline and Practice Review Committees) et des comités de négociations centrales ou locales.*

13.2. *Sur présentation d'une demande écrite adressée au directeur général ou à un de ses représentants, 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 un prêt de services pour un enseignant qui est élu au Conseil exécutif provincial, à titre de président d'une section locale ou à tout autre titre de*

représentant d'une section locale déjà nommé dans la convention collective, le prêt de services de l'enseignant sera selon un horaire pouvant atteindre au maximum l'ETP de l'enseignant, à la condition que l'ETP pendant laquelle l'enseignant sera en prêt de services soit convenu mutuellement entre le Conseil scolaire, l'enseignant et l'ATA et qu'il n'en coûte rien au Conseil scolaire.

- 13.4. *Pendant le prêt de services, le Conseil scolaire maintiendra le salaire normal de l'enseignant, les allocations applicables et les cotisations aux régimes d'avantages sociaux requises en application de la convention collective et versera les cotisations obligatoires pour le compte de l'enseignant. L'ATA remboursera au Conseil scolaire tous les paiements effectués par celui-ci à l'enseignant ou pour le compte de l'enseignant pendant son prêt de services aux termes de cette clause.*

En vigueur dès le 1^{er} septembre 2022

- 13.1. *Les parties reconnaissent l'importance de travailler en collaboration au moment de mettre en place les congés obligatoires ou discrétionnaires et les prêts de services couverts par le présent article, et ce, en fournissant un préavis lorsque cela est possible et en s'engageant à faire de leur mieux pour résoudre les défis.*
- 13.2. *Un enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'ATA rembourse au Conseil scolaire le coût réel du suppléant, y compris la part du Conseil scolaire à l'égard des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, pour exercer les fonctions de membre élu ou nommé du conseil d'administration de l'Alberta School Employee Benefit Plan, du conseil d'administration de l'Alberta Teachers' Retirement Fund, du Conseil exécutif provincial de l'ATA, des comités de discipline et d'examen de la pratique (Discipline and Practice Review Committees) et des comités de négociations centrales ou locales.*
- 13.3. *Sur présentation d'une demande écrite adressée au directeur général ou à son représentant désigné, 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.*
- 13.4. *Si l'ATA demande un prêt de services pour un enseignant qui est élu au Conseil exécutif provincial, à titre de président d'une section locale ou à tout autre titre de représentant local déjà nommé dans la convention collective, le prêt de services de l'enseignant sera selon un horaire pouvant atteindre au maximum l'ETP de l'enseignant, à la condition que l'ETP pendant laquelle l'enseignant sera en prêt de service soit convenu mutuellement entre le Conseil scolaire, l'enseignant et l'ATA et qu'il n'en coûte rien au Conseil scolaire.*
- 13.5. *Pendant le prêt de service, le Conseil scolaire maintiendra le salaire normal de l'enseignant, les allocations applicables et les cotisations aux régimes d'avantages sociaux requises en application de la convention collective et versera les*

cotisations obligatoires pour le compte de l'enseignant. L'ATA remboursera au Conseil scolaire tous les paiements effectués par celui-ci à l'enseignant ou pour le compte de l'enseignant pendant son prêt de service aux termes de cette clause.

14. AUTRES CONGÉS

- 14.1 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 ;
 - 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^{er} février, son intention de reprendre ses fonctions actives, sans quoi le poste sera considéré comme étant terminé et le poste sera ouvert au public.
- 14.9.2
 - a) Au retour d'un congé visé par l'article 14.9.1, le membre du personnel enseignant se verra assigner, dans la mesure du possible, un poste à la même école et assujetti aux mêmes conditions d'emploi qu'il occupait au moment de son départ.
 - b) Les personnes qui réintègrent leur poste après un congé selon l'article 14.9.1 ne seront ni avantagées ni désavantagées advenant une réduction du nombre du personnel enseignant ou advenant que des

changements de programme soient nécessaires dans une école donnée.

14.10 Intempérie

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

14.11 Congé de convocation

Le Conseil accorde à l'enseignant un (1) jour de congé au cout de suppléance pour assister aux cérémonies de remise des diplômes d'études secondaires ou postsecondaires de l'enseignant, de son conjoint et de ses enfants qui participent à l'obtention d'un diplôme, à condition que la convocation ait lieu pendant l'année scolaire et qu'elle tombe un jour d'opération.

L'enseignant doit :

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

15. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

15.1. Cette procédure s'applique aux différends :

15.1.1. concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée de toute disposition de la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;

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

15.2. Avant d'invoquer la procédure de règlement des griefs, l'enseignant, avec l'appui de l'ATA s'il le désire, fera d'abord un effort raisonnable pour régler le différend au niveau local.

15.3. Si le différend (ci-après appelé « grief ») n'est pas réglé de la manière décrite à l'article 15.2, il doit être soumis par écrit à la direction générale ou à son représentant désigné et au Coordonnateur associé, Négociations collectives. Tout avis écrit de grief doit être déposé dans les quarante (40) jours d'opération

qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance de la situation ou de l'évènement donnant lieu au grief.

15.4. L'avis écrit de grief, qui peut être envoyé par courrier électronique, peut être soumis par l'enseignant, l'ATA ou le Conseil scolaire et doit comprendre les éléments suivants :

15.4.1. le nom de la ou des parties s'estimant lésées;

15.4.2. un exposé des faits donnant lieu au différend;

15.4.3. l'article ou les articles de la convention collective qui sont présumés avoir été enfreints; et

15.4.4. la mesure de redressement ou corrective demandée.

15.5. Une copie de l'avis de grief, ainsi que de toute réponse formelle donnée au grief, doit être fournie à la direction générale du conseil scolaire ou à son représentant désigné, au président du conseil d'administration de la TEBA ou à son représentant désigné et au Coordonnateur associé, Négociations collectives, dans les quinze (15) jours d'opération.

15.5.1. À la demande de la TEBA, le Conseil scolaire fournira des renseignements supplémentaires concernant les griefs, renseignements qui prendront la forme déterminée par le président de la TEBA.

15.6. Des représentants du conseil scolaire et de l'ATA se réuniront pour discuter du grief dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis écrit de grief.

15.6.1. La partie à l'origine d'un grief peut, à son entière discrétion, signifier son intention de renoncer à une discussion du grief dans le cadre d'une réunion à ce sujet et demander une réponse formelle dans les quinze (15) jours d'opération.

15.7. L'ATA donnera un préavis au Conseil scolaire lorsqu'un plaignant prévoit d'assister à une réunion portant sur un grief. Dans de tels cas, l'ATA assumera les frais associés à la présence du plaignant, y compris le coût réel d'un enseignant suppléant et la portion du Conseil scolaire des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, conformément à l'article 13.2. Le Conseil scolaire donnera un préavis à l'ATA lorsqu'un représentant du conseil scolaire concerné par le grief prévoit d'assister à une réunion portant sur un grief. S'il est question d'un grief déposé contre un enseignant par le Conseil scolaire, le Conseil scolaire assumera les frais associés à la présence de l'enseignant, y compris le salaire, les cotisations à un régime collectif de soins de santé et les frais de déplacement et d'hébergement.

15.8. La partie qui reçoit le grief dispose de quinze (15) jours d'opération suivant la réunion portant sur le grief, prévue à l'article 15.6 pour répondre formellement au grief.

- 15.9. *Si le différend n'est pas résolu au moyen de la réponse prévue à l'article 15.8 ou si aucune réponse n'est fournie, la partie plaignante peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération.*
- 15.10. *Seuls le Conseil scolaire et/ou l'ATA peuvent soumettre un grief à l'arbitrage.*
- 15.11. *Le Conseil scolaire et l'ATA procéderont à l'arbitrage par un seul arbitre. Les parties doivent convenir mutuellement du choix de l'arbitre unique dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis d'arbitrage, après quoi l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.*
- 15.12. *Les parties peuvent convenir, par consentement mutuel, de constituer un conseil d'arbitrage à trois formé d'un président et d'un (1) membre nommé par chaque partie. Les membres nommés par chaque partie seront désignés dans les quinze (15) jours d'opération suivant l'entente visant à constituer un conseil d'arbitrage à trois membres, et les personnes nommées devront s'efforcer de sélectionner un président indépendant.*
- 15.12.1. *Si les parties sont incapables de choisir un président dans les quinze (15) jours d'opération suivant la nomination du deuxième représentant, l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.*
- 15.13. *Chacune des parties au grief assumera les frais respectifs de la personne qu'elle aura nommée et les deux (2) parties assumeront à parts égales les frais du président.*
- 15.14. *L'arbitre/le conseil d'arbitrage établit sa propre procédure, mais doit donner à chacune des parties toute occasion de présenter une preuve et de se faire entendre. L'arbitre/le conseil d'arbitrage doit prononcer toute ordonnance qu'il juge pertinente.*
- 15.15. *Les conclusions, la décision et la sentence de l'arbitre/du conseil d'arbitrage sont définitives et exécutoires. Elles lient :*
- 15.15.1. *Le Conseil scolaire et l'ATA; et*
- 15.15.2. *Les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision arbitrale.*

Rôle de la TEBA dans le cadre de la procédure de règlement des griefs

- 15.15.3. *À tout moment, au cours de la procédure de règlement des griefs, si*

la TEBA détermine qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, la TEBA peut, à son entière discrétion, prendre en charge le processus de règlement de ce grief au nom du Conseil scolaire.

15.15.4. *À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, si l'ATA estime qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, l'ATA peut demander que la TEBA prenne en charge le processus de règlement de ce grief en remplacement du Conseil scolaire.*

15.15.4.1. *Toute échéance applicable prévue dans la procédure de règlement des griefs sera suspendue pour la durée des délibérations entre la TEBA et l'ATA en application de la clause 15.16.2.*

15.15.4.2. *Des représentants de la TEBA et de l'ATA se réuniront pour discuter de la demande de prise en charge dans les dix (10) jours d'opération suivant la réception d'une demande écrite à cet effet.*

15.15.4.3. *Dans les cinq (5) jours d'opération suivant la réunion tenue en vertu de l'article 15.16.2.2, des représentants de la TEBA communiqueront à l'ATA leur décision de prendre en charge ou non le grief.*

15.15.5. *Si la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief en vertu de la clause 15.16.1 ou 15.16.2, la TEBA en avisera par écrit la direction générale ou son représentant désigné et le Coordonnateur associé, Négociations collectives. Cet avis comprendra notamment le nom et les coordonnées du représentant de la TEBA et du conseiller juridique chargé de l'affaire.*

15.15.6. *Dans les cas où la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief, toute référence aux conseils scolaires dans le présent article sera réputée s'appliquer à la TEBA.*

15.16. Processus de médiation facultatif

15.16.1. *À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, les parties peuvent convenir mutuellement de s'engager dans un processus de médiation non contraignante pour tenter de régler le grief. Dans le but de faciliter le processus de médiation, les parties conviennent de prolonger le délai prévu pour passer à l'étape*

suivante du processus de règlement du grief en accordant une période de dix (10) jours d'opération suivant la conclusion du processus de médiation pour reprendre la procédure formelle de règlement du grief.

- 15.16.2. *Les parties conviendront mutuellement de la nomination d'un médiateur et assumeront à parts égales les frais du médiateur. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un médiateur, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination requise.*
- 15.16.3. *L'intervention du médiateur dans le processus a pour but d'aider les parties à régler le différend. Toute discussion engagée, proposition formulée et/ou documentation produite à cette fin doit être considérée comme étant privilégiée et ces échanges s'effectuent sous toutes réserves. Les deux parties divulguent toute considération particulière et tout détail pertinent concernant le litige afin d'en arriver à une résolution et, ni l'une ni l'autre des parties ne s'appuiera sur les discussions engagées dans le cadre de la médiation ou les résultats de celle-ci, si la question est soumise à un conseil d'arbitrage pour résolution.*
- 15.16.4. *Si le grief ne peut être résolu, le médiateur peut produire un rapport comprenant une recommandation de règlement non contraignante.*

15.17. Considérations d'ordre administratif

- 15.17.1 *Tous les délais mentionnés dans la présente procédure de règlement des griefs sont réputés faire référence aux jours d'opération et excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés. Aux fins du présent article, un jour « d'opération » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement pendant lequel il est prévu, selon le calendrier scolaire du Conseil scolaire, que les enseignants travaillent. Les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des jours d'opération.*
- 15.17.2 *Si, à n'importe quelle étape de la présente procédure (exception faite de l'article 15.3), la partie plaignante ne prend pas les mesures nécessaires dans les délais impartis, le grief sera considéré comme ayant été abandonné.*
- 15.17.3 *Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés à tout moment d'un commun accord entre les parties. Les demandes de*

prolongation des délais ne doivent pas être refusées sans motif valable. Une telle entente doit être communiquée par écrit.

15.17.4 Le grief peut être résolu à tout moment au moyen de dispositions convenues mutuellement entre les parties. Toute entente ainsi convenue liera les signataires de l'entente.

16. EMPLOI

6.1 Transfert

Lorsque nécessaire, la direction générale peut transférer un membre du personnel enseignant à une école située à moins de 75 km de l'école où l'enseignant est assigné.

La direction générale doit discuter de tout transfert avec le membre du personnel enseignant concerné avant de l'en aviser officiellement.

16.1.1 Tout transfert pour un membre d'une école catholique vers une école publique ou vice versa ne pourra pas se faire sans l'approbation de l'enseignant.

16.1.2 Lorsque le Conseil demande un transfert, le Conseil facilitera ce transfert en octroyant à l'enseignant 2 000\$ si l'enseignant le désire.

16.1.2.1 Lorsque le Conseil transfère un enseignant entre deux écoles de la même ville, celui-ci ne pourra pas se prévaloir de la compensation pour le déménagement.

16.2 Conditions d'exercice

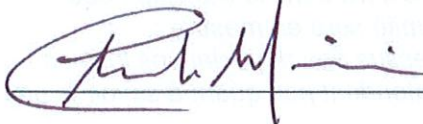
L'affectation d'un enseignant ne sera pas modifiée sans la consultation avec l'enseignant. L'enseignant sera consulté dans un délai raisonnable. La décision finale revient à la direction d'école.

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

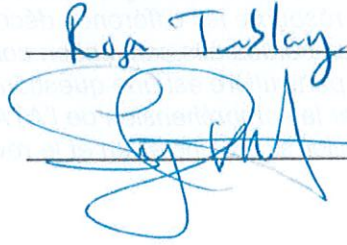
Signé le _____, 20__

Signé le 23 novembre, 20 23

Au nom de l'ATA



Au nom de l'Employeur



Signé le 27 novembre, 20 23



Coordonnateur associé, Négociations collectives, secteur Emploi et bien-être

LETTRES D'ENTENTE—NÉGOCIATIONS CENTRALES

LETTRE D'ENTENTE N° 1

COMITÉ MIXTE DE L'ATA ET DE LA TEBA POUR FACILITER LA TRANSITION DES NÉGOCIATIONS CENTRALES AUX NÉGOCIATIONS LOCALES

1. *Champ d'application*

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

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

2. *Structure*

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

3. *Processus*

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

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

Signé par les parties le 11 octobre 2018.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

OBJET : PROCÉDURE PROVISOIRE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

ATTENDU QU'AU moment de la signature de la présente lettre d'entente (LE), l'Alberta Teachers' Association (ATA) et la Teachers' Employer Bargaining Association (TEBA) participaient activement aux négociations centrales;

ET ATTENDU QUE les parties ont élaboré, dans le cadre de ces négociations centrales, une nouvelle procédure de règlement des griefs qui remplace les articles 15 et 16 des ententes actuellement en vigueur. Le nouvel article portant sur la procédure de règlement des griefs demeure assujéti à la conclusion et à la ratification d'une entente concernant les modalités centrales;

ET ATTENDU QUE les parties continuent de participer aux négociations centrales, les parties ont convenu de mettre en œuvre la nouvelle procédure de règlement des griefs à titre provisoire en vertu de la présente lettre d'entente (LE);

ET ATTENDU QUE les parties conviennent de discuter de la possibilité de traiter les griefs applicables déposés avant le 1^{er} février 2022 en suivant la nouvelle procédure de règlement des griefs à titre provisoire en vertu de la présente lettre d'entente (LE);

ET ATTENDU QUE les parties conviennent des modalités et conditions énoncées dans la présente lettre;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente lettre d'entente prend effet pour tous les griefs déposés à compter du 1^{er} février 2022. Cette LE expirera dès la ratification d'un protocole d'entente portant sur les modalités centrales.

Dans le cas où un protocole d'entente concernant les modalités centrales ne serait pas ratifié, les parties se réuniront dans les trente (30) jours suivant l'échec du vote de ratification afin de prolonger ou résilier la présente LE.

Si la présente LE est résiliée, les parties conviennent que le traitement des griefs déposés en vertu de la procédure provisoire reprendra en suivant la procédure appropriée, centrale ou locale, de règlement des griefs, et ce, à l'étape correspondante dans le cadre de ces procédures respectives.

TRANSFERT DES GRIEFS EXISTANTS

1. *Pour ce qui est des griefs déposés avant le 1^{er} février 2022 en vertu de l'article 15 (Procédure centrale de règlement des griefs) des conventions collectives d'enseignants de 2018-2020, la TEBA et l'ATA se réuniront au plus tard le 28 février 2022 afin d'examiner les griefs non résolus et de déterminer, pour chaque grief, s'il sera transféré à la procédure énoncée dans la présente LE.*
 - a. *S'il y a accord mutuel concernant le transfert d'un grief à la nouvelle procédure, il sera transféré immédiatement à l'étape correspondante de la procédure.*
 - b. *S'il n'y a pas accord mutuel concernant le transfert d'un grief à la nouvelle procédure, son traitement se poursuivra en suivant la procédure de règlement des griefs qui était en vigueur au moment où le différend est survenu, et ce, jusqu'à sa résolution.*

2. *Pour ce qui est des griefs déposés avant le 1^{er} février 2022 en vertu de l'article 16 (Procédure locale de règlement des griefs) des conventions collectives d'enseignants de 2018-2020, le conseil scolaire et l'ATA se réuniront au plus tard le 31 mars 2022 afin d'examiner les griefs non résolus et de déterminer, pour chaque grief, s'il sera transféré à la procédure énoncée dans la présente LE.*
 - a. *S'il y a accord mutuel concernant le transfert d'un grief à la nouvelle procédure, il sera transféré immédiatement à l'étape correspondante de la procédure.*
 - b. *S'il n'y a pas accord mutuel concernant le transfert d'un grief à la nouvelle procédure, son traitement se poursuivra en suivant la procédure de règlement des griefs qui était en vigueur au moment où le différend est survenu, et ce, jusqu'à sa résolution.*

PROCÉDURE PROVISOIRE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 15.1. *Cette procédure s'applique aux différends :*
 - 15.1.1. *concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée de toute disposition de la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;*
 - 15.1.2. *dans lesquels l'ATA affirme que des modalités sont implicites ou intégrées dans la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage; et*

- 15.2. *Avant d'invoquer la procédure de règlement des griefs, l'enseignant, avec l'appui de l'ATA s'il le désire, fera d'abord un effort raisonnable pour régler le différend au niveau local.*

- 15.3. *Si le différend (ci-après appelé « grief ») n'est pas réglé de la manière décrite à l'article 15.2, il doit être soumis par écrit à la direction générale ou à son représentant désigné et au Coordonnateur associé, Négociations collectives. Tout avis écrit de grief sera déposé dans les quarante (40) jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance de la situation ou de l'évènement donnant lieu au grief.*

- 15.4.** *L'avis écrit de grief, qui peut être envoyé par courrier électronique, peut être soumis par l'enseignant, l'ATA ou le Conseil scolaire et doit comprendre les renseignements suivants :*
- 15.4.1. le nom de la ou des parties s'estimant lésées;*
 - 15.4.2. un exposé des faits donnant lieu au différend;*
 - 15.4.3. l'article ou les articles de la convention collective qui sont présumés avoir été enfreints; et*
 - 15.4.4. la mesure de redressement ou corrective demandée.*
- 15.5.** *Une copie de l'avis de grief, ainsi que de toute réponse formelle donnée au grief, doit être fournie à la direction générale du conseil scolaire ou à son représentant désigné, au président du conseil d'administration de la TEBA ou à son représentant désigné et au Coordonnateur associé, Négociations collectives, dans les quinze (15) jours d'opération.*
- 15.5.1. À la demande de la TEBA, le Conseil scolaire fournira des renseignements supplémentaires concernant les griefs, renseignements qui prendront la forme déterminée par le président de la TEBA.*
- 15.6.** *Des représentants du conseil scolaire et de l'ATA se réuniront pour discuter du grief dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis écrit de grief.*
- 15.6.1. La partie à l'origine d'un grief peut, à son entière discrétion, signifier son intention de renoncer à une discussion du grief dans le cadre d'une réunion à ce sujet et demander une réponse formelle dans les quinze (15) jours d'opération.*
- 15.7.** *L'ATA donnera un préavis au Conseil scolaire lorsqu'un plaignant prévoit d'assister à une réunion portant sur un grief. Dans de tels cas, l'ATA assumera les frais associés à la présence du plaignant, y compris le coût réel d'un enseignant suppléant et la portion du Conseil scolaire des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, conformément à l'article 13.2. Le Conseil scolaire donnera un préavis à l'ATA lorsqu'un représentant du conseil scolaire concerné par le grief prévoit d'assister à une réunion portant sur un grief. S'il est question d'un grief déposé contre un enseignant par le Conseil scolaire, le Conseil scolaire assumera les frais associés à la présence de l'enseignant, y compris le salaire, les cotisations à un régime collectif de soins de santé et les frais de déplacement et d'hébergement.*
- 15.8.** *La partie qui reçoit le grief dispose de quinze (15) jours d'opération suivant la réunion portant sur le grief, prévue à l'article 15.6 pour répondre formellement au grief.*
- 15.9.** *Si le différend n'est pas résolu au moyen de la réponse prévue à l'article 15.8 ou si aucune réponse n'est fournie, la partie plaignante peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération.*
- 15.10.** *Seuls le Conseil scolaire et/ou l'ATA peut soumettre un grief à l'arbitrage.*

- 15.11.** *Le Conseil scolaire et l'ATA procéderont à l'arbitrage par un seul arbitre. Les parties doivent convenir mutuellement du choix de l'arbitre unique dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis d'arbitrage, après quoi l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.*
- 15.12.** *Les parties peuvent convenir, par consentement mutuel, de constituer un conseil d'arbitrage à trois formé d'un président et d'un (1) membre nommé par chaque partie. Les membres nommés par chaque partie seront désignés dans les quinze (15) jours d'opération suivant l'entente visant à constituer un conseil d'arbitrage à trois membres, et les personnes nommées devront s'efforcer de sélectionner un président indépendant.*
- 15.12.1. Si les parties sont incapables de choisir un président dans les quinze (15) jours d'opération suivant la nomination du deuxième représentant, l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.*
- 15.13.** *Chacune des parties au grief assumera les frais respectifs de la personne qu'elle aura nommée et les deux (2) parties assumeront à parts égales les frais du président.*
- 15.14.** *L'arbitre/le conseil d'arbitrage établit sa propre procédure, mais doit donner à chacune des parties toute occasion de présenter une preuve et de se faire entendre. L'arbitre/le conseil d'arbitrage doit prononcer toute ordonnance qu'il juge pertinente.*
- 15.15.** *Les conclusions, la décision et la sentence de l'arbitre/du conseil d'arbitrage sont définitives et exécutoires. Elles lient :*
- 15.15.1. le Conseil scolaire et l'ATA; et*
- 15.15.2. les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision arbitrale.*
- 15.16. *Rôle de la TEBA dans le cadre de la procédure de règlement des griefs***
- 15.16.1. À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, si la TEBA détermine qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, la TEBA peut, à son entière discrétion, prendre en charge le processus de règlement de ce grief au nom du Conseil scolaire.*
- 15.16.2. À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, si l'ATA estime qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, l'ATA peut demander que la TEBA prenne en charge le processus de règlement de ce grief en remplacement du Conseil scolaire.*
- 15.16.2.1. Toute échéance applicable prévue dans la procédure de règlement des griefs sera suspendue pour la durée des délibérations entre la TEBA et l'ATA en application de la clause 15.16.2.*

- 15.16.2.2. *Des représentants de la TEBA et de l'ATA se réuniront pour discuter de la demande de prise en charge dans les dix (10) jours d'opération suivant la réception d'une demande écrite à cet effet.*
- 15.16.2.3. *Dans les cinq (5) jours d'opération suivant la réunion tenue en vertu de l'article 15.16.2.2, des représentants de la TEBA communiqueront à l'ATA leur décision de prendre en charge ou non le grief.*
- 15.16.3. *Si la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief en vertu de la clause 15.16.1 ou 15.16.2, la TEBA en avisera par écrit la direction générale ou son représentant désigné et le Coordonnateur associé, Négociations collectives. Cet avis comprendra notamment le nom et les coordonnées du représentant de la TEBA et du conseiller juridique chargé de l'affaire.*
- 15.16.4. *Dans les cas où la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief, toute référence aux conseils scolaires dans le présent article sera réputée s'appliquer à la TEBA.*

15.17. Processus de médiation facultatif

- 15.17.1. *À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, les parties peuvent convenir mutuellement de s'engager dans un processus de médiation non contraignante pour tenter de régler le grief. Dans le but de faciliter le processus de médiation, les parties conviennent de prolonger le délai prévu pour passer à l'étape suivante du processus de règlement du grief en accordant une période de dix (10) jours d'opération suivant la conclusion du processus de médiation pour reprendre la procédure formelle de règlement du grief.*
- 15.17.2. *Les parties conviendront mutuellement de la nomination d'un médiateur et assumeront à parts égales les frais du médiateur. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un médiateur, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination requise.*
- 15.17.3. *L'intervention du médiateur dans le processus a pour but d'aider les parties à régler le différend. Toute discussion engagée, proposition formulée et/ou documentation produite à cette fin doit être considérée comme étant privilégiée et ces échanges s'effectuent sous toutes réserves. Les deux parties divulgueront toute considération particulière et tout détail pertinent concernant le litige afin d'en arriver à une résolution et, ni l'une ni l'autre des parties ne s'appuiera sur les discussions engagées dans le cadre de la médiation ou les résultats de celle-ci, si la question est soumise à un conseil d'arbitrage pour résolution.*
- 15.17.4. *Si le grief ne peut être résolu, le médiateur peut produire un rapport comprenant une recommandation de règlement non contraignante.*

15.18. Considérations d'ordre administratif

- 15.18.1. *Tous les délais mentionnés dans la présente procédure de règlement des griefs sont réputés faire référence aux jours d'opération et excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés. Aux fins du présent article, un jour « d'opération » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement pendant lequel il est prévu, selon le calendrier scolaire du Conseil scolaire, que les enseignants travaillent. Les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des jours d'opération.*
- 15.18.2. *Si, à n'importe quelle étape de la présente procédure (exception faite de l'article 15.3), la partie plaignante ne prend pas les mesures nécessaires dans les délais impartis, le grief sera considéré comme ayant été abandonné.*
- 15.18.3. *Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés à tout moment d'un commun accord entre les parties. Les demandes de prolongation des délais ne doivent pas être refusées sans motif valable. Une telle entente doit être communiquée par écrit.*
- 15.18.4. *Le grief peut être résolu à tout moment au moyen de dispositions convenues mutuellement entre les parties. Toute entente ainsi convenue liera les signataires de l'entente.*

LETTRE D'ENTENTE N° 3

PROJET DE LOI 85 (EDUCATION STATUTES (STUDENTS FIRST) AMENDMENT ACT, 2021)

ATTENDU QUE le projet de loi 85 a été adopté par l'Assemblée législative, mais qu'il n'a pas encore été entièrement promulgué; et

ATTENDU QUE les conseils scolaires et les enseignants pourraient être assujettis à de nouvelles obligations si et à partir du moment où la loi est entièrement promulguée et que les règlements qui s'y rattachent seront entrés en vigueur;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le Conseil scolaire remboursera à l'enseignant les montants déboursés afin de répondre à toute exigence relative à la vérification de son casier judiciaire et de ses antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables dans le cadre de leur continuité d'emploi.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

PROJET DE LOI 32 (RESTORING BALANCE IN ALBERTA'S WORKPLACES ACT)

ATTENDU QUE le projet de loi 32 a été adopté par l'Assemblée législative, mais qu'il n'a pas encore été entièrement promulgué;

ET ATTENDU QUE les conseils scolaires et l'ATA pourraient être assujettis à de nouvelles obligations si et à partir du moment où la loi est entièrement promulguée et que les règlements qui s'y rattachent seront entrés en vigueur;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les conseils scolaires doivent fournir les renseignements nécessaires pour permettre à l'ATA de communiquer avec les enseignants nouvellement embauchés et ceux qui effectuent un retour au travail sans devoir passer par le Conseil scolaire, et ce, dans le but de connaître le choix de l'enseignant, si et dans la mesure où les règlements d'application du projet de loi 32 l'exigent. Ces renseignements seront communiqués à l'ATA dans les dix (10) jours d'opération suivant le retour au travail d'un enseignant ou son embauche par le conseil scolaire.

Les parties peuvent décider d'un commun accord de modifier la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

**PROJET DE LOI 15 (EDUCATION (REFORMING TEACHER PROFESSION DISCIPLINE)
AMENDMENT ACT, 2022)**

ATTENDU QUE le projet de loi 15 a été déposé à l'Assemblée législative, mais qu'il n'a pas encore été adopté ou promulgué; et

ATTENDU QUE les conseils scolaires et les enseignants pourraient être assujettis à de nouvelles obligations si et à partir du moment où la loi est entièrement promulguée et que les règlements qui s'y rattachent seront entrés en vigueur;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Si, pendant la durée de la présente entente, la promulgation de la loi susmentionnée entraîne des coûts supplémentaires pour les enseignants ou les conseils scolaires, la TEBA et l'ATA se réuniront dans les 60 jours pour discuter d'une répartition appropriée des coûts.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

PROCESSUS ACCÉLÉRÉ D'ARBITRAGE (PROJET PILOTE D'UNE DURÉE DE 12 MOIS)

1. *Le but de la présente lettre d'entente est de faire en sorte qu'un différend puisse être réglé rapidement par voie d'arbitrage. Idéalement, à moins que les parties n'en conviennent autrement ou que l'arbitre ne l'exige, les audiences ne dureront pas plus d'une journée et nécessiteront un exposé conjoint des faits.*
2. *À titre de solution de rechange au processus d'arbitrage prévu à l'article 15 et en vertu du présent article, deux jours à la fin de chacun des mois d'octobre, de mars et de juin seront réservés pour des audiences dans le cadre du processus accéléré d'arbitrage. Pas plus de deux audiences se tiendront au cours d'une même journée et le nombre maximum d'audiences tenues sur deux jours sera de quatre.*
3. *Lorsque l'ATA, la TEBA et les conseils scolaires ont un ou plusieurs griefs pour lesquels le processus accéléré d'arbitrage pourrait être approprié, ils se réuniront durant la première semaine de chacun des mois de septembre, de février et de mai. Au cours de chacune de ces « Réunions préalables à l'arbitrage accéléré », les parties proposeront de soumettre des griefs à l'arbitrage accéléré. Lorsque les parties au grief conviennent de passer à l'arbitrage accéléré, l'audience se tiendra à la fin du mois suivant. Si aucune audience au sujet d'un grief n'est requise lors des dates retenues, les réunions planifiées seront annulées afin de limiter les frais d'annulation occasionnés et ces frais seront assumés à parts égales par l'ATA et la TEBA.*
4. *Rien n'empêche les parties à un grief de convenir mutuellement de procéder à l'arbitrage accéléré à un moment autre que lors des Réunions préalables à l'arbitrage accéléré prévues à la clause 3, et/ou de convenir mutuellement de réserver des dates autres que celles prévues à la clause 2 afin qu'une audience puisse se tenir plus tôt.*
5. *Les parties au grief doivent couvrir leurs propres frais relatifs à la tenue de l'audience et assumer à parts égales le coût de l'arbitre. Si aucune audience n'a lieu, la TEBA et l'ATA assumeront à parts égales les frais d'annulation de l'arbitre.*
6. *Afin de limiter les coûts, lorsqu'une audience ne se déroule pas en mode virtuel, l'audience se tiendra dans les bureaux de l'ATA, de la TEBA ou d'un conseil scolaire dans la mesure du possible.*
7. *L'ATA et la TEBA conviennent d'une rencontre conjointe avec le directeur de Mediation Services dans le but de désigner trois (3) arbitres uniques nommés d'un commun accord qui entendront les causes présentées lors des audiences du processus accéléré d'arbitrage. Aux fins de la présente lettre d'entente et dans la mesure du possible, les trois arbitres choisis d'un commun accord par l'ATA et la TEBA entendront à tour de rôle les causes présentées dans le cadre du processus accéléré d'arbitrage.*
8. *Les décisions arbitrales ne peuvent pas être utilisées dans le but d'altérer, de modifier ou d'amender quelque partie que ce soit de la convention collective en question et sont rendues sans créer de précédent et sous toutes réserves de cas semblables ou similaires. Toute décision est définitive et lie les parties au grief; aucun autre recours ne peut être exercé à l'égard de ce grief par quelque moyen que ce soit.*

9. *Idéalement, l'arbitre désigné rendra une décision concernant chaque cas soumis à l'arbitrage accéléré dans les quatre semaines suivant l'audience. L'arbitre désigné demeure saisi de chaque dossier soumis à l'arbitrage accéléré afin de pouvoir régler toute question laissée en suspens par sa décision. Le texte de la décision comprendra le paragraphe suivant :*

« Cette décision est le résultat d'un processus accéléré auquel les parties ont consenti. Par conséquent, certaines preuves ont été présentées conjointement par les parties et d'autres l'ont été par dépôt. Le recours à la jurisprudence a été limité. Les parties sont satisfaites d'une décision qui tient compte des restrictions dont elles ont convenu en ce qui a trait au processus. L'arbitre se réserve le droit de statuer sur le quantum des dommages-intérêts accordés et sur toute question concernant la mise en œuvre de la décision. »

10. *La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de ratification de l'entente portant sur les modalités centrales soit le 10 juin 2022, à moins que les parties n'en conviennent autrement, et expire douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur. L'ATA et la TEBA se réuniront avant l'expiration de la présente lettre d'entente afin d'évaluer l'efficacité du processus accéléré d'arbitrage décrit ci-dessus; elles pourront alors convenir mutuellement de prolonger la lettre d'entente, de la modifier ou de permettre qu'elle expire.*

LETTRE D'ENTENTE N° 7

OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION

La TEBA, l'ATA et les conseils scolaires reconnaissent qu'ils ont l'obligation de mettre en place des mesures d'adaptation pour les personnes atteintes d'une incapacité en vertu de l'Alberta Human Rights Act et s'engagent à respecter cette obligation. Les dispositions de la présente entente doivent être appliquées dans le respect de cette loi.

L'ATA et les conseils scolaires reconnaissent qu'ils ont une responsabilité partagée quant à l'obligation de mettre en place des mesures d'adaptation pour les enseignants dans la mesure où cela ne représente pas une contrainte excessive. L'ATA et les conseils scolaires reconnaissent également l'importance de travailler en collaboration afin de s'assurer que les enseignants bénéficient de mesures d'adaptation qui leur permettent d'accomplir un travail valorisant et qui favorisent une culture axée sur l'inclusion.

La TEBA et l'ATA conviennent de travailler en collaboration avec les fournisseurs d'avantages pendant la durée de l'entente dans le but de mieux comprendre la situation et de formuler des propositions visant à surmonter les obstacles structurels à la mise en place de mesures d'adaptation, dus à la conception du régime de prestations d'invalidité longue durée et au libellé actuel des dispositions relatives aux congés de maladie faisant partie des conventions collectives.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

CONDITIONS D'EXERCICE DES ENSEIGNANTS EN MILIEU D'APPRENTISSAGE DISTRIBUÉ

ATTENDU QUE la TEBA et l'ATA conviennent que l'apprentissage distribué prend de plus en plus d'importance au sein du système d'éducation;

ET ATTENDU QUE les systèmes d'enseignement distribué en place à travers la province continuent d'être marqués par des différences sur le plan de la conception, de la structure, de l'orientation et du fonctionnement;

ET ATTENDU QUE la TEBA et l'ATA conviennent de l'importance pour les conseils scolaires et les enseignants d'explorer des modèles appropriés tenant compte des conditions de travail dans le milieu de l'apprentissage distribué afin de guider les négociations futures;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les conseils scolaires et l'ATA peuvent convenir de mettre sur pied, au sein d'une section locale, des projets pilotes concernant les conditions d'exercice dans le domaine de l'apprentissage distribué, et ce, pendant la durée de l'entente. Ces projets peuvent inclure des modalités ayant trait :
 - a. au nombre d'élèves, de crédits, de cours ou de matières dont un enseignant peut être chargé;
 - b. au travail de conception et d'élaboration de cours attendu d'un enseignant;
 - c. à la composition et à la complexité des classes dans le milieu d'apprentissage distribué;
 - d. au nombre d'heures sans instruction pouvant être assignées aux enseignants en milieu d'apprentissage distribué;
 - e. aux processus et aux facteurs appropriés à prendre en considération lorsque les élèves ne terminent pas le cours entrepris;
 - f. aux processus et périodes d'inscription des élèves aux cours ou programmes.
2. Là où les conventions collectives comprennent déjà des dispositions relatives à l'apprentissage distribué, les projets pilotes mis sur pied localement peuvent temporairement modifier les modalités centrales existantes concernant les conditions d'exercice des enseignants en milieu d'apprentissage distribué.
3. Dans tous les cas (qu'il y ait ou non accord mutuel concernant la mise sur pied d'un projet pilote), et à la demande de l'ATA ou d'un enseignant à titre individuel, un conseil scolaire offrant un programme en milieu d'apprentissage distribué établira un comité collaboratif sur l'apprentissage distribué dans le but de favoriser un dialogue continu au sujet des aspects d'un programme en milieu d'apprentissage distribué indiqués ci-dessus.

LETTRE D'ENTENTE N° 9

FORMULAIRE D'ATTESTATION DE L'EXPÉRIENCE EN ENSEIGNEMENT

L'ATA et la TEBA conviennent d'utiliser le formulaire suivant :

- *en soutien à l'application des dispositions relatives à l'expérience en enseignement incluses dans les conventions collectives conclues entre les conseils scolaires publics, catholiques et francophones et l'Alberta Teachers' Association (voir l'Annexe A); et*
- *pour assurer l'application uniforme de la clause 3.4.9 lorsque les enseignants passent d'un conseil scolaire assujéti à la Public Education Collective Bargaining Act à un autre.*

Ce formulaire doit être rempli sur demande et fourni à l'enseignant ou au nouveau conseil scolaire de l'enseignant/au conseil auquel il envisage de se joindre.

FORMULAIRE D'ATTESTATION DE L'EXPÉRIENCE EN ENSEIGNEMENT

Date : _____

Conseil scolaire émetteur : _____

Nom de l'enseignante ou de l'enseignant : _____

Numéro de brevet d'enseignement _____

Expérience en enseignement

Années d'expérience reconnues : _____

Expérience non créditée :
(En nombre de jours, conformément à la clause 3.4.4)

Personne-ressource au Conseil scolaire :

Nom : _____

Titre : _____

Signature : _____

ANNEXE A—Dispositions relatives à l'expérience en enseignement

3.4. Expérience (à compter du 1^{er} septembre 2019)

Les enseignants doivent :

- a) *acquérir de l'expérience alors qu'ils détiennent un brevet d'enseignement valide de l'Alberta, ou son équivalent selon la juridiction compétente concernée et occupent un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi; et*
 - b) *ne pas acquérir de l'expérience pendant les périodes de vacances ou de congés sans solde.*
- 3.4.1. *Une année d'expérience sera acquise par un enseignant sous contrat après cent-quarante (140) jours d'opération auprès 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 par année (1) scolaire.*
 - 3.4.4. *L'expérience accumulée, mais non créditée, sera reportée aux années suivantes aux fins du calcul du nombre d'années d'expérience.*
 - 3.4.5. *Les dates de rajustement du nombre d'années d'expérience acquises sont le 1^{er} septembre et le 1^{er} février.*

Expérience préalable

- 3.4.6. *L'enseignant est responsable de fournir au Conseil scolaire une attestation d'expérience en enseignement qui satisfait aux exigences du Conseil scolaire, conformément à cet article.*
 - 3.4.6.1 *Jusqu'à ce que l'attestation d'expérience soit soumise au directeur général ou à son représentant désigné, tout enseignant nouvellement embauché par le Conseil scolaire sera considéré comme n'ayant aucune année d'expérience sur la grille salariale.*
 - 3.4.6.2 *Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée est soumise au directeur général ou à son représentant désigné dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le directeur général ou son représentant désigné ajustera le salaire de l'enseignant et autorisera un paiement rétroactif à partir de la date de son entrée en fonction.*
 - 3.4.6.3 *Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée n'est pas soumise dans les*

quarante (40) jours d'opération, le salaire sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.

- 3.4.7. Le Conseil scolaire doit reconnaître l'expérience préalable en enseignement de l'enseignant au même titre que si celui-ci l'avait acquise 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 l'expérience qu'il a acquise chez un conseil scolaire précédent doit fournir à son Conseil scolaire une confirmation écrite de son conseil scolaire précédent certifiant les éléments suivants :*
 - 3.4.8.1 le nombre de jours travaillés pour chaque année d'emploi ainsi que la durée de l'emploi, et l'affirmation que l'enseignant détenait un brevet valide d'enseignement de l'Alberta, ou son équivalent selon la juridiction compétente concernée lors de l'acquisition de l'expérience;*
 - 3.4.8.2 le poste occupé lors de l'acquisition de l'expérience en question exigeait un brevet d'enseignement valide; et*
 - 3.4.8.3 la confirmation écrite est signée par une personne autorisée par le conseil scolaire précédent.*
- 3.4.9. Le placement initial de l'enseignant sur la grille salariale et son avancement sur la grille conformément aux dispositions du présent article ne doivent pas être affectés par le mouvement entre les conseils scolaires couverts par la PECBA. Au moment où l'enseignant change de conseil scolaire, le Conseil scolaire qui accueille l'enseignant doit reconnaître l'expérience reconnue par le conseil scolaire précédent.*
- 3.4.10. Les clauses 3.4.6 à 3.4.9 de cet article s'appliquent seulement aux enseignants embauchés à compter du 1^{er} septembre 2019.*

LETTRES D'ENTENTE—NÉGOCIATIONS LOCALES

ANNEXE B

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

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: _____

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: _____