

# **CONVENTION COLLECTIVE**

Entre

**THE FRANCOPHONE REGIONAL AUTHORITY OF  
SOUTHERN FRANCOPHONE EDUCATION REGION**

et

**L'ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION**

**Du 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2018 au 31 AOÛT 2020**

Convention collective consolidée

Entre

**The Francophone Regional Authority of Southern Francophone Education Region**  
(ci-après appelé l'Employeur)

D'une part

Et

**L'Alberta Teachers' Association**  
Une personne morale constituée en vertu des lois  
de la province de l'Alberta  
(ci-après appelée l'ATA)

D'autre part

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

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

*Attendu que la présente convention collective est conclue conformément aux lois de la province de l'Alberta, en leur version modifiée de temps à autre, notamment la School Act/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.*

	Convention collective catholique	Convention collective publique	Convention collective consolidée
	<p>ATTENDU QUE les termes et conditions d'emploi de ces enseignants ont fait l'objet de négociations entre les parties, et</p> <p>ATTENDU QUE les parties désirent que ces termes et conditions soient inscrits dans une entente;</p> <p>PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:</p>	<p>Les enseignants et l'Employeur se sont entendus sur les principes suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nous reconnaissons et endossons pleinement le rôle privilégié de l'école dans l'épanouissement culturel de la communauté qui lui a été reconnu par la Cour suprême du Canada dans son jugement Mahé.</li> <li>2. Nous endossons pleinement la vision de l'école adoptée par l'Employeur pour traduire ce rôle : « (offrir) à tout enfant sous sa juridiction une éducation de qualité dans un climat qui valorise son sens d'appartenance à sa communauté et à la société canadienne et mondiale ».</li> <li>3. Pour l'Employeur et l'ensemble des enseignants qui y travaillent, cette vision exige que tous les intervenants à l'école soient engagés à l'amélioration continue du système en termes de la qualité de l'instruction qui s'y donne et du rôle de ce système dans l'épanouissement de la communauté francophone.</li> <li>4. Les deux parties reconnaissent l'importance de créer des modèles d'intégration de tous les membres de la communauté qui puissent contribuer au développement ordonné et à l'épanouissement de la communauté francophone dans son ensemble.</li> <li>5. Les deux parties reconnaissent également que le monde est en évolution rapide et que la communauté scolaire francophone doit pouvoir demeurer à la fine pointe des développements humains et technologiques pour s'épanouir. Aussi, elles chercheront à assurer que les ententes favorisent la réalisation de leur vision dans le respect des individus et de leur professionnalisme.</li> <li>6. Les enseignants reconnaissent leur rôle central à la réalisation de la vision que se sont données les deux parties. Ainsi ils reconnaissent qu'ils doivent</li> </ol>	<p>Les parties conviennent de maintenir ces dispositions :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques; et</li> <li>2. de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.</li> </ol>

		<p>collectivement s'assurer que tous leurs membres s'acquittent pleinement de leur responsabilité dans la réalisation de cette vision.</p> <p>7. Les deux parties veulent créer un climat ouvert à l'intervention opportune des parents et des élèves dans l'orientation de l'éducation des enfants. Cette intervention se fera dans le respect mutuel et conformément aux principes de justice naturelle.</p> <p>8. L'Employeur et les enseignants reconnaissent que la prise de décisions collégiales est le mode le plus approprié pour les écoles du conseil scolaire. Ainsi, l'Employeur s'engage à assurer que les pratiques administratives ou de gestion ne minent pas les relations professionnelles ou la prise de décisions collégiales au sein des écoles.</p>	
<b>Convention collective consolidée</b>			
<b>1. CHAMP D'APPLICATION</b>			
1.1	<p><i>La présente convention collective s'applique à chaque personne qui doit détenir un brevet d'enseignant à titre de condition d'emploi auprès de l'Employeur, y compris les enseignants possédant une désignation de directeur d'école, exception faite des postes que l'Employeur et l'ATA ont convenu d'exclure dans le cadre des négociations locales. Ces employés désignés ici seront collectivement nommés « enseignants » ou, selon le contexte, « enseignant ».</i></p>		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
1.1.1	<p><b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019:</b></p> <p><i>Sauf avis contraire dans cette convention collective, tous les droits des enseignants, de l'ATA et de l'Employeur resteront inchangés et continueront comme si cette convention n'avait pas été convenue.</i></p>		<p>Les parties conviennent de maintenir jusqu'au <b>31 mars 2019</b> cette disposition de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.</p>
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	
1.2	<p><b>Postes exclus</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019</b></p>		
1.2.1	Direction générale ;	Direction générale ;	
1.2.2	Direction générale adjointe ;	Direction générale adjointe ;	

1.2.3	Directeur général associé ;	Directeur général associé ;
1.2.4	Assistant au directeur général ; ou	Assistant au directeur général ; ou
1.2.5	Directeur au bureau central.	Directeur au bureau central.
<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>1.2</b>	<b>Postes exclus</b> <b>En vigueur à partir du 1er septembre 2019</b>	
1.2.1	Direction générale ;	
1.2.2	Direction(s) générale(s) adjointe(s) ;	
1.2.3	Direction(s) générale(s) associée(s) ;	
1.2.4	Assistant(s) à la direction générale ; ou	
1.2.5	Direction(s) au siège social.	
<b>1.3</b>	<b>Cotisations ou droits d'adhésion</b>	
	<i>À partir de la ratification du Protocole d'entente à la Table locale visant les années 2018-2020, 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 déduits du salaire des enseignants à la fin de chaque mois par l'Employeur et remis à l'ATA après avoir été déduits. Tout différend entre un enseignant et l'ATA au sujet des cotisations ou droits d'adhésion doit être soumis à l'ATA pour résolution. L'Employeur ne peut en aucun cas être tenu responsable de couvrir les coûts résultant de la résolution de tout différend.</i>	
<b>1.4</b>	<b>Agent négociateur</b>	
	<i>L'ATA est l'agent négociateur de chaque unité de négociation et :</i>	
1.4.1	<i>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</i>	
1.4.2	<i>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.</i>	
<b>1.5</b>	<b>Rôle de la TEBA</b>	
	<i>Rôle de la TEBA (Entre en vigueur dès la date de ratification du Protocole d'entente à la Table locale visant les années 2018-2020)</i>	
1.5.1	<i>Dans le cadre des négociations collectives avec l'ATA, la TEBA est une organisation représentant les conseils scolaires aux fins du Labour Relations Code et qui a l'autorité exclusive de négocier collectivement au nom des conseils scolaires et de les lier aux termes de toute entente portant sur les modalités centrales.</i>	
1.5.2	<i>Les articles 21(2), 32, 62 et 81 à 83 du Labour Relations Code ne s'appliquent pas en ce qui concerne la TEBA.</i>	

1.5.3	<i>Dans le cadre des négociations collectives concernant les modalités locales avec l'ATA, chaque conseil scolaire a le pouvoir exclusif, comme Employeur, de négocier collectivement avec l'ATA et de lier le conseil scolaire aux termes de toute entente portant sur les modalités locales.</i>
<b>1.6</b>	<b>Droit de gestion</b>
	<i>L'Employeur conserve tous les droits de gestion, à moins d'indications contraires expresses dans la présente convention collective.</i>
	<b>Autres</b>
1.7	<i>La mise en œuvre de la présente convention collective ne fera pas en sorte qu'un enseignant reçoive un salaire inférieur à celui qui était calculé aux termes d'une convention collective antérieure, à moins d'un accord mutuel entre la TEBA et l'ATA.</i>
1.8	<i>La présente convention collective annule toutes les conventions collectives antérieures et toutes les dispositions y afférant.</i>
1.9	<i>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.</i>
1.10	<i>Dès la date de ratification du Protocole d'entente à la Table locale visant les années 2018-2020, toutes les dispositions de la présente convention collective doivent être interprétées comme étant neutres sur le plan du genre.</i>
<b>2.</b>	<b>DURÉE</b>
2.1	<i>La présente convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 août 2020. Sauf indication contraire, la présente convention collective demeure entièrement en vigueur jusqu'au 31 août 2020.</i>
<b>2.2</b>	<b>Négociation de la liste</b>
2.2.1	<i>Les négociations relatives à la liste des questions centrales et locales doivent commencer au moins six (6) mois et au plus huit (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.</i>
2.2.2	<i>Si les parties ne s'entendent pas, la question sera tranchée par arbitrage selon les termes de la PECBA.</i>
<b>2.3</b>	<b>Négociation des questions centrales</b>
2.3.1	<i>Soit la TEBA, soit l'ATA peut, au moyen d'un avis écrit, exiger que l'autre commence les négociations. Malgré l'article 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 quinze (15) jours et au plus trente (30) jours après que les modalités centrales et les modalités locales ont été déterminées.</i>
2.3.2	<i>L'avis mentionné à la clause 2.3.1 est réputé constituer un avis de commencer les négociations collectives mentionné à l'article 59(1) du Labour Relations Code.</i>
<b>2.4</b>	<b>Négociations locales</b>
2.4.1	<i>Malgré l'article 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations locales de la part d'un conseil scolaire ou de l'ATA doit être signifié après que la convention collective mentionnée à l'article 11(4) de la PECBA a été ratifiée ou que les modalités centrales ont été autrement arrêtées, mais au plus tard dans les soixante (60) jours qui suivent.</i>
2.4.2	<i>L'avis mentionné à la clause 2.4.1 est réputé constituer un avis de commencer les négociations collectives mentionné à l'article 59(1) du Labour Relations Code.</i>

<b>2.5</b>	<b>Prolongation pendant une période de transition</b>
2.5.1	<i>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</i> a) <i>qu'une nouvelle convention collective soit conclue ou</i> b) <i>qu'une grève ou un lock-out débute en application de la section 13 de la partie 2 du Labour Relations Code pendant les négociations locales.</i>
2.5.2	<i>Si une grève ou un lock-out débute pendant les négociations centrales, la prolongation réputée de la convention collective est suspendue jusqu'à ce qu'une entente relative aux modalités centrales soit ratifiée en application de l'article 11(4) de la PECBA ou que les modalités centrales aient autrement été arrêtées.</i>
<b>2.6</b>	<b>Rencontre et échanges</b>
2.6.1	<i>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 trente (30) jours après que l'avis a été donné. À la première rencontre, l'ATA et la TEBA doivent échanger des précisions sur toutes les modifications recherchées.</i>
2.6.2	<i>Dans le cas des négociations locales, les représentants de l'ATA et de l'Employeur doivent se réunir et commencer les négociations collectives au plus tard trente (30) jours après que l'avis a été donné. À la première rencontre, l'ATA et l'Employeur doivent échanger des précisions sur toutes les modifications recherchées.</i>
<b>2.7</b>	<b>Ouverture d'un commun accord</b>
2.7.1	<i>L'ATA et la TEBA peuvent en tout temps, d'un commun accord, négocier des modifications relatives aux modalités centrales contenues dans la présente convention collective. Ces modifications prendront effet à la date convenue entre l'ATA et la TEBA.</i>
2.7.2	<i>L'ATA et l'Employeur peuvent en tout temps, d'un commun accord, négocier des modifications relatives aux modalités locales contenues dans la présente convention collective. Ces modifications prendront effet à la date convenue entre les parties.</i>
<b>2.8</b>	<b>Information à fournir</b> <b>En vigueur jusqu'au 12 avril 2021</b>
2.8.1	<i>Étant donné que l'ATA est l'agent négociateur du personnel enseignant employé par l'Employeur, ce dernier fournit à l'ATA au moins une fois par année, au plus tard le 31 octobre, la liste de ses enseignants membres de l'ATA, y compris le nom, le numéro de brevet, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone à domicile et le nom de leur école ou de l'autre lieu où chacun est employé.</i>
2.8.2	<i>L'Employeur fournit l'information suivante chaque année à l'ATA et à la TEBA :</i> a) <i>Répartition des enseignantes et des enseignants par catégorie et échelon de la grille salariale en date du 30 septembre;</i> b) <i>Taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux/Compte Dépenses Bien-être/Régime enregistré d'épargne-retraite (REER);</i> c) <i>Dernier état financier de l'Employeur;</i> d) <i>Coût total des primes relatives aux avantages sociaux;</i> e) <i>Coût total des suppléantes et des enseignants suppléants ; et</i> f) <i>Coût total des allocations.</i>

<b>2.8</b>	<b>Information à fournir</b> <b>En vigueur à partir du 13 avril 2021</b>
2.8.1	<i>Étant donné que l'ATA est l'agent négociateur représentant les enseignants employés par l'Employeur, ce dernier doit fournir à l'ATA au moins deux fois par année, au plus tard le 31 octobre et le 31 mars, la liste de ses employés membres de l'ATA, y compris le nom, le numéro de brevet, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone personnel, le type de contrat et le nom de leur école ou de tout autre lieu où ils travaillent. Dans la mesure où cela est raisonnablement possible, l'Employeur identifiera les enseignants en congé pour une période supérieure à cinq mois. Rien dans cette clause n'empêche l'Employeur de fournir ces renseignements plus souvent.</i>
2.8.2	<i>L'Employeur fournit les renseignements suivants à l'ATA et à la TEBA une fois par an, dès que possible après le 30 septembre et au plus tard le dernier jour opérationnel de décembre :</i>
2.8.2.1	<i>La répartition des enseignants par catégorie et échelon sur la grille salariale en date du 30 septembre;</i>
2.8.2.2	<i>Les taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux (CDAS) / Compte Dépenses Bien-être (CDB) / Régime enregistré d'épargne-retraite (REER);</i>
2.8.2.3	<i>Le dernier état financier de l'Employeur;</i>
2.8.2.4	<i>Le coût total des primes relatives aux avantages sociaux;</i>
2.8.2.5	<i>Le coût total des enseignants suppléants; et</i>
2.8.2.6	<i>Le coût total des allocations.</i>
<b>3.</b>	<b>SALAIRE</b>
<b>3.1</b>	<b>Date/calendrier de versement des salaires</b>
3.1.1	<i>L'Employeur versera à l'enseignant lié par un contrat d'emploi un douzième (1/12) de son salaire annuel au plus tard le 28<sup>e</sup> jour de chaque mois. Si le 28 du mois tombe une journée de fin de semaine ou de congé férié, le douzième du salaire sera versé la journée ouvrable précédant la fin de semaine ou le congé férié.</i>



	Convention collective catholique	Convention collective publique																																																																																																				
<b>3.2</b>	<b>Grille</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019</b>																																																																																																					
3.2.1	<i>Tous les salaires dans cette convention collective, sauf indication contraire, sont payables à l'enseignant conformément à la School Act/Education Act telle que modifiée.</i>	<i>Tous les salaires et allocations mentionnés ici, sauf avis contraire, portent sur l'année scolaire établie par l'Employeur et sont payables au personnel enseignant conformément à la School Act/Education Act telle qu'amendée.</i>																																																																																																				
3.2.2	<p>À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>Années d'expérience acquise</i></td> <td><i>4 ans de formation universitaire</i></td> <td><i>5 ans de formation universitaire</i></td> <td><i>6 ans de formation universitaire</i></td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>58,932</td> <td>62,470</td> <td>66,634</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>62,470</td> <td>65,595</td> <td>69,764</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>65,595</td> <td>69,246</td> <td>73,299</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>69,246</td> <td>72,775</td> <td>76,945</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>72,775</td> <td>76,006</td> <td>80,075</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>76,006</td> <td>79,547</td> <td>83,711</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>79,547</td> <td>83,187</td> <td>86,841</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>83,187</td> <td>86,320</td> <td>90,372</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>86,320</td> <td>89,962</td> <td>94,013</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>89,962</td> <td>93,498</td> <td>97,146</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>93,914</td> <td>97,146</td> <td>101,199</td> </tr> </tbody> </table>		A	B	C	<i>Années d'expérience acquise</i>	<i>4 ans de formation universitaire</i>	<i>5 ans de formation universitaire</i>	<i>6 ans de formation universitaire</i>	0	58,932	62,470	66,634	1	62,470	65,595	69,764	2	65,595	69,246	73,299	3	69,246	72,775	76,945	4	72,775	76,006	80,075	5	76,006	79,547	83,711	6	79,547	83,187	86,841	7	83,187	86,320	90,372	8	86,320	89,962	94,013	9	89,962	93,498	97,146	10	93,914	97,146	101,199	<p>À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>EXPERIENCE</th> <th>QUATRE</th> <th>CINQ</th> <th>SIX</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>59,087</td> <td>62,468</td> <td>66,364</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>62,480</td> <td>65,868</td> <td>69,762</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>65,885</td> <td>69,264</td> <td>73,160</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>69,280</td> <td>72,664</td> <td>76,559</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>72,679</td> <td>76,059</td> <td>79,958</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>76,076</td> <td>79,460</td> <td>83,357</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>79,878</td> <td>83,417</td> <td>86,755</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>83,924</td> <td>87,465</td> <td>90,878</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>87,971</td> <td>91,511</td> <td>94,924</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>92,016</td> <td>95,556</td> <td>98,970</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>93,914</td> <td>97,299</td> <td>101,193</td> </tr> </tbody> </table>	EXPERIENCE	QUATRE	CINQ	SIX	0	59,087	62,468	66,364	1	62,480	65,868	69,762	2	65,885	69,264	73,160	3	69,280	72,664	76,559	4	72,679	76,059	79,958	5	76,076	79,460	83,357	6	79,878	83,417	86,755	7	83,924	87,465	90,878	8	87,971	91,511	94,924	9	92,016	95,556	98,970	10	93,914	97,299	101,193
	A	B	C																																																																																																			
<i>Années d'expérience acquise</i>	<i>4 ans de formation universitaire</i>	<i>5 ans de formation universitaire</i>	<i>6 ans de formation universitaire</i>																																																																																																			
0	58,932	62,470	66,634																																																																																																			
1	62,470	65,595	69,764																																																																																																			
2	65,595	69,246	73,299																																																																																																			
3	69,246	72,775	76,945																																																																																																			
4	72,775	76,006	80,075																																																																																																			
5	76,006	79,547	83,711																																																																																																			
6	79,547	83,187	86,841																																																																																																			
7	83,187	86,320	90,372																																																																																																			
8	86,320	89,962	94,013																																																																																																			
9	89,962	93,498	97,146																																																																																																			
10	93,914	97,146	101,199																																																																																																			
EXPERIENCE	QUATRE	CINQ	SIX																																																																																																			
0	59,087	62,468	66,364																																																																																																			
1	62,480	65,868	69,762																																																																																																			
2	65,885	69,264	73,160																																																																																																			
3	69,280	72,664	76,559																																																																																																			
4	72,679	76,059	79,958																																																																																																			
5	76,076	79,460	83,357																																																																																																			
6	79,878	83,417	86,755																																																																																																			
7	83,924	87,465	90,878																																																																																																			
8	87,971	91,511	94,924																																																																																																			
9	92,016	95,556	98,970																																																																																																			
10	93,914	97,299	101,193																																																																																																			

**Convention collective consolidée**

**3.2**

**Grille**

**En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019 :**

3.2.1 *Tous les salaires et allocations mentionnés ici, sauf avis contraire, portent sur l'année scolaire établie par l'Employeur et sont payables au personnel enseignant conformément à la School Act/Education Act telle qu'amendée.*

3.2.2 **En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019**, la grille salariale suivante s'appliquera à tous les enseignants employés par l'Employeur et remplace les grilles salariales des conventions collectives visant les écoles publiques et catholiques.

<b>EXPERIENCE</b>	<b>QUATRE</b>	<b>CINQ</b>	<b>SIX</b>
<b>0</b>	59,087	62,468	66,364
<b>1</b>	62,480	65,868	69,762
<b>2</b>	65,885	69,264	73,160
<b>3</b>	69,280	72,664	76,559
<b>4</b>	72,679	76,059	79,958
<b>5</b>	76,076	79,460	83,357
<b>6</b>	79,878	83,417	86,755
<b>7</b>	83,924	87,465	90,878
<b>8</b>	87,971	91,511	94,924
<b>9</b>	92,016	95,556	98,970
<b>10</b>	93,914	97,299	101,199

3.2.3 *La TEBA et l'ATA conviennent que les enseignants touchés par la convention collective visant les écoles catholiques dont le salaire diminue selon la clause 3.2.2 continueront de percevoir leur salaire annuel actuel jusqu'au moment de leur prochaine augmentation d'échelon.*

	Convention collective catholique	Convention collective publique	Convention collective consolidée
<b>3.3</b>	<b>Scolarité</b>		
3.3.1	<p><b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b></p> <p><i>Le placement de chaque membre du personnel enseignant sur l'échelle salariale sera déterminé par l'attestation de qualifications émise par le Service de Qualification des Enseignants (SQE) Teacher Qualification Service (TQS) de l'ATA conformément aux politiques et principes approuvés par le Teacher Salary Qualifications Board qui a été établi le 23 mars 1967 par un protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation, l'ATA et l'Alberta School Trustees' Association.</i></p>	<p><b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b></p> <p><i>L'évaluation de la formation universitaire d'un enseignant est établie par le Service de qualification des enseignants (SQE) de l'Alberta Teachers' Association. Si l'évaluation du SQE n'est pas disponible au moment de son entrée en fonction, l'enseignant sera classé temporairement au minimum de l'échelon « quatre » de l'échelle salariale.</i></p>	<p><b>En vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 août 2019:</b></p> <p><i>L'évaluation de la formation universitaire d'un enseignant est établie par le Service de qualification des enseignants (SQE) de l'Alberta Teachers' Association. Si l'évaluation du SQE n'est pas disponible au moment de son entrée en fonction, l'enseignant sera classé temporairement au minimum de l'échelon « quatre » de l'échelle salariale.</i></p>
3.3.2	<p><i>Aux fins de la reclassification de sa formation universitaire, l'enseignant fournira à la direction générale, ou à sa représentante ou à son représentant, une nouvelle attestation du SQE accompagnée d'une demande par écrit.</i></p>	<p><i>Nonobstant la clause 3.3.1, l'Employeur se réserve le droit d'évaluer d'autres diplômes universitaires en plus de ceux qui ont été reconnus par le Service de qualification des enseignants de l'ATA jusqu'à concurrence d'une année de formation professionnelle supplémentaire pour fins salariales s'il juge qu'une telle évaluation est dans les meilleurs intérêts de l'Employeur. L'Employeur doit aviser l'Unité locale de tous les cas ainsi évalués.</i></p>	<p><i>Nonobstant la clause 3.3.1, l'Employeur se réserve le droit d'évaluer d'autres diplômes universitaires en plus de ceux qui ont été reconnus par le Teacher Qualifications Service (TQS) de l'ATA jusqu'à concurrence d'une année de formation professionnelle supplémentaire pour fins salariales s'il juge qu'une telle évaluation est dans les meilleurs intérêts de l'Employeur. L'Employeur doit aviser l'Unité locale de tous les cas ainsi évalués.</i></p>
3.3.3	<p><i>Les dates des ajustements de salaire survenus à la suite d'une reclassification de la formation universitaire de l'enseignant seront le premier jour de septembre ou le premier jour de février de chaque année scolaire.</i></p>	<p><i>a) La date de reconnaissance des changements survenus dans l'évaluation de la formation professionnelle d'un enseignant est :</i></p> <p style="margin-left: 40px;"><i>i) dans le cas des enseignants déjà en poste :</i></p> <p style="margin-left: 80px;"><i>a) le premier jour d'exercice des fonctions de l'année scolaire - à condition que l'attestation de formation professionnelle pour fins salariales soit communiquée au directeur général le, ou avant le, 31 décembre de la même année ou,</i></p> <p style="margin-left: 80px;"><i>b) le 1<sup>er</sup> février, à condition que l'attestation soit communiquée au plus tard le 30 juin de l'année en cours;</i></p> <p style="margin-left: 40px;"><i>ii) dans le cas des enseignants nouvellement engagés, la date d'entrée en fonction, à condition</i></p>	<p><i>a) La date de reconnaissance des changements survenus dans l'évaluation de la formation professionnelle d'un enseignant est :</i></p> <p style="margin-left: 40px;"><i>i) dans le cas des enseignants déjà en poste :</i></p> <p style="margin-left: 80px;"><i>a) le premier jour d'exercice des fonctions de l'année scolaire - à condition que l'attestation de formation professionnelle pour fins salariales soit communiquée à la direction générale le, ou avant le, 31 décembre de la même année ou,</i></p> <p style="margin-left: 80px;"><i>b) le 1<sup>er</sup> février, à condition que l'attestation soit communiquée au plus tard le 30 juin de l'année en cours;</i></p> <p style="margin-left: 40px;"><i>ii) dans le cas des enseignants nouvellement embauchés, la date d'entrée en fonction, à condition que l'attestation de formation</i></p>

		<p>que l'attestation de formation professionnelle pour fins salariales soit soumise au bureau du directeur général dans les 120 jours qui suivent l'entrée en fonction. Si les documents justificatifs sont présentés en retard, le salaire ne sera réajusté que le premier jour du mois qui suit leur remise. L'Employeur reconnaît que certaines circonstances peuvent justifier la prolongation des délais prévus et il peut le faire s'il le juge approprié.</p> <p>b) Nonobstant la clause a) ci-dessus, dans le cas des enseignants qui ont eu gain de cause lors d'un appel, l'ajustement salarial sera fait à partir de la date de leur entrée en fonction, à condition que l'appel en question soit fait durant la même année scolaire que l'évaluation remise en cause a été effectuée.</p>	<p>professionnelle pour fins salariales soit soumise au bureau de la direction générale dans les cent vingt (120) jours qui suivent l'entrée en fonction. Si les documents justificatifs sont présentés en retard, le salaire ne sera réajusté que le premier jour du mois qui suit leur remise. L'Employeur reconnaît que certaines circonstances peuvent justifier la prolongation des délais prévus et il peut accorder une prolongation s'il le juge approprié.</p> <p>b) Nonobstant la clause a) ci-dessus, dans le cas des enseignants qui ont eu gain de cause lors d'un appel, l'ajustement salarial sera fait à partir de la date de leur entrée en fonction, à condition que l'appel en question soit fait durant la même année scolaire que l'évaluation remise en cause a été effectuée.</p>
3.3.4	<p>Si l'augmentation des années de formation universitaire a été obtenue avant le 1er septembre, la nouvelle attestation du SQE doit être reçue avant le 30 novembre pour obtenir une augmentation de salaire rétroactive au 1er septembre. Si l'enseignant ne présente pas la preuve de sa demande avant le 30 novembre suivant le 1er septembre en question, tout ajustement de salaire entrera en vigueur dès le premier jour du mois suivant le mois pendant lequel la preuve est présentée.</p>	<p>Les années partielles de formation professionnelle ne sont pas reconnues à fins salariales.</p>	<p>Les années partielles de formation professionnelle ne sont pas reconnues à des fins salariales.</p>
3.3.5	<p>Si l'augmentation des années de formation universitaire a été obtenue entre le 1er septembre et le 1er février, la nouvelle attestation du SQE doit être reçue avant le 30 avril pour obtenir une augmentation de salaire rétroactive au 1er février. Si l'enseignant ne présente pas la preuve de sa demande avant le 30 avril, tout ajustement de salaire entrera en vigueur dès le premier jour du mois suivant le mois pendant lequel la preuve est présentée.</p>		
3.3.6	<p>Lors de sa reclassification dans une catégorie supérieure de formation universitaire, l'enseignant sera placé sur l'échelon numéroté équivalent de la catégorie supérieure.</p>		

3.3.7	<i>Nonobstant les clauses 3.4.6 et 3.3.2, lorsqu'un enseignant a eu gain de cause lors d'un appel auprès du Teacher Salary Qualification Board concernant toute modification à une attestation du SQE, la date de l'ajustement en vertu des clauses 3.4.6 et 3.3.2 to 3.3.6 sera le 1er septembre ou le 1er février précédant la période durant laquelle l'appel a été déposé.</i>		
<b>Convention collective consolidée</b>			
<b>3.3</b>	<b>Scolarité</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>		
3.3.1	<i>L'évaluation de la scolarité des enseignants pour des fins salariales doit être déterminée par une attestation de compétences émise par le Teacher Qualifications Service (TQS) de l'ATA conformément aux politiques et principes approuvés par le Teacher Salary Qualifications Board (TSQB) qui a été établi par un protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation, l'ATA et l'Alberta School Trustees' Association, conclu le 23 mars 1967.</i>		
3.3.2	<i>Les dates d'ajustement du nombre d'années d'études sur la grille salariale sont fixées au 1<sup>er</sup> septembre et au 1<sup>er</sup> février.</i>		
3.3.3	<i>Le placement initial sur la grille salariale de tout enseignant nouvellement embauché par l'Employeur est de quatre années, et ce, jusqu'à ce que l'Employeur reçoive l'attestation de compétences émise par le TQS ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS.</i>		
3.3.3.1	<i>Si l'Employeur reçoit l'attestation de compétences, ou la preuve qu'une telle demande a été faite, dans les 60 jours d'opération, un paiement rétroactif sera effectué aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.</i>		
3.3.3.2	<i>Si l'Employeur ne reçoit pas d'attestation de compétences, ou la preuve qu'une telle demande a été faite, dans les 60 jours d'opération, le salaire de l'enseignant sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.</i>		
3.3.4	<i>Les enseignants qui revendiquent des études additionnelles doivent en fournir la preuve en soumettant à l'Employeur une attestation de compétences, 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.</i>		
3.3.4.1	<i>Si l'Employeur reçoit l'attestation de compétences, ou la preuve qu'une telle demande a été faite dans les 60 jours d'opération, un paiement rétroactif sera effectué aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.</i>		
3.3.4.2	<i>Si l'Employeur ne reçoit pas d'attestation de compétences, ou la preuve qu'une telle demande a été faite dans les 60 jours d'opération, le salaire de l'enseignant sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.</i>		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
<b>3.4</b>	<b>Expérience</b>		
3.4.1	<i>Les enseignants accumulent de l'expérience pendant qu'ils détiennent un brevet d'enseignement de l'Alberta valide ou l'équivalent et qu'ils travaillent:</i>	<i>Les enseignants accumulent de l'expérience pendant qu'ils détiennent un brevet d'enseignement de l'Alberta valide ou l'équivalent et qu'ils travaillent :</i>	<b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019 :</b> <i>Les enseignants doivent :</i>

	<p>a) en vertu d'un contrat dans un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi, à l'exclusion des congés autorisés sans salaire et des périodes de vacances;</p> <p>b) à titre d'enseignant suppléant au cours des cinq (5) années précédentes.</p>	<p>a) en vertu d'un contrat dans un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi, à l'exclusion des congés autorisés sans salaire et des périodes de vacances;</p> <p>b) à titre d'enseignant suppléant au cours des cinq (5) années précédentes.</p>	<p>a) acquérir de l'expérience alors qu'ils détiennent un brevet d'enseignement valide de l'Alberta, ou son équivalent dans la juridiction compétente concernée, et occupent un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi; et</p> <p>b) ne pas acquérir de l'expérience pendant les périodes de vacances ou de congés sans solde.</p>
3.4.2	Une (1) seule année d'expérience est accordée à un enseignant pendant une (1) année scolaire.	Une (1) seule année d'expérience est accordée à un enseignant pendant une (1) année scolaire.	
3.4.3	L'expérience non reconnue antérieure acquise au cours d'une année scolaire dans un conseil scolaire peut être reportée aux fins du calcul des années d'expérience dans l'année scolaire suivante auprès du même conseil scolaire.	L'expérience non reconnue antérieure acquise au cours d'une année scolaire dans un conseil scolaire peut être reportée aux fins du calcul des années d'expérience dans l'année scolaire suivante auprès du même conseil scolaire.	
3.4.4	Ces dispositions entrent en vigueur le 1er septembre 2017 et ne s'appliquent pas rétroactivement, si ce n'est pour permettre que l'expérience non reconnue acquise au cours de l'année scolaire 2016-2017 auprès d'un conseil scolaire soit reportée aux fins du calcul des années d'expérience au cours de l'année scolaire 2017-2018 auprès du même conseil scolaire.	Ces dispositions entrent en vigueur le 1er septembre 2017 et ne s'appliquent pas rétroactivement, si ce n'est pour permettre que l'expérience non reconnue acquise au cours de l'année scolaire 2016-2017 auprès d'un conseil scolaire soit reportée aux fins du calcul des années d'expérience au cours de l'année scolaire 2017-2018 auprès du même conseil scolaire.	
3.4.5	Toute suppléance exercée auprès de l'Employeur depuis le 1er septembre 2002 sera comptée comme expérience en enseignement. L'expérience d'enseignement de tout enseignant qui est actuellement membre du personnel enseignant depuis le 1er juin 2005 ne sera pas réduite à la suite de l'application de cette clause.	Une année d'expérience d'enseignement se définit comme cent quinze (115) jours d'enseignement.	
3.4.5.1	À partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2017, la clause 3.4.5 sera remplacée par la clause 3.4.1.b.		
3.4.6	<p>Au début de son emploi, tout enseignant doit fournir les preuves :</p> <p>a) de ses qualifications sous forme d'une attestation du SQE et</p> <p>b) de son expérience acquise, par écrit.</p>	Nonobstant la clause 3.4.5, les enseignants ont droit à une augmentation pour chaque tranche de cent vingt (120) jours d'enseignement accumulés au service de l'Employeur, à condition que cette période de service n'ait pas déjà été utilisée pour fins d'ajustement salarial.	

	<i>Ces preuves doivent être fournies dans les deux mois qui suivent la date d'entrée en fonction afin d'obtenir une amélioration du placement dans une catégorie ou du placement selon l'expérience, rétroactive à la date du début de l'emploi. Si l'enseignant ne fournit pas les preuves selon le délai prévu, l'ajustement de salaire s'effectuera le premier jour du mois suivant la présentation des preuves, à moins que la présentation des preuves ne soit hors du contrôle de l'enseignant.</i>		
3.4.7	<i>En attendant la réception de l'attestation, un salaire temporaire sera établi par l'Employeur selon les données pertinentes et vérifiées contenues dans le dossier de l'enseignant.</i>	<i>Le service de suppléance au sein de l'Employeur sera reconnu pour fins de calcul des années d'expérience lorsque l'enseignant a remplacé le même enseignant pour plus de trois (3) journées consécutives.</i>	
3.4.7.1		<i>À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017, la clause 3.4.7 sera remplacée par la clause 3.4.1.b.</i>	
3.4.8	<i>Au début de son emploi, un échelon salarial sera accordé à l'enseignant pour chaque année entière d'expérience acquise avant le début de son nouvel emploi avec l'Employeur, si l'obtention de l'expérience en question nécessitait un brevet valide d'enseignement. Le nombre maximum d'échelons accordé sera celui prévu pour la catégorie de l'enseignant en matière de formation universitaire.</i>	<i>Nonobstant les clauses 3.4.5, 3.4.6 et 3.4.7, un enseignant n'a droit qu'à une seule majoration par année; cette majoration entre en vigueur au commencement de l'année scolaire suivante ou au 1<sup>er</sup> février.</i>	
3.4.9	<i>Lorsque l'expérience d'enseignement acquise par l'enseignant nouvellement embauché comprend des années partielles d'enseignement ou des périodes d'enseignement à temps partiel, le calcul des années entières d'expérience s'effectuera en comptant les jours entiers d'expérience d'enseignement, divisés par deux cents (200). Un reste de cent cinquante (150) jours ou plus sera calculé comme une année complète.</i>	<i>La totalité de l'expérience préalable dans l'enseignement sera reconnue pour fins salariales.</i>	
3.4.10	<i>Après le calcul des années entières d'expérience dans l'enseignement en vertu de la clause 3.4.9, le nombre de jours résiduels sera porté au crédit de l'enseignant pour l'obtention d'une augmentation d'échelon future.</i>		
3.4.11	<i>Le premier jour de septembre ou le premier jour de février suivant la détermination de son admissibilité à une</i>		

	<i>augmentation d'échelon, l'enseignant sera placé sur l'échelon suivant de la grille, dans la catégorie pertinente de formation universitaire.</i>		
3.4.12	<i>Pour les fins d'augmentation d'échelon pendant une année scolaire, un maximum de cent cinquante (150) jours peut être admissible dans le calcul de l'expérience dans l'enseignement.</i>		
3.4.13	<i>Un enseignant qui possède un minimum de cent cinquante (150) jours entiers d'expérience d'enseignement acquise qui n'ont pas été comptés dans un calcul aux fins d'augmentation d'échelon recevra une augmentation d'échelon pour expérience acquise en vertu de la clause 3.4.11, sous réserve des limites établies à la clause 3.4.2. Des majorations supplémentaires seront accordées en raison d'une augmentation d'échelon pour cent cinquante (150) jours complets d'expérience d'enseignement acquise après cette date, jusqu'à concurrence du salaire maximum pour la catégorie pertinente de formation universitaire.</i>		
3.4.14	<i>Sous réserve de la clause 3.4.12, les jours résiduels d'expérience d'enseignement accumulés par l'enseignant lorsqu'une augmentation d'échelon est accordée en vertu de la clause 3.4.13 seront portés au crédit de l'enseignant pour l'obtention d'une augmentation d'échelon future.</i>		
3.4.15	<i>L'Employeur peut refuser d'accorder un ajustement pour l'expérience acquise si, à son avis, l'enseignant n'a pas rendu un service satisfaisant pendant l'année scolaire précédente. L'Employeur ne peut en aucun cas refuser un ajustement pour l'expérience acquise pendant plus d'un an. Une telle action de la part de l'Employeur donnera suite à un grief conformément aux procédures prescrites dans cette convention collective.</i>		



Convention collective consolidée	
<b>3.4</b>	<b>Expérience</b> <b>En vigueur à partir du 1er septembre 2019</b>
	<p><i>Les enseignants doivent :</i></p> <p>a) <i>acquérir de l'expérience alors qu'ils détiennent un brevet d'enseignement valide de l'Alberta, ou son équivalent dans la juridiction compétente concernée, et occupent un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi; et</i></p> <p>b) <i>ne pas acquérir de l'expérience pendant les périodes de vacances ou de congés sans solde.</i></p>
3.4.1	<i>Une année d'expérience sera acquise par un enseignant sous contrat après cent-quarante (140) jours d'opération auprès de l'Employeur.</i>
3.4.2	<i>Une année d'expérience sera acquise par un enseignant suppléant après avoir travaillé cent-quarante (140) jours d'opération auprès de l'Employeur dans les cinq (5) années précédentes.</i>
3.4.3	<i>Une (1) seule année d'expérience est accordée à un enseignant pendant une (1) année scolaire.</i>
3.4.4	<i>L'expérience accumulée, mais non créditée pourra être reportée aux années suivantes aux fins du calcul du nombre d'années d'expérience.</i>
3.4.5	<i>Les dates d'ajustement du nombre d'années d'expérience en enseignement acquises sont le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> février.</i>
3.4.6	<p><i>L'enseignant est responsable de fournir à l'Employeur une attestation d'expérience qui satisfait aux exigences de l'Employeur conformément aux alinéas suivants :</i></p> <p>a) <i>Jusqu'à ce que l'attestation d'expérience soit soumise à la direction générale ou son représentant, tout enseignant nouvellement embauché par l'Employeur sera considéré comme n'ayant aucune année d'expérience sur la grille salariale.</i></p> <p>b) <i>Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée est soumise à la direction générale ou son représentant dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, la direction générale ou son représentant ajustera le salaire de l'enseignant et autorisera un paiement rétroactif à partir de la date de son entrée en fonction.</i></p> <p>c) <i>Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée n'est pas soumise à la direction générale ou son représentant dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le salaire sera ajusté le mois suivant la soumission d'une de ces pièces justificatives.</i></p>
3.4.7	<i>L'Employeur doit reconnaître l'expérience antérieure en enseignement de l'enseignant au même titre que si celui-ci l'avait acquise en travaillant auprès de l'Employeur, à condition que l'enseignant fournisse des preuves qui répondent aux exigences de la clause 3.4.8.</i>
3.4.8	<p><i>Un enseignant qui demande que l'Employeur reconnaisse l'expérience qu'il a acquise chez un employeur précédent doit fournir à son Employeur une confirmation écrite de son employeur précédent certifiant les éléments suivants :</i></p> <p>a) <i>le nombre de jours travaillés pour chaque année d'emploi ainsi que la durée de l'emploi, et la confirmation 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;</i></p> <p>b) <i>le poste occupé lors de l'acquisition de l'expérience exigeait un brevet d'enseignement valide; et</i></p> <p>c) <i>la confirmation écrite est signée par une personne autorisée de son employeur précédent.</i></p>

3.4.9	<i>Le placement initial de l'enseignant sur la grille salariale et son avancement sur la grille conformément aux dispositions de la présente clause ne doivent pas être affectés par le mouvement de l'employé entre 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.</i>		
3.4.10	<i>Tout différend relatif à la reconnaissance de l'expérience antérieure ou au placement initial sur la grille salariale sera traité selon la procédure locale de règlement des griefs.</i>		
3.4.11	<i>Les clauses 3.4.6 à 3.4.10 s'appliquent seulement aux enseignants embauchés à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.</i>		
<b>3.5</b>	<b>Considérations particulières</b>		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
3.5.1	<p><b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019 :</b></p> <p>Un enseignant provenant du secteur industriel embauché aux seules fins de livrer un enseignement technique dans son champs de spécialisation aura le droit d'être placé dans la catégorie de qualification des enseignants déterminée en vertu de la clause 3.3.1; cependant, on lui reconnaîtra une année d'expérience d'enseignement pour chaque année d'expérience pertinente acquise dans le secteur industriel.</p>		<p>Les parties conviennent de maintenir jusqu'au <b>31 août 2019</b> cette disposition de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.</p>
	<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>3.5</b>	<b>Considérations particulières</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>		
3.5.1	<i>En plus de la clause 3.3 portant sur les études menant à l'enseignement et de la clause 3.4 portant sur les années d'expérience en enseignement, l'Employeur doit évaluer la formation et les années d'expérience des enseignants dont le poste requiert une formation technique ou spécialisée comme condition d'emploi.</i>		
3.5.1.1	<i>Les enseignants doivent fournir une preuve valide de leur formation et de leur expérience à l'Employeur avant l'évaluation.</i>		
3.5.1.2	<i>L'évaluation sera effectuée quand l'enseignant est engagé pour enseigner un programme d'ÉPT ou tout autre programme qui requiert une formation technique ou spécialisée pour l'enseigner, ou si l'enseignant a poursuivi sa formation afin d'améliorer ses compétences ou d'obtenir d'autres qualifications.</i>		
3.5.1.3	<i>L'enseignant recevra une copie des résultats de l'évaluation.</i>		
3.5.2	<i>Une fois l'évaluation achevée conformément à la clause 3.5.1, il est possible que l'Employeur place l'enseignant à un échelon supérieur à celui établi conformément aux clauses 3.3 et 3.4 pour sa formation et son expérience, mais sans pour cela dépasser le maximum d'années reconnues sur la grille salariale de la catégorie concernée.</i>		

	Convention collective catholique	Convention collective publique
<b>3.6</b>	<b>Autres taux de rémunération</b>	
3.6.1	<b>Service en dehors du calendrier scolaire</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019</b>	
3.6.1.1	Les enseignants qui enseignent des cours le samedi, le soir ou pendant des programmes/cours d'été seront rémunérés au taux horaire indiqué ci-dessous, qui comprend la paye de vacances. <i>Le 1er septembre 2015 65,26 \$ l'heure</i>	Taux journalier
3.6.1.1.1		Tout enseignant qui ne reçoit pas d'allocation administrative ou de supervision, peut accepter de fournir des services pendant les vacances scolaires d'été, à la demande du directeur général ou de son représentant.
3.6.1.1.2		Tout enseignant qui reçoit une allocation administrative ou de supervision peut également accepter de fournir des services pendant les vacances d'été, à la demande du directeur général ou de son représentant, si les services en question excèdent la charge déjà rétribuée.
3.6.1.1.3		Les services décrits ci-dessus seront rémunérés à un tarif équivalent à 1/200 du salaire de l'enseignant pour chaque jour de travail ainsi fourni et mutuellement consenti. Toutes les ententes conclues conformément au présent article doivent être faites par écrit. Les journées de travail ainsi fournies ne peuvent servir à calculer l'expérience acquise aux fins de majoration salariale.
	<b>Convention collective consolidée</b>	
<b>3.6</b>	<b>Autres taux de rémunération</b>	
3.6.1	<b>Service en dehors du calendrier scolaire</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019</b>	
3.6.1.1	Taux journalier	
3.6.1.1.1	Tout enseignant qui ne reçoit pas d'allocation administrative ou de supervision peut accepter de fournir des services pendant les vacances scolaires d'été, à la demande de la direction générale ou de son représentant.	
3.6.1.1.2	Tout enseignant qui reçoit une allocation administrative ou de supervision peut également accepter de fournir des services pendant les vacances d'été, à la demande de la direction générale ou de son représentant, si les services en question excèdent la charge déjà rétribuée.	
3.6.1.1.3	Les services décrits ci-dessus seront rémunérés à un tarif équivalent à un deux-centièmes (1/200) du salaire de l'enseignant pour chaque jour de travail ainsi fourni et mutuellement consenti. Toutes les ententes conclues conformément au présent article doivent être faites par écrit. Les journées de travail ainsi fournies ne peuvent servir à calculer l'expérience acquise aux fins de majoration salariale.	

3.6.2	<b>Taux horaires applicables aux cours d'été</b>		
	Les enseignants qui donnent des sessions de révision et des cours d'été approuvés par l'Employeur recevront une allocation, laquelle sera la même que celle calculée pour les fins de grilles salariales. L'allocation est 59,70 \$ de l'heure.		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	
3.6.3	<b>Autres taux de rémunération</b>		
		<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b> Un enseignant affecté à plus d'une école, à compter de la deuxième école et pour chaque école supplémentaire: à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2015, 780\$	
	<b>Convention collective consolidée</b>		
3.6.3	<b>Autres taux de rémunération</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019</b>		
	Un enseignant affecté à plus d'une école, à compter de la deuxième école et pour chaque école supplémentaire: à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2015, 780\$.		
<b>4.</b>	<b>ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EXERCICE</b>		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
<b>4.1</b>	<b>Création de nouvelles désignations/nouveaux postes</b>		
4.1.1	Si l'Employeur crée ou désigne de nouveaux postes dans le cadre de la clause 4 qui ne font pas l'objet de la clause 4.4, les allocations attenantes seront obtenues par entente avec le sous-comité de négociation du Conseil scolaire FrancoSud de l'Alberta de l'unité locale 24 de l'Association et le calcul de ces allocations sera ajouté à cette convention collective dans une annexe; et ledit sous-comité de négociation sera autorisé par les présentes à représenter l'Association et à l'engager.	L'Employeur a l'autorité de créer ou de désigner de nouveaux postes relevant du champ d'application de la présente convention ; cependant, les salaires et allocations supplémentaires devront être négociés avec le comité de politique économique de l'Unité locale avant que le poste en question ne soit annoncé ou qu'une nomination ne soit effectuée.	Les parties conviennent de maintenir ces dispositions : 1. de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques; et 2. de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.

<b>4.2</b>	<b>Allocations pour fonctions administratives</b>											
4.2.1	<b>Allocation de la direction</b>											
4.2.1.1	<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b> En plus du salaire susmentionné, les allocations supplémentaires suivantes sont versées conformément à la grille ci-dessous :	<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b> Dans une école où le personnel enseignant compte plus de deux personnes, l'Employeur affectera un enseignant à la fonction de directeur d'école.	<b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019 :</b> Dans une école où le personnel enseignant compte plus de deux personnes, l'Employeur affectera un enseignant à la fonction de direction d'école.									
4.2.1.2	Chaque direction recevra une allocation annuelle, calculée en fonction de la grille suivante. Le recensement du nombre d'élèves qui est établi le 30 septembre de chaque année scolaire sera utilisé pour le calcul des allocations administratives.	En plus du salaire versé conformément à la clause 3.2, le directeur recevra une allocation calculée comme suit : <i>À compter du 1er septembre, 2015</i> (a) Base 12,475\$ (b) Allocation supplémentaire pour les premiers 150 élèves 36,28\$ (c) Allocation supplémentaire pour le nombre d'élèves en sus de 150 27,22\$	En plus du salaire versé conformément à la clause 3.2, la direction d'école recevra une allocation calculée comme suit : a) Base : 12 475\$ b) Allocation supplémentaire pour les premiers 150 élèves : 36,28\$ c) Allocation supplémentaire pour le nombre d'élèves en sus de 150 : 27,22\$									
	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Date</th> <th>Allocation de base</th> <th>de 1 à 400 élèves</th> <th>401 élèves et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1er sept. 2015</td> <td>11,912 \$</td> <td>29.77 \$</td> <td>18,95 \$</td> </tr> </tbody> </table>	Date	Allocation de base	de 1 à 400 élèves	401 élèves et plus	1er sept. 2015	11,912 \$	29.77 \$	18,95 \$			
Date	Allocation de base	de 1 à 400 élèves	401 élèves et plus									
1er sept. 2015	11,912 \$	29.77 \$	18,95 \$									
4.2.1.3	L'allocation payable aux directions sera calculée en fonction d'un recensement minimal de 125 élèves.											
<b>Convention collective consolidée</b>												
<b>4.2</b>	<b>Allocations pour fonctions administratives</b>											
	<b>Allocation de la direction</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>											
4.2.1	<i>Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les directions d'école doivent recevoir une allocation minimale annuelle de 25 000 \$, calculée au prorata de l'équivalence temps plein (ETP).</i>											
4.2.1.1	Dans une école où le personnel enseignant compte plus de deux personnes, l'Employeur affectera un enseignant à la fonction de direction d'école.											
4.2.1.2	En plus du salaire versé conformément à la clause 3.2, la direction d'école recevra une allocation calculée comme suit : a) Base : 12 475\$ b) Allocation supplémentaire pour les premiers 150 élèves : 36,28\$ c) Allocation supplémentaire pour le nombre d'élèves en sus de 150 : 27,22\$											

	Convention collective catholique	Convention collective publique	Convention collective consolidée
4.2.2	<b>Allocation de la direction adjointe</b>		
4.2.2.1			<b>À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'allocation minimale pour toute direction adjointe sera ajustée proportionnellement à l'allocation de direction adjointe.</b>
4.2.2.2	Lorsque l'Employeur affecte un enseignant aux fonctions de direction adjointe, l'enseignant recevra une allocation équivalente à la moitié de l'allocation versée à la direction en vertu de cette clause.	L'Employeur nommera un directeur adjoint dans les écoles qui offrent un programme de secondaire 2e cycle en plus d'un programme de la maternelle à la 9e année et qui comptent l'équivalent à temps plein de huit enseignants ou plus et dans les autres écoles qui comptent l'équivalent à temps plein de 10 enseignants ou plus.	Les parties conviennent de maintenir ces dispositions : 1. de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques; et 2. de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.
4.2.2.3	Lorsque l'Employeur affecte un enseignant aux fonctions d'assistant à la direction, l'enseignant recevra un quart de l'allocation versée à la direction en vertu de cette clause. On ne nommera aucun assistant à la direction si une direction adjointe n'a pas été nommée en vertu de la clause 4.2.2.1	Le premier ou l'unique directeur adjoint recevra une indemnité équivalente à 60% de l'allocation de la direction ; les autres directions adjointes et/ou le personnel administratif équivalent reçoivent une allocation équivalente à 50% de l'indemnité de la direction. Dans le cas du personnel administratif équivalent, un montant équivalent à 50% de l'allocation de la direction de l'école sera divisé également entre toutes les personnes concernées.	
4.2.2.4	L'allocation payable aux directions adjointes et aux assistants à la direction sera calculée en fonction d'un recensement minimal de 125 élèves.	Nonobstant la clause 4.2.2.1, les enseignants dans une école pourront, moyennant l'appui des deux tiers du personnel enseignant, y inclus le personnel et la direction de l'école, proposer à l'Employeur une disposition alternative des services payables au(x) direction(s) adjointe(s) pour fins de dotation alternative au sein de l'école. Ces décisions s'appliqueront normalement pour au moins deux (2) ans. Tout changement sera décidé au plus tard le 30 avril de l'année précédant le changement.  L'application de cette clause n'affectera aucun enseignant qui détient présentement une désignation administrative de direction adjointe sans son consentement écrit.	

4.2.3	<b>Allocations des chefs de secteur, des coordonnateurs affectés à une seule école, des conseillers pédagogiques et des superviseurs</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019</b>			
	<b>Convention collective catholique</b>			<b>Convention collective publique</b>
4.2.3.1	Superviseur, conseiller et enseignant coordonnateur			<p>Allocations des Chefs de secteur et coordonnateurs affectés à une seule école :</p> <p>En plus du salaire prévu à la clause 3.2, le personnel désigné du Conseil scolaire recevra les allocations suivantes :</p> <p>a) Chef de secteur et coordonnateur affecté à une seule école :</p> <p>À compter du 1er septembre, 2015: 6,051\$</p> <p>Les allocations à 4.2.3.1 (a) et 3.6.2 pourront être divisibles.</p>
	Date	Conseiller	Enseignant coordonnateur	
	1er sept. 2015	13,449 \$	4,568 \$	28,231 \$
4.2.3.2				<p>Allocation des Conseillers Pédagogiques</p> <p>À compter du 1er septembre 2015, 8,767 \$ – clause 17.6 s'appliquera</p>
4.2.3.3				<p>Aux termes des clauses ci-dessus, personne ne peut recevoir plus d'une allocation. Quand une personne a droit à plus d'une allocation, elle reçoit la plus élevée des allocations payables.</p>
	<b>Convention collective consolidée</b>			
4.2.3	<b>Allocations des chefs de secteur, des coordonnateurs affectés à une seule école, des conseillers pédagogiques et des superviseurs</b>			
4.2.3.1	<p><b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019 :</b></p> <p><b>Allocations des chefs de secteur et coordonnateurs :</b></p> <p>En plus du salaire versé conformément à la clause 3.2, les chefs de secteur et les coordonnateurs affectés à une seule école recevront une allocation calculée comme suit :</p> <p>a) Les chefs de secteur et les coordonnateurs affectés à une seule école recevront l'allocation suivante : 6 051\$</p> <p>b) Le conseiller déjà en poste qui reçoit une allocation (13 449 \$) aux termes de la convention collective visant les écoles catholiques bénéficiera de la continuation temporaire de cette allocation pendant trois (3) ans à compter du premier jour du mois suivant la ratification de l'entente par les parties (jusqu'au 30 juin 2022).</p>			
4.2.3.2	<p><b>Allocations des conseillers pédagogiques :</b></p> <p>Les conseillers pédagogiques recevront l'allocation suivante : 8 767\$</p>			
4.2.3.3	<p><b>Allocations des superviseurs :</b></p> <p>Les superviseurs recevront une allocation de base de 12 475 \$ par année.</p>			

	Le superviseur déjà en poste dans une école catholique bénéficiera de la continuation temporaire d'une allocation au montant de 28 231 \$ pendant trois (3) ans à compter du premier jour du mois suivant la ratification de l'entente par les parties (jusqu'au 30 juin 2022).		
4.2.3.4	Aux termes des clauses ci-dessus, personne ne peut recevoir plus d'une allocation. Quand une personne a droit à plus d'une allocation, elle reçoit la plus élevée des allocations payables.		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
<b>4.3</b>	<b>Maintien temporaire d'une allocation</b>		
4.3.1	L'allocation d'une direction ou direction adjointe qui est transférée à une autre école à la demande du de l'Employeur sera calculée, pendant une période de trois ans, selon l'un des calculs suivants qui donne le montant le plus élevé, soit :  a) un recensement des élèves en vertu des clauses 4.2.1 et 4.2.2.3 effectué pendant l'année en cours à l'ancienne école ou  b) le calcul prescrit dans les clauses 4.2.1 et 4.2.2.3 effectué sur la base du recensement à la nouvelle école.		Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.
<b>4.4</b>	<b>Administrateurs intérimaires/substituts – Rémunération</b>		
4.4.1		Si le titulaire d'un poste administratif est absent de ses tâches pour une période dépassant 10 (dix) jours consécutifs d'enseignement, un autre administrateur ou enseignant doit assumer ses responsabilités et recevoir une allocation égale à celle de la personne remplacée à partir du sixième (6 <sup>e</sup> ) jour.	Les parties conviennent de maintenir ces dispositions de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.
4.4.2		Dans les écoles où il n'y a pas d'adjoint et où la direction est absente, un membre du personnel enseignant doit être désigné pour assumer les responsabilités de la direction. Si l'absence se prolonge au-delà de deux jours, le remplaçant recevra une allocation équivalente à 60% de celle de la direction, calculée rétroactivement à partir du premier jour.	



Convention collective consolidée		
<b>4.5</b>	<b>Enseignants possédant une désignation de direction</b>	
4.5.1	<i>L'enseignant désigné comme direction d'école doit conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale de cinq (5) ans sans compter les périodes de congés sans solde. Un maximum de deux (2) de ces cinq (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, l'Employeur doit décider si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.</i>	
4.5.2	<i>Toute direction d'école en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq (5) ans en date du 1<sup>er</sup> septembre 2017 peut continuer d'être visée par les modalités du contrat à terme jusqu'à ce que le nombre total d'années où elle est désignée comme direction d'école soit de cinq (5) ans.</i>	
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>
<b>4.6</b>	<b>Autres conditions relatives à des fonctions administratives</b>	
4.6.1		L'Employeur doit doter chaque école d'un personnel adéquat pour permettre aux administrateurs d'assumer leurs fonctions et responsabilités.
4.6.2		Le nombre d'élèves inscrits à l'école le 30 septembre de chaque année sera utilisé pour déterminer les allocations pour les fonctions administratives.
4.6.3		Aux fins de déterminer si une école aura une direction adjointe, le nombre d'enseignants correspond au nombre de personnes qui enseignent à temps plein au sein de l'école, plus l'équivalent du travail à temps plein fourni par tout le personnel enseignant à temps partiel. Le nombre ainsi établi est calculé en date du 30 septembre de chaque année scolaire.
	Les parties conviennent de maintenir ces dispositions de la précédente convention des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.	
<b>5.</b>	<b>ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS</b>	
<b>5.1</b>	<b>Taux de rémunération</b>	
5.1.1	<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b> <i>Un suppléant est un enseignant qui est engagé sur une base journalière ou en fonction de journées partielles et qui n'est pas lié par un contrat d'emploi.</i>	<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b> <i>Les salaires et allocations versés à tous les enseignants suppléants, conformément à la School Act/Education Act et ses modifications, sont comme suit:</i>
5.1.2	<i>Les suppléants seront rémunérés selon le tarif journalier indiqué ci-dessous, qui comprend la paye de vacances. La rémunération pour une demi-journée de travail le</i>	<i>le taux journalier, incluant la paie de vacance est 221,68 \$ et celui d'une demi-journée (½) incluant la paie de vacance est 117,72 \$.</i>
		<b>En vigueur à partir du 1er avril 2019 :</b> <i>Les salaires et allocations versés à tous les enseignants suppléants, conformément à la School Act/Education Act et ses modifications, sont comme suit:</i>
		<i>Le taux journalier, incluant la paie de vacance est 221,68 \$ et celui d'une demi-journée (½) incluant la paie de vacance est 117,72 \$.</i>

	<p>matin sera de 60 p. 100 du tarif journalier, tandis que la rémunération pour une demi-journée l'après-midi sera de 50 p. 100 du tarif journalier.</p> <p>Le 1er septembre 2015 – 221,68 \$ par jour</p>		
<b>Convention collective consolidée</b>			
<b>5. ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS</b>			
<b>5.1 Taux de rémunération</b>			
<b>En vigueur à partir du 1er mai 2019</b>			
5.1.1	À partir du 1 <sup>er</sup> mai 2019, le taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants sera de 209,13 \$, montant auquel s'ajoutera une allocation de vacances de six pour cent (6 %) équivalant à 12,55 \$ pour un total de 221,68 \$.		
5.1.2	À partir du 1 <sup>er</sup> mai 2019, les enseignants suppléants qui reçoivent un taux de rémunération quotidien recevront en outre une rémunération pour les jours fériés, comme le Employment Standards Code. Celle-ci sera calculée en fonction du salaire quotidien moyen des suppléants, soit 5 % du total de leur salaire au taux quotidien, de leur allocation de vacances et de leur rémunération pour les jours fériés au cours des 4 semaines précédant le jour férié.		
<b>Convention collective catholique</b>		<b>Convention collective publique</b>	
<b>5.2 Commencement de l'application de la grille</b>			
<b>Nombre de jours pour que la grille commence à s'appliquer</b>			
<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019</b>			
5.2.1	<p>Les cinq (5) premiers jours consécutifs d'école seront rémunérés selon le tarif journalier. Au sixième jour et pour les jours suivants à la même école, lorsqu'un suppléant continue à remplacer le même enseignant, le suppléant sera rémunéré selon son placement sur la grille salariale.</p>	<p>À compter de la cinquième journée consécutive de suppléance dans les mêmes tâches journalières pour le même enseignant, le tarif salarial journalier qui s'applique à l'enseignant conformément à la grille salariale de base, paie de vacances incluses.</p>	
<b>Convention collective consolidée</b>			
<b>5.2 Commencement de l'application de la grille</b>			
<b>Nombre de jours pour que la grille commence à s'appliquer</b>			
<b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019</b>			
À compter de la cinquième journée consécutive de suppléance dans les mêmes tâches journalières pour le même enseignant, le tarif salarial journalier qui s'applique à l'enseignant est celui de la grille salariale de base, paie de vacances incluses.			

La période d'emploi ininterrompue		
5.2.2	<i>La période d'emploi ininterrompue 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 l'Employeur interrompt la continuité du suppléant dans la salle de classe.</i>	
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>
5.3	<b>Autres conditions relatives aux enseignants suppléants</b>	
5.3.1	Les deux parties de la convention collective reconnaissent l'intérêt de créer un milieu propice à l'apprentissage des élèves grâce à l'instruction continue offerte par l'enseignant habituel de la classe.	En général, un suppléant doit suivre l'horaire de l'enseignant qu'il remplace.
5.3.2	L'Employeur acceptera de continuer à mettre tout en œuvre pour remplacer un enseignant, dont l'absence interrompra l'instruction des élèves, par un suppléant. La disposition concernant les suppléants pour ces fins peut être modifiée à toute école par entente entre l'Employeur, la direction et le personnel enseignant.	Dans le cas des séances de perfectionnement organisées par l'Employeur et dispensées pendant les heures normales d'enseignement, un suppléant sera fourni si nécessaire.
	Les parties conviennent de maintenir ces dispositions : <ol style="list-style-type: none"> <li>de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques; et</li> <li>de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.</li> </ol>	
<b>6.</b>	<b>ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL</b>	
<b>6.1</b>	<b>Définition de l'ETP</b>	
6.1	<i>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.</i>	
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>
<b>6.2</b>	<b>Salaire des enseignants à temps partiel</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019</b>	
6.2.1	<i>Un enseignant à temps partiel est un enseignant qui est embauché en vertu d'un contrat écrit, mais qui a été affecté de façon régulière à des fonctions qui n'atteignent pas le niveau d'un emploi à plein temps. Les enseignants à temps partiel seront rémunérés conformément à la grille de salaire de base proportionnellement au pourcentage de l'équivalent temps plein des heures journalières d'enseignement tel que cela est défini dans le contrat écrit.</i>	<i>Un enseignant à temps partiel sera rémunéré conformément à la clause 3.2.1 ci-dessus, sauf que son salaire annuel sera calculé en multipliant le salaire à temps plein par le quotient obtenu en divisant le nombre de minutes d'enseignement par semaine de l'enseignant à temps partiel par le nombre de minutes d'enseignement par semaine des enseignants à temps plein à la même école.</i>

	<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>6.2</b>	<b>Salaires des enseignants à temps partiel</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019</b>		
	À partir du 1 <sup>er</sup> avril 2019, la TEBA et l'ATA conviennent de supprimer clause 6.2.1 des conventions collectives publiques et catholiques.		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
<b>6.3</b>	<b>Avantages sociaux des enseignants à temps partiel et calcul proportionnel</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019</b>		
6.3.1		La contribution de l'Employeur pour les primes des régimes d'assurances collectives prévue aux clauses 7.1.2 (a), (b) et (e) sera proportionnelle à l'équivalence à temps plein que l'enseignant travaille. Dans tous les cas, l'Employeur ne défrayera pas moins de 75% de ces primes.	Les parties conviennent de maintenir jusqu'au <b>31 mars 2019</b> cette disposition de la précédente convention des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.
	<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>6.3</b>	<b>Avantages sociaux des enseignants à temps partiel et calcul proportionnel</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019</b>		
	La contribution de l'Employeur pour les primes des régimes d'assurances collectives prévue aux clauses 7.1.1 (a) et (b) sera proportionnelle à l'équivalence à temps plein que l'enseignant travaille. Dans tous les cas, l'Employeur ne défrayera pas moins de 75% de ces primes.		
<b>7.</b>	<b>RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX</b>		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	
<b>7.1</b>	<b>Régimes collectifs de soins de santé</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019</b>		
7.1.1	L'Employeur fera entrer en vigueur et poursuivra les régimes d'assurance collective suivants et assumera les contributions suivantes aux coûts des primes : a) Assurance maladie (Alberta Health Care) 100 % b) Prestations pour soins médicaux majeurs 100 % c) Assurance-vie collective et en cas de décès ou de mutilation par accident 100 % d) Assurance-invalidité de longue durée 100 % e) Assurance soins dentaires 100 %	L'Employeur contribuera au paiement du total des primes au nom de tous les employés participant aux régimes suivants d'assurances collectives comme suit : À compter du 1 septembre 2014, 98% en 7.1 (a) à (f). a) Régime de soins complémentaires: A.S.E.B.P. Extended Health Care - Plan 1 b) Régime de soins dentaires: A.S.E.B.P. Dental Care - Plan 3 c) Assurance-Invalidité prolongée: A.S.E.B.P. Extended Disability - Plan D	

	<p>Les enseignants nouvellement embauchés par l'Employeur doivent adhérer au régime à moins d'être couverts par un autre régime</p> <p>f) Soins de la vue 100 %</p>	<p>d) Assurance-Vie et en cas de décès ou de mutilation par accident: A.S.E.B.P. Life and Accidental Death and Dismemberment Insurance - Schedule 2</p> <p>e) Assurance Maladie: Alberta Health Care Insurance Plan</p> <p>f) Vision A.S.E.B.P. Vision Care – Plan 3</p> <p>La contribution de l'Employeur est effectuée dans l'ordre indiqué ci-dessus.</p>	
	<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>7.1</b>	<b>Régimes collectifs de soins de santé</b> <b>En vigueur à partir du 1er septembre 2019</b>		
7.1.1	<p>L'Employeur paiera 100% du total des primes au nom de tous les employés participant aux régimes suivants d'assurances collectives :</p> <p>a) Régime de soins complémentaires : A.S.E.B.P. Extended Health Care - Plan 1</p> <p>b) Régime de soins dentaires: A.S.E.B.P. Dental Care - Plan 3</p> <p>c) Assurance-invalidité prolongée : A.S.E.B.P. Extended Disability - Plan D</p> <p>d) Assurance-vie et en cas de décès ou de mutilation par accident: A.S.E.B.P. Life and Accidental Death and Dismemberment Insurance - Schedule 2</p> <p>e) Vision A.S.E.B.P. Vision Care – Plan 3</p> <p>La contribution de l'Employeur est effectuée dans l'ordre indiqué ci-dessus.</p> <p>La contribution de l'Employeur pour les primes des régimes d'assurances collectives prévue aux clauses 7.1.1 (a) et (b) sera proportionnelle à l'équivalence à temps plein que l'enseignant travaille. Dans tous les cas, l'Employeur ne défrayera pas moins de 75 % de ces primes.</p>		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
<b>7.2</b>	<b>Admissibilité aux régimes collectifs d'avantages sociaux</b>		
7.2.1	<p>L'assurance soins dentaires, l'assurance-invalidité de longue durée, l'assurance-vie collective et en cas de décès ou de mutilation par accident, le régime de soins de la vue et le compte de dépenses pour soins de santé personnels seront offerts aux enseignants qui ont plus de six (6) mois de service.</p>	<p>Tous les enseignants engagés par l'Employeur doivent participer aux régimes d'assurance vie collective, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et d'assurance en cas d'invalidité prolongée.</p> <p>La participation au régime d'assurance maladie complémentaire et soins dentaires fait partie des conditions d'embauche pour tous les enseignants, à moins de pouvoir attester d'une couverture par l'intermédiaire d'un conjoint ou d'une conjointe.</p>	<p>Les parties conviennent de maintenir ces dispositions :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques; et</li> <li>2. de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.</li> </ol>

		Nonobstant ce qui précède, l'enseignant embauché par l'Employeur à 40% du temps ou moins peut choisir de ne pas participer aux régimes d'assurances collectives.	
	<b>Convention collective catholique</b>		<b>Convention collective publique</b>
<b>7.3</b>	<b>Compte dépenses avantages sociaux et Compte dépenses bien-être</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019</b>		
7.3.1	<p><i>Compte de dépenses pour soins de santé personnels 100 %</i></p> <p><i>(Un pour cent (1%) du salaire annuel réel de l'enseignant, selon la grille salariale de base et l'allocation éventuelle, sera versé chaque année au compte de dépenses pour soins de santé personnels. La somme résidu inutilisée sera reportée à l'année suivante du régime. Tout montant reporté doit être utilisé avant la fin de l'année, faute de quoi il est perdu. Tout enseignant qui pour une raison quelconque quitte l'emploi du Conseil sera déchu automatiquement de la somme inutilisée.)</i></p>		<p>À compter du 01 septembre 2009, l'Employeur établira un Compte de Dépenses Avantages Sociaux (Health Spending Account) pour chaque enseignant admissible, qui se conforme aux règles de l'Agence du revenu du Canada. L'Employeur contribuera 51,60\$ par mois pour chaque enseignant admissible. Le montant est au prorata de l'ETP de chaque enseignant dont l'ETP est de 0,5 et plus.</p>
7.3.2			<p>Le montant est au prorata de 0,5 de l'ETP pour les enseignants dont l'ETP est de moins de 0,5. Le montant inutilisé sera reporté pour un cumulatif total de deux ans. Les enseignants qui quittent leur emploi perdront la balance du montant non utilisé. Pour cet article, « enseignant admissible » veut dire un enseignant qui a un contrat continu, probatoire, intérimaire ou temporaire.</p>
	<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>7.3</b>	<b>Compte dépenses avantages sociaux et Compte dépenses bien-être</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>		
7.3.1	<p>À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, l'Employeur établira pour chaque enseignant admissible un compte de dépenses santé (Health Spending Account) pour chaque enseignant admissible qui se conforme aux règles de l'Agence du revenu du Canada. L'Employeur versera annuellement un montant équivalent à un pour cent (1%) du salaire annuel réel de l'enseignant (à l'exclusion des allocations accordées aux administrateurs). Le montant est au prorata de l'ETP de chaque enseignant dont l'ETP est de 0,5 et plus.</p> <p><b>Dès que possible après le premier jour du mois suivant la ratification de l'entente de principe locale mais au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2021</b>, l'Employeur établira pour chaque enseignant admissible un compte dépenses avantages sociaux/<b>compte dépenses bien-être combiné</b> pour chaque enseignant admissible qui se conforme aux règles de l'Agence du revenu du Canada. L'Employeur versera annuellement un montant équivalent à un pour cent (1%) du salaire annuel réel de l'enseignant (à l'exclusion des allocations accordées aux administrateurs). Le montant est au prorata de l'ETP de chaque enseignant dont l'ETP est de 0,5 et plus.</p>		
7.3.2	<p>Le montant est au prorata de 0,5 de l'ETP pour les enseignants dont l'ETP est de moins de 0,5. Le montant inutilisé sera reporté pour un cumulatif total de deux (2) ans. Les enseignants qui quittent leur emploi perdront la balance du montant non utilisé. Pour cet article, « enseignant admissible » veut dire un enseignant qui a un contrat continu, probatoire, intérimaire ou temporaire.</p> <p>Nonobstant ce qui précède, tout enseignant admissible à un compte de dépenses santé recevra un montant minimum de 400 \$ par année.</p>		

<b>7.4</b>	<b>Autres régimes collectifs d'avantages sociaux</b>		
7.4.1	<b>Rabais aux cotisations d'assurance-emploi</b> Les paiements versés aux régimes d'avantages sociaux par l'Employeur permettront à l'Employeur de conserver toute réduction des primes d'assurance-emploi et de ne pas la transférer aux enseignants.		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
7.4.2		Tout enseignant qui subit des préjudices personnels dans l'exercice de ses fonctions ou en résultant, et qui doit payer des frais médicaux non couverts par les régimes d'assurance auxquels participe l'Employeur, ou couverts par d'autres organismes gouvernementaux, a le droit de soumettre le justificatif de ses dépenses pour en demander le remboursement. Néanmoins, l'Employeur n'est pas tenu de régler les frais au-delà d'une période d'un (1) an à compter de la date de l'accident.	Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.

<b>8.</b>	<b>CONDITIONS D'EXERCICE</b>		
	<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>8.1</b>	<b>Heures d'instruction et heures assignables des enseignants</b>		
8.1.1	<i>À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 et de l'année scolaire 2017-2018, les heures d'instruction des enseignants seront plafonnées à 907 heures par année.</i>		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	
8.1.2	<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b> <i>À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, les heures assignables des enseignants seront plafonnées à 1 200 heures par année scolaire à compter de l'année scolaire 2017-2018</i>	<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b> <i>La semaine d'enseignement doit être organisée de façon à ce que la charge de travail des enseignants qui ne reçoivent pas d'allocation pour fonctions administratives ne dépasse pas trente (30) heures par semaine, i.e. 30 heures assignables.</i>	
	<b>Convention collective consolidée</b>		
8.1.2	<b>En vigueur à partir du 1er avril 2019 :</b>		

	<i>À compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, la semaine d'enseignement doit être organisée de façon à ce que la charge de travail des enseignants qui ne reçoivent pas d'allocation pour fonctions administratives ne dépasse pas trente (30) heures par semaine, i.e. trente (30) heures assignables.</i>		
<b>8.2</b>	<b>Définition des heures assignables</b>		
8.2.1	<p><i>Les heures assignables sont les heures que l'Employeur attribue aux enseignants et pendant lesquelles l'Employeur exige que les enseignants exercent diverses activités et fonctions professionnelles, notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) jours d'opération ou jours du calendrier scolaire (y compris un congrès d'enseignants)</i></li> <li><i>b) enseignement</i></li> <li><i>c) la supervision, y compris avant et après les cours, pendant la période de transition entre les cours, les récréations et les périodes de dîner</i></li> <li><i>d) les entrevues et rencontres parents-enseignants</i></li> <li><i>e) le perfectionnement professionnel imposé par l'Employeur et l'école, les heures assignées au perfectionnement professionnel des enseignants et les déplacements au sens défini à la clause 8.2.3</i></li> <li><i>f) les réunions du personnel</i></li> <li><i>g) les heures assignées avant la journée de classe et à la fin de celle-ci</i></li> <li><i>h) les autres activités précisées par l'Employeur qui doivent se dérouler à un moment et en un lieu déterminés pendant une journée de travail raisonnable.</i></li> </ul>		
8.2.2	<i>Les enseignants ont des obligations professionnelles en vertu de la School Act/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 l'Employeur. 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.</i>		
8.2.3	<p><i>Les heures consacrées aux déplacements aux fins des activités de perfectionnement professionnel mentionnées au sous-alinéa 8.2.1 e) ne seront pas prises en compte dans le calcul des heures assignables de l'enseignant si:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) l'enseignant reçoit une autre rémunération ou des allocations, y compris une indemnité journalière, pour les heures de déplacement (sauf une indemnité de kilométrage).</i></li> <li><i>b) la distance réelle des déplacements nécessaires aux fins de ce perfectionnement professionnel ne dépasse pas de plus de quatre-vingts (80) kilomètres les déplacements habituels de l'enseignant entre son domicile et son lieu de travail habituel. Dans ces cas, les heures assignables seront calculées à raison d'un quart (1/4) d'heure par tranche de vingt (20) kilomètres de déplacement au-delà du seuil de quatre-vingts (80) kilomètres.</i></li> <li><i>c) les heures sont consacrées aux déplacements en direction et au retour du congrès annuel de l'enseignant.</i></li> </ul>		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
<b>8.3</b>	<b>Autres conditions d'exercice</b>		
8.3		<i>Les enseignants sont tenus de dispenser l'enseignement et d'exécuter les tâches qui leur sont assignées par la direction de l'école, en consultation avec le personnel.</i>	<i>Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.</i>



Convention collective consolidée		
8.3.1	<b>En vigueur à partir du 7 avril 2019 :</b> <i>L'Employeur accordera à tout enseignant qui se voit assigner au moins cinq heures de travail une période de repos de trente (30) minutes par tranche de cinq (5) heures de travail.</i>	
8.3.2	<i>Si une période de repos ininterrompue de trente (30) minutes n'est pas pratique, elle peut être divisée en deux périodes de quinze (15) minutes chacune. À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, un tel arrangement doit être conclu par écrit entre l'enseignant et l'Employeur.</i>	
8.3.3	<i>Dans la mesure du raisonnablement possible, la pause sera prise au milieu de la période de travail.</i>	
8.3.4	<i>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.</i>	
<b>8.4</b>	<b>Déploiement du personnel enseignant</b>	
8.4.1	<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b>	
8.4.1.1	<i>Le déploiement du personnel enseignant au sein d'une école relèvera du directeur et du personnel.</i>	Les parties conviennent de maintenir jusqu'au <b>31 mars 2019</b> cette disposition de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.
8.4.1.2	<i>En dehors des heures régulières de classe, les enseignants doivent assumer des tâches professionnelles, y compris, mais sans s'y limiter, la supervision des élèves, la préparation des cours, les réunions du personnel et les réunions de parents et d'enseignants.</i>	
8.4.1.3	<i>Les parties de cette convention collective reconnaissent que, sauf lorsque cette disposition se révèle temporairement irréalisable, chaque enseignant doit disposer d'une période au cours des heures de classe au calendrier régulier pendant laquelle il est libéré de ses fonctions d'instruction ou de supervision afin de s'acquitter de ses charges professionnelles, telles que la préparation, la consultation ou les tâches administratives.</i>	
<b>8.5</b>	<b>Activités parascolaires En vigueur jusqu'au 12 avril 2021</b>	
8.5.1	Les activités parascolaires seront à la charge collective du personnel enseignant de l'école. Chaque enseignant	Les parties conviennent de maintenir jusqu'au <b>12 avril 2019</b> cette disposition de la précédente convention

	choisira parmi ces activités selon ses connaissances, ses compétences et ses intérêts.		collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.
	<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>8.5</b>	<b>Activités parascolaires</b> <b>En vigueur à partir du 13 avril 2021</b>		
	Les activités parascolaires seront à la charge collective du personnel enseignant de l'école. Chaque enseignant choisira parmi ces activités selon ses connaissances, ses compétences et ses intérêts.		
<b>9.</b>	<b>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</b>		
<b>9.1</b>	<b>Plan de croissance professionnelle des enseignants</b>		
9.1.1	<i>Les plans de croissance professionnelle des enseignants tiendront compte des objectifs de l'Employeur, mais n'auront pas obligatoirement à les inclure.</i>		
9.1.2	<i>Le processus de croissance professionnelle de l'enseignant, y compris les discussions entre l'enseignant et la direction d'école au sujet des plans de croissance professionnelle, continuera de se dérouler.</i>		
9.1.3	<i>L'Employeur et/ou l'école peuvent mettre au point, sans restrictions, leur propre plan de perfectionnement du personnel auquel l'Employeur et/ou l'école peuvent exiger que les enseignants participent.</i>		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
<b>9.2</b>	<b>Congé de perfectionnement professionnel</b>		
9.2.1	L'Employeur accordera huit (8) jours de suppléance à la subvention d'épanouissement professionnel, et pourra se prévaloir de l'option d'acheter six (6) jours supplémentaires de suppléance pour le perfectionnement professionnel.	<b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019 :</b> Aux fins du Teachers' Retirement Fund (TRF), les congés de perfectionnement professionnel sont considérés des « affectations d'enseignement sans instruction » et les primes du TRF sont déduites et remises par l'Employeur selon la méthode régulière de calcul de ces primes.	Les parties conviennent de 1. maintenir ces clauses de la précédente convention collective visant les écoles catholiques pour les enseignants touchés par la convention collective visant les écoles catholiques : et 2. de retirer la clause 9.2.1 de la convention collective publique à compter du <b>1<sup>er</sup> septembre 2019</b> .
9.2.2	À partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2005, l'Employeur mettra à la disposition du personnel enseignant un fonds de quatre mille dollars (4 000,00 \$) pour leur perfectionnement professionnel.		
9.2.3	Ce fonds sera géré conjointement par le comité de perfectionnement professionnel et la direction générale (ou son représentant).		

	La direction générale, ou son représentant, sera responsable de l'approbation définitive de tout déboursement de fonds.		
9.2.4	Par entente mutuelle entre les parties, les jours de suppléance peuvent être convertis en espèces et versés au fonds de subvention d'épanouissement professionnel.		
<b>9.3</b>	<b>Congé sabbatique</b>		
9.3.1	<p><u>Congé sabbatique</u></p> <p>Après huit (8) ans et plus à l'emploi de l'Employeur, un enseignant peut, sur demande, se voir accorder un congé sabbatique d'une durée d'une (1) année ou de la moitié (1/2) d'une année.</p>		Les parties conviennent de maintenir ces dispositions de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.
9.3.2	<p><u>Conditions du congé</u></p> <p>Un congé sabbatique accordé par l'Employeur en vertu de la clause 9.3 fera l'objet des conditions et de l'entente suivantes :</p> <p>i) L'enseignant utilisera le congé pour rehausser ses qualifications professionnelles d'une manière qui a reçu l'approbation de la direction générale ou de son représentant.</p> <p>ii) L'enseignant ne se livrera pas à un travail rémunéré pendant le congé, à moins que la rémunération ne soit accordée à la suite d'une bourse octroyée par l'établissement d'enseignement fréquenté par l'enseignant.</p> <p>iii) Le congé sabbatique sera pris pendant une seule année scolaire.</p> <p>iv) L'enseignant retournera à ses fonctions ordinaires auprès de l'Employeur dès le début de l'année scolaire suivante, ou pendant la moitié suivante de l'année, selon le cas. Il ne donnera pas sa démission et ne prendra pas sa retraite du service de l'Employeur pendant une période de deux (2) ans après son retour du congé sabbatique.</p>		

9.3.3	<u>Rémunération pendant le congé sabbatique</u> Lorsque l'Employeur accorde à l'enseignant un congé autorisé en vertu de la clause 9.3, il versera à l'enseignant, pendant la durée du congé et en guise et lieu de tout autre salaire, allocation ou rémunération prescrit(e) par cette convention collective, un salaire au taux de 70 pourcent (70%) du salaire brut auquel l'enseignant aurait droit aux termes de cette convention collective durant l'année du congé.	
9.3.4	<u>État de classement des enseignants</u> Pendant son absence en congé autorisé en vertu de la clause 9.3, l'enseignant gardera son ancienneté et sa position équivalente auprès de l'Employeur.	
9.3.5	<u>Total des congés</u> Au moins un congé autorisé d'une durée d'une année ou de la moitié d'une année sera accordé en vertu de cette clause tous les trois (3) ans en moyenne.	
9.3.6	<u>Fréquence</u> Un seul congé à la fois d'une durée d'une année ou de la moitié d'une année sera accordé en vertu cette clause. Un congé au maximum sera accordé à l'enseignant pour chaque tranche de huit (8) ans de service auprès de l'Employeur.	
9.3.7	<u>Augmentation d'échelon</u> La période d'absence d'un enseignant en congé autorisé conformément à la clause 9.3 ne comptera pas dans le calcul des « jours d'enseignement » en vertu de la clause 3.4.	

10. CONGÉS DE MALADIE / CERTIFICATS ET RAPPORTS MEDICAUX		
	Convention collective catholique	Convention collective publique
10.1	<b>Congés de maladie</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019</b>	
	<p><u>Congé de maladie</u></p> <p>Les enseignants qui ont moins de six (6) mois de service recevront deux (2) jours de congé de maladie rémunérés par mois, pour obtenir des soins médicaux ou dentaires nécessaires, ou en raison d'un accident, d'une maladie ou d'une invalidité. Les enseignants qui sont à l'emploi de l'Employeur pendant plus de six (6) mois auront droit à un congé de maladie allant jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours civils.</p>	<p>Un congé de maladie payé est accordé à l'enseignant qui doit subir un traitement médical ou des soins dentaires nécessaires ou en raison de maladie ou d'invalidité.</p>
10.2	<p><u>Durée du congé de maladie</u></p> <p>Après quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs d'absence en raison d'une invalidité médicale, aucun salaire ne sera versé et le régime d'invalidité de longue durée entrera en vigueur.</p>	<p>Pendant sa première année de service, un enseignant a droit à des congés de maladie à raison de deux jours par mois pour la durée de son contrat, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours.</p>
10.3	<p><u>Garantie de congé de maladie</u></p> <p>Dès la réintégration au service à plein temps d'un enseignant après une absence en raison de son invalidité médicale, il aura droit de nouveau à quatre-vingt-dix (90) jours civils de congé de maladie.</p>	<p>Après avoir été employé sous contrat pour l'Employeur pendant un an, un enseignant a droit à 90 jours civils de congé de maladie. Ces congés, payés ou non selon les dispositions énoncées ci-dessous, serviront de période d'attente des prestations d'invalidité de longue durée.</p> <p>a) Lorsqu'un enseignant devient malade ou invalide lorsqu'il est effectivement au travail, la période d'attente rémunérée qui précède le début des prestations d'invalidité de longue durée commence dès le premier jour d'absence.</p> <p>b) Lorsqu'un enseignant devient malade ou invalide pendant un congé autorisé aux termes des clauses 11, 12 et 14, à l'exception de la clause 10 de la convention collective, la période d'attente non rémunérée qui précède le début des prestations d'invalidité de longue durée commence à la date, attestée par un médecin, à laquelle la maladie ou la condition invalidante a débuté. Si la personne était censée reprendre ses fonctions avant la fin de la période d'attente, elle pourra bénéficier d'un congé de maladie payé pour le reste de la période d'attente.</p> <p>Lorsqu'un enseignant est dans l'incapacité de travailler à temps plein en raison d'une invalidité, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir d'appliquer le congé de maladie au prorata pour une période de travail à temps partiel déterminée. C'est ce qui servira de période d'attente.</p>

10.4		<i>Les enseignants qui participent au régime d'assurance-invalidité de longue durée doivent faire tout effort raisonnable pour remplir une demande de prestations dans les meilleurs délais.</i>
10.5		<p>a) <i>Un enseignant qui reprend ses fonctions régulières après avoir été en congé de maladie récupérera ses 90 jours civils de congé de maladie.</i></p> <p>b) <i>Cependant, nonobstant la clause 10.5 a), si, après une période d'invalidité, un enseignant retourne au travail après avoir touché des prestations d'invalidité de longue durée et que :</i></p> <p>i) <i>dans les six mois qui suivent, il doit cesser de travailler en raison de la même invalidité, ou que</i></p> <p>ii) <i>dans le mois qui suit, il doit cesser de travailler en raison d'une invalidité différente,</i></p> <p><i>toute période d'invalidité subséquente sera considérée comme une rechute, en vertu du régime d'assurance-invalidité de longue durée.</i></p>
		<i>Lorsqu'un enseignant quitte son poste auprès de l'Employeur tous ses congés de maladie accumulés sont annulés.</i>
<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>10.</b>	<b>CONGÉS DE MALADIE / CERTIFICATS ET RAPPORTS MEDICAUX</b>	
	<b>Congés de maladie</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019</b>	
10.1	<i>Un congé de maladie payé est accordé à l'enseignant qui doit subir un traitement médical ou des soins dentaires nécessaires ou en raison de maladie ou d'invalidité.</i>	
10.2	<i>Pendant sa première année de service, un enseignant a droit à des congés de maladie à raison de deux (2) jours par mois pour la durée de son contrat, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours.</i>	
10.3	<p><i>Après avoir été employé sous contrat par l'Employeur pendant un (1) an, un enseignant a droit à quatre-vingt-dix (90) jours civils de congé de maladie. Ces congés, payés ou non selon les dispositions énoncées ci-dessous, serviront de période d'attente des prestations d'invalidité de longue durée.</i></p> <p>a) <i>Lorsqu'un enseignant devient malade ou invalide lorsqu'il est effectivement au travail, la période d'attente rémunérée qui précède le début des prestations d'invalidité de longue durée commence dès le premier jour d'absence.</i></p> <p>b) <i>Lorsqu'un enseignant devient malade ou invalide pendant un congé autorisé aux termes des clauses 11, 12 et 14, à l'exception de la clause 10 de la convention collective, la période d'attente non rémunérée qui précède le début des prestations d'invalidité de longue durée commence à la date, attestée par un médecin, à laquelle la maladie ou la condition invalidante a débuté. Si la personne était censée reprendre ses fonctions avant la fin de la période d'attente, elle pourra bénéficier d'un congé de maladie payé pour le reste de la période d'attente.</i></p> <p>c) <i>Lorsqu'un enseignant est dans l'incapacité de travailler à temps plein en raison d'une invalidité, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir d'appliquer le congé de maladie au prorata pour une période de travail à temps partiel déterminée. C'est ce qui servira de période d'attente</i></p>	

10.4	<i>Les enseignants qui participent au régime d'assurance-invalidité de longue durée doivent faire tout effort raisonnable pour remplir une demande de prestations dans les meilleurs délais.</i>		
10.5	<p>a) <i>Un enseignant qui reprend ses fonctions régulières après avoir été en congé de maladie récupérera ses 90 jours civils de congé de maladie.</i></p> <p>b) <i>Cependant, nonobstant la clause 10.5 a), si, après une période d'invalidité, un enseignant retourne au travail après avoir touché des prestations d'invalidité de longue durée et que :</i></p> <p style="margin-left: 20px;"><i>i. dans les six (6) mois qui suivent, il doit cesser de travailler en raison de la même invalidité, ou que</i></p> <p style="margin-left: 20px;"><i>ii. dans le mois qui suit, il doit cesser de travailler en raison d'une invalidité différente,</i></p> <p style="margin-left: 40px;"><i>toute période d'invalidité subséquente sera considérée comme une rechute, en vertu du régime d'assurance-invalidité de longue durée.</i></p> <p><i>Lorsqu'un enseignant quitte son poste auprès de l'Employeur tous ses congés de maladie accumulés sont annulés.</i></p>		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	
	<b>Gestion des présences</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019</b>		
10.6	Si possible, les enseignants prendront leurs rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste en dehors des heures de classe. S'il se révèle impossible de prendre rendez-vous en dehors des heures de classe, les enseignants doivent tâcher par tous les moyens possibles de limiter leur absence à une demi-journée (1/2), à chaque occurrence d'un tel rendez-vous.	Autant que possible, les enseignants doivent fixer leurs rendez-vous de médecins et de dentistes en dehors des heures de classe.	
	<b>Convention collective consolidée</b>		
	<b>Gestion des présences</b> <b>En vigueur à partir du 1er septembre 2019</b>		
10.6	Si possible, l'enseignant prendra ses rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste en dehors des heures de classe. S'il se révèle impossible de prendre rendez-vous en dehors des heures de classe, l'enseignant doit tenter par tous les moyens possibles de limiter son absence à une demi-journée (1/2).		
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>	<b>Convention collective consolidée</b>
	<b>Certificats et rapports médicaux</b>		
10.7	<p><u>Documentation du congé maladie</u></p> <p>Pour recevoir tout versement en vertu du règlement ci-dessus :</p> <p>i) Un enseignant qui s'absente pendant plus de trois (3) jours d'école consécutifs pour recevoir des soins médicaux ou dentaires nécessaires ou en raison d'un accident, d'une maladie ou d'une invalidité doit fournir à</p>	<p>À la demande de l'Employeur l'enseignant doit :</p> <p>a) sur un formulaire fourni par l'Employeur, déclarer le motif de l'absence, en cas de congé de maladie de trois (3) jours ou moins.</p> <p>b) produire un certificat médical indiquant que l'absence est motivée par une raison médicale, en cas de</p>	<p>Les parties conviennent de maintenir ces dispositions :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques; et</li> <li>2. de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.</li> </ol>

	<p>l'Employeur un certificat médical. Si l'enseignant s'absente pour trois (3) jours d'école consécutifs ou moins pour les raisons susmentionnées, l'Employeur est en droit de lui demander de présenter un certificat médical, à condition que l'enseignant soit informé de la demande le jour de son absence ou aussitôt que l'Employeur peut communiquer avec elle ou lui après cette date. L'Employeur doit donner un avis par écrit de cette demande à l'unité locale 24 de l'Association.</p> <p>ii) Lorsque la maladie dure plus d'un (1) mois, l'Employeur peut, à sa discrétion, demander au membre du personnel enseignant de fournir un nouveau certificat médical à la fin de chaque mois pendant toute la durée de la maladie.</p> <p>iii) Avant de reprendre le travail après une absence en raison d'une maladie qui a duré pendant plus de vingt (20) jours de travail, le membre du personnel enseignant doit fournir un certificat satisfaisant de bonne santé, signé par un médecin praticien qualifié.</p> <p>iv) L'Employeur peut ordonner à l'enseignant de se faire examiner par le médecin désigné de l'Employeur aux frais de l'Employeur, à condition que l'enseignant et l'unité locale 24 de l'Association en soient informés par écrit.</p>	<p>congé de maladie de plus de trois (3) jours d'enseignement consécutifs.</p>	
--	--	--	--

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

<b>11.1</b>	<b>Congé de maternité</b>		
11.1.1	<p><b>En vigueur pour les congés débutant avant le 1er avril 2019 :</b></p> <p><i>Toute enseignante a droit au congé de maternité. Les conditions sont les suivantes</i></p>	<p><b>En vigueur pour les congés débutant avant le 1er avril 2019 :</b></p> <p><i>Toute enseignante a droit au congé de maternité. Les conditions sont les suivantes :</i></p>	<p><b>En vigueur pour les congés débutant le ou après le 1er avril 2019 - jusqu'au 30 avril 2019 :</b></p> <p><i>Toute enseignante a droit au congé de maternité. Les conditions sont les suivantes :</i></p>
11.1.2	<p><i>Le congé de maternité commence à la date choisie par l'enseignante. L'enseignante doit, si possible, aviser la direction générale des dates de son congé trois mois avant la date du début du congé.</i></p>	<p><i>Le congé de maternité commence à la date choisie par l'enseignante. L'enseignante doit, si possible, aviser la direction générale des dates de son congé trois mois avant la date du début du congé.</i></p>	<p><i>Le congé de maternité commence à la date choisie par l'enseignante. L'enseignante doit, si possible, aviser la direction générale des dates de son congé trois (3) mois avant la date du début du congé.</i></p>



11.1.3	<i>La direction générale peut demander l'attestation d'un médecin indiquant la date d'accouchement probable.</i>	<i>La direction générale peut demander l'attestation d'un médecin indiquant la date d'accouchement probable.</i>	<i>La direction générale peut demander l'attestation d'un médecin indiquant la date d'accouchement probable.</i>
11.1.4	<i>Le congé de maternité est sans solde excepté si les conditions prévues par la clause 1.11.7 sont présentes.</i>	<i>Le congé de maternité est sans solde excepté si les conditions prévues par la clause 11.1.7 sont présentes.</i>	<i>Le congé de maternité est sans solde excepté si les conditions prévues par la clause 11.1.7 sont présentes.</i>
11.1.5	<i>L'enseignante peut mettre fin à son congé n'importe quand pendant l'année qui suit la date de l'accouchement ou à une date ultérieure convenue par les deux parties. La date prévue de la reprise des activités professionnelles doit être indiquée au commencement du congé. Dans la mesure du possible, le retour au travail aura lieu au moment d'une pause naturelle dans l'année scolaire. Il est convenu que si l'enseignante a un contrat probatoire ou temporaire, l'Employeur n'a pas d'obligation au-delà du terme du contrat.</i>	<i>L'enseignante peut mettre fin à son congé n'importe quand pendant l'année qui suit la date de l'accouchement ou à une date ultérieure convenue par les deux parties. La date prévue de la reprise des activités professionnelles doit être indiquée au commencement du congé. Dans la mesure du possible, le retour au travail aura lieu au moment d'une pause naturelle dans l'année scolaire. Il est convenu que si l'enseignante a un contrat probatoire ou temporaire, l'Employeur n'a pas d'obligation au-delà du terme du contrat.</i>	<i>L'enseignante peut mettre fin à son congé n'importe quand pendant l'année qui suit la date de l'accouchement ou à une date ultérieure convenue par les deux parties. La date prévue de la reprise des activités professionnelles doit être indiquée au commencement du congé. Dans la mesure du possible, le retour au travail aura lieu au moment d'une pause naturelle dans l'année scolaire. Il est convenu que si l'enseignante a un contrat probatoire ou temporaire, l'Employeur n'a pas d'obligation au-delà du terme du contrat.</i>
11.1.6	<i>Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir la direction générale par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.</i>	<i>Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir la direction générale par écrit au moins deux semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.</i>	<i>Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir la direction générale par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.</i>
11.1.7	<p><i>Avant le début du congé de maternité, toute enseignante dans sa deuxième année ou plus à l'embauche du Conseil doit suivre la formule i) ou ii) ci-dessous.</i></p> <p><i>i) Si l'enseignante doit s'absenter pour des raisons médicales avant 10 semaines précédant le jour prévu d'accouchement, et si l'enseignante continue l'absence médicale jusqu'au jour d'accouchement, l'enseignante doit utiliser des congés de maladie, conformément à la clause 6.10 de la convention collective, jusqu'à ce qu'elle soit admissible comme prestataire de ILD.</i></p> <p><i>ii) Si l'enseignante s'absente au cours des 10 semaines avant le jour d'accouchement prévu ou à la date d'accouchement actuelle, l'enseignante doit choisir la formule (a) ou (b) ci-dessous. L'enseignante doit suivre la formule choisie jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail suite à l'accouchement.</i></p> <p><i>(a) L'enseignante peut se prévaloir du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC).</i></p>	<p><i>Avant le début du congé de maternité, toute enseignante dans sa deuxième année ou plus à l'embauche de l'Employeur doit suivre la formule i) ou ii) ci-dessous.</i></p> <p><i>i) Si l'enseignante doit s'absenter pour des raisons médicales avant 10 semaines précédant le jour prévu d'accouchement, et si l'enseignante continue l'absence médicale jusqu'au jour d'accouchement, l'enseignante doit utiliser des congés de maladie, jusqu'à ce qu'elle soit admissible comme prestataire de ILD.</i></p> <p><i>ii) Si l'enseignante s'absente au cours des 10 semaines avant le jour d'accouchement prévu ou à la date d'accouchement actuelle, l'enseignante doit choisir la formule a) ou b) ci-dessous. L'enseignante doit suivre la formule choisie jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail suite à l'accouchement.</i></p> <p><i>a) L'enseignante peut se prévaloir du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC). L'Employeur doit établir et maintenir un régime</i></p>	<p><i>Avant le début du congé de maternité, toute enseignante dans sa deuxième année ou plus à l'embauche de l'Employeur doit suivre la formule i) ou ii) ci-dessous.</i></p> <p><i>i. Si l'enseignante doit s'absenter pour des raisons médicales avant dix (10) semaines précédant le jour prévu d'accouchement, et si l'enseignante continue l'absence médicale jusqu'au jour d'accouchement, l'enseignante doit utiliser des congés de maladie, jusqu'à ce qu'elle soit admissible comme prestataire de ILD.</i></p> <p><i>ii. Si l'enseignante s'absente au cours des dix (10) semaines avant le jour d'accouchement prévu ou à la date d'accouchement actuelle, l'enseignante doit choisir la formule a) ou b) ci-dessous. L'enseignante doit suivre la formule choisie jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail suite à l'accouchement.</i></p> <p><i>a) L'enseignante peut se prévaloir du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC).</i></p>

	<p><i>L'Employeur doit établir et maintenir un Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage qui assure 100% de leur salaire hebdomadaire pendant 16 semaines calendrier aux enseignantes qui sont en congé de maternité. Pendant ces 16 semaines calendrier, l'Employeur doit payer sa part des régimes d'assurances collectives spécifiés à la clause 7.1 de la convention collective.</i></p> <p><i>(b) L'enseignante peut se prévaloir des congés de maladie payés, conformément à la clause 10 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.</i></p>	<p><i>enregistré de prestations supplémentaires de chômage qui assure à l'enseignante 95 % de son salaire hebdomadaire pendant 15 semaines de congé de maternité. Pendant ces 15 semaines, l'Employeur doit payer la portion de l'enseignante des primes des régimes d'assurances collectives qui figurent à la clause 7.1 de la convention collective.</i></p> <p><i>b) Nonobstant la clause 10.3(b), l'enseignante peut bénéficier des congés de maladie payés, conformément à la clause 10 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.</i></p>	<p><i>L'Employeur doit établir et maintenir un régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage qui assure à l'enseignante 100 % de son salaire hebdomadaire pendant quinze (15) semaines de congé de maternité. Pendant ces quinze (15) semaines, l'Employeur doit payer la portion de l'enseignante des primes des régimes d'assurances collectives qui figurent à la clause 7.1 de la convention collective.</i></p> <p><i>b) Nonobstant la clause 10.3(b), l'enseignante peut bénéficier des congés de maladie payés, conformément à la clause 10 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.</i></p>
<b>11.2</b>	<b>Congé d'adoption</b>		
11.2.1	<p><b>En vigueur pour les congés débutant avant le 1er avril 2019 :</b></p> <p><i>Un enseignant aura droit à un congé d'adoption allant jusqu'à cinquante-deux (52) semaines civiles. Le congé d'adoption sera accordé sans frais pour l'Employeur.</i></p>	<p><b>En vigueur pour les congés débutant avant le 1er avril 2019 :</b></p> <p><i>Les enseignants ont droit à un congé parental dans les conditions suivantes :</i></p> <p><i>a) L'enseignant doit aviser l'Employeur dès qu'une adoption a été officiellement confirmée.</i></p> <p><i>Le congé commence la semaine d'une adoption.</i></p>	<p><b>En vigueur pour les congés débutant le ou après le 1er avril 2019 – jusqu'au 30 avril 2019 :</b></p> <p><i>Un enseignant aura droit à un congé d'adoption allant jusqu'à soixante-deux (62) semaines civiles. Le congé d'adoption sera accordé sans frais pour l'Employeur.</i></p>
11.2.2	<p><i>L'enseignant donnera un avis par écrit de la date à laquelle il entend commencer le congé d'adoption au moins six (6) semaines civiles avant cette date, sauf s'il est impossible de donner un tel avis.</i></p>	<p><i>Un congé parental peut suivre immédiatement un congé de maternité.</i></p>	<p><i>L'enseignant donnera un avis par écrit de la date à laquelle il entend commencer le congé d'adoption au moins six (6) semaines civiles avant cette date, sauf s'il est impossible de donner un tel avis.</i></p>
11.2.3	<p><i>Si les deux parents sont des enseignants, le père ou la mère peut prendre le congé d'adoption, ou ils peuvent partager le congé entre eux, pourvu que le congé au total ne dépasse pas une durée de cinquante-deux (52) semaines consécutives. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder le congé d'adoption aux deux parents en même temps.</i></p>	<p><i>(a) Le congé parental est sans solde.</i></p> <p><i>(b) L'enseignant peut réintégrer ses fonctions en tout temps dans l'année qui suit la date de congé parental ou à une date ultérieure convenue par les deux parties. La date prévue de la reprise des activités professionnelles doit être indiquée au commencement du congé. Dans la mesure du possible, le retour au travail aura lieu à une pause naturelle dans l'année scolaire.</i></p>	<p><i>Si les deux parents sont des enseignants, le père ou la mère peut prendre le congé d'adoption, ou ils peuvent partager le congé entre eux, pourvu que le congé au total ne dépasse pas une durée de soixante-deux (62) semaines consécutives. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder le congé d'adoption aux deux parents en même temps.</i></p>

11.2.4	<i>Les avantages sociaux se poursuivront pendant le congé d'adoption, à condition que l'enseignant assume tous les coûts de ces régimes.</i>	<i>Dans tous les cas, l'enseignant doit prévenir la direction générale par écrit au moins deux semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.</i>	<i>Les avantages sociaux se poursuivront pendant le congé d'adoption, à condition que l'enseignant assume tous les coûts de ces régimes.</i>
11.2.5	<i>À la demande par écrit de l'enseignant, l'Employeur accordera, sans frais pour celui-ci, une prolongation du congé d'adoption jusqu'à la fin de l'année scolaire.</i>		<i>À la demande par écrit de l'enseignant, l'Employeur accordera, sans frais pour celui-ci, une prolongation du congé d'adoption jusqu'à la fin de l'année scolaire.</i>
11.2.6	<i>Nonobstant la clause 17.9, l'enseignant donnera un avis par écrit au moins quatre (4) semaines d'école à l'avance de son intention de retourner au travail.</i>		<i>Nonobstant la clause 17.9, l'enseignant donnera un avis par écrit au moins quatre (4) semaines d'école à l'avance de son intention de retourner au travail.</i>
11.2.7	<i>L'Employeur réintègrera l'enseignant au poste d'enseignement qu'il occupait au moment de commencer le congé d'adoption ou l'affectera à un autre poste d'enseignement comparable.</i>		<i>L'Employeur réintègrera l'enseignant au poste d'enseignement qu'il occupait au moment de commencer le congé d'adoption ou l'affectera à un autre poste d'enseignement comparable.</i>
<b>11.3</b>	<b>Congé parental</b>		
11.3.1	<b>En vigueur pour les enseignants dont le congé parental débute avant le 1er avril 2019 :</b> <i>L'Employeur accordera à l'enseignant un congé parental, sans frais pour l'Employeur, selon les conditions suivantes :</i>		<b>En vigueur pour les congés débutant le ou après le 1er avril 2019 – jusqu'au 30 avril 2019:</b> <i>L'Employeur accordera à l'enseignant un congé parental, sans frais pour l'Employeur, selon les conditions suivantes :</i>
11.3.2	<i>Si l'enseignant est le père, le congé ne dépassera pas une durée de trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines suivant la naissance de l'enfant.</i>		<i>Si l'enseignant est le père, le congé ne dépassera pas une durée de soixante-deux (62) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines suivant la naissance de l'enfant.</i>
11.3.3	<i>Si les deux parents sont des enseignants, le père ou la mère peut prendre le congé ou les deux peuvent le partager entre eux, pourvu que la durée totale du congé ne dépasse pas trente-sept (37) semaines consécutives. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder un congé aux deux parents en même temps.</i>		<i>Si les deux parents sont des enseignants, le père ou la mère peut prendre le congé ou les deux peuvent le partager entre eux, pourvu que la durée totale du congé ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines consécutives. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder un congé aux deux parents en même temps.</i>
11.3.4	<i>L'enseignant signifiera par écrit la date à laquelle il entend commencer le congé parental au moins six (6) semaines civiles avant cette date, sauf s'il est impossible de donner un tel avis.</i>		<i>L'enseignant signifiera par écrit la date à laquelle il entend commencer le congé parental au moins six (6) semaines civiles avant cette date, sauf s'il est impossible de donner un tel avis.</i>

11.3.5	<i>Les avantages sociaux se poursuivront pendant le congé parental, à condition que l'enseignant assume tous les coûts de ces régimes.</i>		<i>Les avantages sociaux se poursuivront pendant le congé parental, à condition que l'enseignant assume tous les coûts de ces régimes.</i>
11.3.6	<i>À la demande par écrit de l'enseignant, l'Employeur accordera, sans frais pour celui-ci, une prolongation du congé parental jusqu'à la fin de l'année scolaire.</i>		<i>À la demande par écrit de l'enseignant, l'Employeur accordera, sans frais pour celui-ci, une prolongation du congé parental jusqu'à la fin de l'année scolaire.</i>
11.3.7	<i>Nonobstant la clause 17.9, l'enseignant donnera un avis par écrit au moins quatre (4) semaines d'école à l'avance de son intention de retourner au travail.</i>		<i>Nonobstant la clause 17.9, l'enseignant donnera un avis par écrit au moins quatre (4) semaines d'école à l'avance de son intention de retourner au travail.</i>
11.3.8	<i>L'Employeur réintègrera l'enseignant au poste d'enseignant qu'il occupait au moment de commencer le congé parental ou l'affectera à un autre poste d'enseignant comparable.</i>		<i>L'Employeur réintègrera l'enseignant au poste d'enseignant qu'il occupait au moment de commencer le congé parental ou l'affectera à un autre poste d'enseignant comparable.</i>
<b>Convention collective consolidée</b>			
<b>11. CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL</b>			
<b>11.1 Congé de maternité</b>			
<b>En vigueur pour les congés débutant le ou après le 1er mai 2019</b>			
11.1.1	<i>Sur présentation d'une demande à cet effet, l'enseignante a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de seize (16) semaines commençant dans les treize (13) semaines précédant la date prévue de l'accouchement et au plus tard à la date de naissance de son enfant.</i>		
11.1.2	<i>Le congé de maternité est sans solde et sans avantages sociaux excepté si les conditions prévues par la clause 11.3 sont présentes</i>		
11.1.3	<i>L'enseignante doit donner à l'Employeur, dans la mesure du possible, un préavis écrit de trois (3) mois, mais d'au moins six (6) semaines, de son intention de prendre un congé de maternité. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou de l'attestation écrite d'une sage-femme inscrite auprès du College of Midwives of Alberta indiquant que l'enseignante est enceinte et donnant la date prévue de l'accouchement.</i>		
11.1.4	<i>L'enseignante peut mettre fin en tout temps à la partie du congé de maternité relative à la santé en présentant un certificat médical indiquant son aptitude à retourner au travail. L'enseignante doit prévenir l'Employeur par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.</i>		
11.1.5	<i>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.</i>		
<b>11.2 Congé parental</b>			
<b>En vigueur pour les congés débutant le ou après le 1er mai 2019</b>			
11.2.1	<i>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.</i>		
11.2.2	<i>Le congé parental est sans solde et sans avantages sociaux excepté si les conditions prévues par la clause 11.3 sont présentes.</i>		

11.2.3	<i>L'enseignant doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre un congé parental. Plus précisément, dans le cas d'une adoption, l'enseignant doit donner autant de préavis que possible.</i>
11.2.4	<i>L'enseignant peut mettre fin au congé en tout temps. Dans tous les cas, l'enseignant doit prévenir l'Employeur par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.</i>
11.2.5	<i>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.</i>
11.2.6	<i>Si les enseignants visés à la clause 11.2.1 sont parents du même enfant, le congé parental accordé pourra être pris par un enseignant ou partagé par les deux enseignants. Dans tous les cas, l'Employeur pourra, mais ne sera pas tenu d'accorder un congé parental à plus d'un parent de l'enfant en même temps.</i>
<b>11.3</b>	<b>Versement des salaires et primes à payer pour les avantages sociaux</b> <b>En vigueur pour les congés débutant le ou après le 1er mai 2019</b>
11.3.1	<i>Au début de son congé de maternité, l'enseignante peut se prévaloir de l'une des options suivantes :</i>
11.3.2	<i>Si l'absence débute plus de douze (12) semaines avant le jour prévu d'accouchement et se poursuit sans retour au travail de l'enseignante, cette dernière doit prendre un congé de maladie jusqu'à ce qu'elle devienne admissible aux prestations d'invalidité longue durée. L'enseignante doit alors fournir un certificat médical attestant qu'elle n'est pas en mesure de travailler en raison d'un problème de santé.</i>
11.3.3	<i>Si l'absence commence au cours des douze (12) semaines précédant la date prévue de l'accouchement ou à partir de la date d'accouchement, l'enseignante doit choisir la formule (a) ou (b) ci-dessous. Ce choix s'appliquera jusqu'à ce que l'enseignante revienne au travail à la suite de l'accouchement.</i> <i>a) L'enseignante peut bénéficier de congés de maladie payés, conformément à l'article 10, pendant une période de maladie ou d'invalidité.</i> <i>b) L'Employeur doit mettre en place un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) en vertu duquel les enseignantes en congé de maternité toucheront 100 % de leur salaire pendant quinze (15) semaines de congé.</i>
11.3.4	<i>L'Employeur doit verser la portion des primes du régime d'avantages sociaux de l'enseignante ainsi que les montants du CDAS prévus à l'article 7.0 de la convention collective, et ce, pendant seize (16) semaines au cours du congé de maternité.</i>
11.3.5	<i>L'Employeur doit verser la portion des primes du régime d'avantages sociaux de l'enseignante prévue à l'article 7.0 de la convention collective, et ce, pendant trente-six (36) semaines au cours du congé parental. Le CDAS demeure actif pour la durée du congé parental, mais aucun montant n'y sera crédité au cours de cette période.</i>
<b>11.4</b>	<b>Avantages sociaux – Versement anticipé ou remboursement de primes pendant la période non rémunérée du congé</b> <b>En vigueur à partir du 1er mai 2019</b>
11.4.1	<i>L'enseignant peut verser par anticipation ou rembourser les primes à payer pour les avantages sociaux pendant la durée d'un congé parental.</i>
11.4.2	<i>Sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages sociaux, l'enseignant en congé parental peut prendre des arrangements par l'intermédiaire de l'Employeur afin de verser par anticipation la totalité des primes relatives aux avantages sociaux applicables prévus dans la convention collective existante pendant une période maximale de dix-huit (18) mois.</i>
11.4.3	<i>Malgré la clause 11.3, sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages sociaux, si l'enseignant en fait la demande, l'Employeur continuera de payer la cotisation de l'Employeur à l'égard du coût des avantages sociaux pour un enseignant en congé parental jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois, à la condition que l'enseignant rembourse la cotisation de l'Employeur à l'égard des primes à payer pour ces avantages sociaux.</i>

11.4.4	<i>L'enseignant qui prend l'engagement prévu à la clause 11.4.3 est responsable du remboursement des primes versées par l'Employeur pour les avantages sociaux et doit rembourser cette somme à l'Employeur à son retour du congé, suivant des modalités raisonnables convenant aux deux parties, au cours de la période maximale de dix-huit (18) mois qui suit la reprise de ses fonctions.</i>
11.4.5	<i>Si l'enseignant ne reprend pas ses fonctions d'enseignant, il est responsable du remboursement immédiat des primes versées par l'Employeur pour les avantages sociaux et doit rembourser l'Employeur dès réception d'une facture en ce sens.</i>
11.4.6	<i>Si l'enseignant n'a pas remboursé intégralement le coût des primes relatives aux avantages sociaux versées auparavant par l'Employeur en application de la clause 11.4.3, il ne peut présenter une nouvelle demande en application de la clause 11.4.3.</i>

**Convention collective catholique**

**Convention collective publique**

**12. CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES/GÉNÉRAUX/PERSONNELS**

12.1	<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b> <i>À sa seule discrétion et pour toute raison qu'elle considère suffisante, la direction générale ou son représentant peut accorder un congé personnel à un enseignant pour toute période, sous réserve des déductions des montants suivants de son salaire :</i> <i>a) pendant les cinq (5) premiers jours du congé, les enseignants encourront une charge au tarif journalier courant pour la suppléance, plus</i> <i>b) une part de un deux centième (1/200) du salaire annuel de l'enseignant pour chaque jour supplémentaire de congé après cinq (5) jours. Après vingt-et-un (21) jours civils de congé personnel, l'enseignant assumera les coûts des avantages sociaux pendant la durée du congé.</i>	<b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019 :</b> <i>Des congés pour raisons personnelles sont octroyés pour une durée maximale de trois jours de calendrier par année scolaire, au coût de la suppléance pour les deuxième et troisième jours, qu'elle soit requise ou non, aux enseignants sous contrat pour plus de 115 jours et selon les conditions suivantes :</i>
12.1.1		<i>L'enseignant doit trouver un suppléant à la liste fournie par l'Employeur;</i>
12.1.2		<i>L'enseignant doit avertir la direction d'école par écrit au moins dix (10) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence où l'avertissement peut être fait oralement; et</i>
12.1.3		<i>Un congé pour raisons personnelles ne sera pas utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps.</i>
12.1.4		
12.2	<i>À la suite d'une demande, un enseignant se verra accorder un (1) jour de congé non précisé pendant une année scolaire. Chaque enseignant aura le droit de reporter un (1) jour de congé non précisé qui n'a pas été utilisé par l'enseignant, et donc l'enseignant aura le droit de prendre un maximum de deux (2) jours de congé non précisé au cours d'une année scolaire. Si l'enseignant a utilisé deux (2) jours de congé non précisé pendant une année scolaire, il n'aura pas le droit de reporter d'autres jours non utilisés pendant les années antérieures.</i>	

	<i>L'enseignant sera tenu de payer les frais de suppléance, au tarif actuel, pour chaque jour de congé non précisé utilisé.</i>	
12.3	<p>À compter du 1er Septembre 2014, le congé non précisé à la clause 12.2 est sans frais pour l'enseignant et l'enseignant sera seulement chargé au taux courant de suppléance pour le jour de congé non précisé qui a été reporté d'avant le 1er Septembre 2014. Pour le congé non précisé pris après le 1er Septembre 2014, les conditions suivantes s'appliquent:</p> <p>i. l'enseignant doit trouver un suppléant à la liste fournie par l'Employeur;</p> <p>ii. l'enseignant doit avertir la direction d'école par écrit au moins dix (10) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence où l'avertissement peut être fait oralement; et</p> <p>iii. un congé non précisé ne sera pas utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps.</p>	
12.4	<i>Lors de la ratification d'une convention collective par les parties après le 31 août 2016, sauf accord contraire des parties, la clause 12.3 cessera de s'appliquer.</i>	
<b>12.</b>	<b>CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES / JOURNÉES PERSONNELLES</b>	
	<b>Convention collective consolidée</b>	
	<b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019</b>	
12.1	<i>Des congés pour raisons personnelles sont octroyés pour une durée maximale de trois (3) jours de calendrier par année scolaire, au coût de la suppléance pour les deuxième et troisième jours, qu'elle soit requise ou non, aux enseignants sous contrat pour plus de cent quinze (115) jours et selon les conditions suivantes :</i>	
12.1.1	L'enseignant doit trouver un suppléant sur la liste fournie par l'Employeur	
12.1.2	L'enseignant doit avertir la direction d'école par écrit au moins dix (10) jours à l'avance ; et	
12.1.3	Un congé pour raisons personnelles ne sera pas utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou du printemps.	
12.1.4	Un congé pour raisons personnelles ne sera pas utilisé pour prolonger tout autre congé accordé en vertu de la présente convention collective, entraînant ainsi une absence plus longue que trois (3) jours consécutifs, sans l'autorisation de la direction générale ou de son représentant désigné.	
12.2	<b>En vigueur jusqu'au 31 août 2021 :</b> L'enseignant pourra reporter à l'année scolaire suivante une (1) journée personnelle au cout de la suppléance. La journée ainsi reportée ne pourra être reportée une deuxième fois.	
12.2	<b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021 :</b> L'enseignant pourra reporter à l'année scolaire suivante la journée personnelle sans coût de suppléance. La journée ainsi reportée ne pourra être reportée une deuxième fois.	

	Convention collective catholique	Convention collective publique
<b>13.</b>	<b>CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICE POUR REPRÉSENTATION</b>	
13.1	<p><b>En vigueur jusqu'au 30 avril 2019 :</b></p> <p><i>Un congé autorisé sans salaire pouvant aller jusqu'à 0,5 ETP sera accordé, sans frais pour l'Employeur, à un enseignant qui a été élu président de l'Unité locale 24 si l'unité en fait la demande.</i></p>	<p><b>En vigueur jusqu'au 30 avril 2019 :</b></p> <p><i>Des congés sans perte de salaire ni d'avantages sociaux et incluant les services de suppléance (au besoin) sont accordés par l'Employeur jusqu'à concurrence de 20 jours d'enseignement pour les négociations formelles entre l'Employeur et l'Association.</i></p>
	<b>Convention collective consolidée</b>	
	<b>En vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2019</b>	
13.1	<p><i>Un enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'ATA rembourse l'Employeur le coût réel du suppléant, y compris la part de l'Employeur à l'égard des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, pour exercer les fonctions de membre élu ou nommé du Conseil exécutif provincial, Discipline and Practice Review Committees et des comités de négociation des tables centrale et locales.</i></p>	
13.2	<p><i>À la demande écrite de la direction générale ou de son représentant, l'Employeur peut accorder un congé de représentation additionnel. La demande écrite doit être présentée avec le plus long préavis possible et, dans la mesure du possible, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début du congé, 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 activités professionnelles auprès de l'Employeur. L'ATA remboursera l'Employeur conformément à la clause 13.1. Ces congés ne seront pas refusés déraisonnablement.</i></p>	
13.3	<p><i>Si l'ATA demande le prêt de service d'un enseignant qui est élu au Conseil exécutif provincial, à titre de président d'une section locale ou à tout autre titre de représentant local déjà nommé dans la convention collective, le prêt de service de l'enseignant sera basé sur 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 convenue mutuellement entre l'Employeur, l'enseignant et l'ATA et qu'il n'en coûte rien à l'Employeur.</i></p>	
13.3.1	<p><b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019 :</b></p> <p><i>Un congé autorisé sans salaire pouvant aller jusqu'à 0,5 ETP sera accordé, sans frais pour l'Employeur, à un enseignant qui a été élu président de l'Unité locale 24 si l'unité en fait la demande.</i></p>	
13.4	<p><b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> mai 2019</b></p> <p><i>Au cours de ce prêt de service, l'Employeur maintiendra le salaire normal de l'enseignant, les allocations applicables et les cotisations au régime d'avantages sociaux requises en application de la convention collective et versera les cotisations obligatoires pour le compte de l'enseignant. L'ATA remboursera à l'Employeur tous les paiements effectués par celui-ci à l'enseignant, ou pour le compte de l'enseignant, pendant son prêt de service aux termes de cette clause.</i></p>	
	Convention collective catholique	Convention collective publique
<b>14.</b>	<b>AUTRES CONGÉS</b>	
14.1	<p><b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019 :</b></p>	<p><b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019 :</b></p>



	Aux fins des clauses 14.2 et 14.5, le terme « parent proche » signifie la conjointe de l'enseignant, et les grands-parents, les parents, les frères, les sœurs, les enfants et les petits-enfants (et leur conjoint respectif) de l'enseignant ou de sa conjointe, ainsi que d'autres personnes à la discrétion de la direction générale ou de son représentant.	Un congé autorisé est une absence d'une durée déterminée pour laquelle un enseignant a l'autorisation de l'Employeur conformément au présent article.
<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>14. AUTRES CONGÉS</b>		
14.1	<b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019 :</b>	
	Un congé autorisé est une absence d'une durée déterminée pour laquelle un enseignant a l'autorisation de l'Employeur conformément au présent article.	
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>
<b>14.2</b>	<b>Congé pour maladie grave, décès et funérailles</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019</b>	
14.2.1	Lors du décès d'un parent proche d'un enseignant (tel que défini à la clause 14, la direction générale ou son délégué, après consultation avec l'enseignant, lui accordera un maximum de cinq (5) jours de congé rémunéré, pour assister aux funérailles. La durée du congé peut être influencée par certains éléments entourant le décès, tels le parent proche décédé, la distance à parcourir, la journée des funérailles ou autres.  Lorsque l'enseignant, pour raisons personnelles, choisit de ne pas assister aux funérailles d'un parent proche, la direction générale ou son délégué, après consultation avec l'enseignant, lui accordera un congé rémunéré d'un maximum de trois (3) jours.	Un congé autorisé avec salaire sera accordé à tout enseignant qui subit la maladie grave ou le décès d'un conjoint ou d'une conjointe, d'un enfant, d'une sœur, d'un frère, d'un parent ou du parent d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un enfant accueilli ou d'une personne qui est membre de son foyer, pour une durée maximale de :
14.2.1.1		cinq jours en cas de maladie grave;
14.2.1.2		cinq jours en cas de décès;
14.2.1.3		dix jours en cas de maladie grave et de décès;
14.2.1.4		un jour pour assister aux funérailles des grands-parents, d'une petite-fille ou d'un petit-fils, des grands-parents d'une conjointe ou d'un conjoint, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère. Un maximum de deux journées supplémentaires seront accordées uniquement pour accommoder des déplacements au-delà de 300 km.
14.2.2		L'Employeur reconnaît que certaines circonstances peuvent justifier la prolongation des congés.
<b>Convention collective consolidée</b>		

<b>14.2</b>	<b>Congé pour maladie grave, décès et funérailles</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	
14.2.1	Un congé autorisé avec salaire sera accordé à tout enseignant qui subit la maladie grave ou le décès de son conjoint, de son enfant, de sa sœur, de son frère, de son père ou de la mère de son conjoint, d'un enfant sous sa tutelle ou d'un autre membre de son foyer, pour une durée maximale de :	
14.2.1.1	Cinq (5) jours en cas de maladie grave;	
14.2.1.2	Cinq (5) jours en cas de décès;	
14.2.1.3	Dix (10) jours en cas de maladie grave et de décès;	
14.2.1.4	Un (1) jour pour assister aux funérailles de son grand-parent, de son petit-enfant, du grand-parent de son conjoint, de sa belle-sœur ou de son beau-frère. Un maximum de deux (2) journées supplémentaires seront accordées uniquement pour accommoder des déplacements de plus de trois cents (300) km.	
14.2.2	L'Employeur reconnaît que certaines circonstances peuvent justifier la prolongation des congés	
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>
<b>14.3</b>	<b>Congé pour fonction de juré, pour témoigner ou assister à une enquête</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019</b>	
14.3.1	Un congé autorisé temporaire avec salaire sera accordé aux enseignants qui ont été convoqués par la cour pour servir de juré, pour témoigner, ou pour assister à une enquête. Toute rémunération reçue en récompense des tâches susmentionnées, moins les dépenses réelles, sera versée au Conseil par le membre du personnel enseignant.	Un congé autorisé est accordé avec plein salaire pour fonctions de juré ou sommation de comparaître
14.3.2	Un congé autorisé sans salaire peut être accordé à l'enseignant lorsqu'il doit comparaître à titre d'accusé d'un acte criminel ou de partie principale d'une poursuite civile.	
	<b>Convention collective consolidée</b>	
	<b>Congé pour fonction de juré, pour témoigner ou assister à une enquête</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	
14.3.1	Un congé autorisé est accordé avec plein salaire pour fonctions de juré ou citation à comparaître.	
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>
<b>14.4</b>	<b>Congé pour l'arrivée d'un enfant</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019</b>	
14.4.1	Un congé rémunéré de deux (2) jours sera accordé à un enseignant dans les deux (2) semaines suivant la naissance de son enfant.	Un congé autorisé est accordé avec plein salaire pour :

		a) nonobstant la clause 11.2, une journée pour l'adoption d'un enfant, quand l'adoption s'effectue un jour d'école; b) deux journées de congé paternel pour le père à la naissance de son enfant.
14.4.2	Deux (2) jours de congé avec paye seront accordés à un enseignant pour l'adoption.	
<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>14.4</b>	<b>Congé pour l'arrivée d'un enfant</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	
14.4.1	Lors de la naissance d'un enfant, deux (2) jours de congé avec salaire seront accordés à l'enseignant n'ayant pas donné naissance à l'enfant, dans les deux (2) semaines suivant la naissance de son enfant.	
14.4.2	Lors de l'adoption d'un enfant, deux (2) jours de congé avec salaire seront accordés à l'enseignant dans les deux (2) semaines de l'arrivée de l'enfant.	
	<b>Convention collective catholique</b>	<b>Convention collective publique</b>
<b>14.5</b>	<b>Congé médical familial</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019</b>	
14.5.1	Lors de la maladie grave d'un parent proche, ou en cas d'une urgence familiale majeure (fugue, viol, accident ou autres), la direction générale ou son délégué, après consultation avec l'enseignant, accordera à l'enseignant un congé rémunéré d'un maximum de cinq (5) jours [deux (2) jours supplémentaires pourront être accordés, sur demande, lorsqu'un déplacement hors de la province de l'Alberta est nécessaire]. À la demande de l'enseignant, les journées rémunérées allouées [pouvant se chiffrer à un maximum de sept (7) journées] en cas de maladie grave d'un parent proche ou d'une urgence familiale majeure, peuvent être prises à différent temps durant une année scolaire.	Dans le cas de la maladie d'un enfant dépendant, l'enseignant disposera de trois (3) jours par année scolaire au coût d'un suppléant, que le suppléant soit requis ou non.
<b>Convention collective consolidée</b>		
<b>14.5</b>	<b>Congé médical familial</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	
14.5.1	L'Employeur accordera à l'enseignant jusqu'à quatre (4) jours pour fournir des soins ou accompagner un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux. Un (1) jour sera sans perte de salaire et les trois (3) autres seront au coût de la suppléance, qu'elle soit requise ou non.	
14.5.2	Pour les fins de la clause 14.5.1, un membre de la famille signifie le conjoint, l'enfant, le père, la mère ou un membre de la famille sous la responsabilité de l'enseignant et habitant à temps plein au domicile de l'enseignant.	

	Convention collective catholique	Convention collective publique	Convention collective consolidée
<b>14.6</b>	<b>Congé pour les routes impraticables</b>		
14.6.1		L'enseignant a droit à recevoir son salaire et ses bénéfices sociaux pour les jours où l'enseignant ne peut se rendre à l'école à partir de son domicile habituel à cause des routes impraticables seulement si la direction générale en approuve le paiement pour cette absence.	Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.
<b>14.7</b>	<b>Congé pour examens universitaires</b>		
14.7.1	L'Employeur accordera un congé rémunéré à l'enseignant lorsqu'un tel congé est nécessaire afin de passer un examen lié à l'obtention du brevet ou de la qualification professionnelle de l'enseignant.		Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.
<b>14.8</b>	<b>Congé pour élever ses enfants</b>		
14.8.1	À la suite d'une demande, l'Employeur peut accorder à l'enseignant un congé autorisé sans salaire allant jusqu'à un (1) an pour élever ses enfants, en vertu des conditions suivantes :		Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.
14.8.1.1	Le but du congé est de prendre soin d'un enfant à charge de l'enseignant.		
14.8.1.2	L'enseignant aura fait sa demande de congé trois (3) mois d'école à l'avance.		
14.8.1.3	Sauf entente mutuelle contraire, l'enseignant réintègrera son poste après un tel congé seulement au début de l'année scolaire.		
14.8.1.4	La période de congé pris pour élever un enfant ne sera pas portée au crédit de l'enseignant à titre d'expérience d'enseignement acquise aux fins d'augmentation de salaire.		
14.8.1.5	Un enseignant qui se fait accorder un congé autorisé en vertu de cette clause gardera son ancienneté et un poste équivalent d'enseignant auprès de l'Employeur pendant la durée du congé autorisé.		

14.8.2	Un tel congé, combiné avec toute autre disposition concernant les congés, ne dépassera pas une durée de vingt-quatre (24) mois. Lorsqu'un congé autorisé accordé en vertu de cette clause dépasse vingt-et-un (21) jours civils, l'enseignant assumera les coûts des avantages sociaux pendant le congé autorisé.		
14.8.3	L'Employeur peut approuver un congé autorisé de plus de vingt-quatre (24) mois, si nécessaire, pour faciliter le retour de l'enseignant au début de l'année scolaire conformément à la clause 14.8.1.3		
<b>14.9</b>	<b>Congé pour service dans d'autres organismes</b>		
14.9.1		À condition d'avoir le personnel suppléant nécessaire, l'Employeur doit autoriser des demandes raisonnables de congé pour <ul style="list-style-type: none"> <li>i) des activités professionnelles,</li> <li>ii) des activités communautaires,</li> <li>iii) des activités personnelles ou</li> <li>iv) autres activités.</li> </ul>	Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.
<b>14.10</b>	<b>Congé discrétionnaire</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 mars 2019</b>		
14.10.1	<i>Congé sans solde</i> <i>Sur demande de la part d'un enseignant, l'Employeur peut lui accorder un congé sans solde d'une durée allant jusqu'à un (1) an.</i>	<i>L'Employeur peut autoriser d'autres congés payés ou non, avec ou sans avantage(s), au coût ou non d'une suppléance ou d'un suppléant que la suppléance soit requise ou non.</i>	
14.10.2	<i>Lorsque le congé accordé en vertu de la présente clause dure plus de vingt-et-un (21) jours civils, l'enseignant doit assumer les coûts des avantages sociaux pour la durée du congé.</i>	<i>Les déductions effectuées pour des frais de suppléance ne doivent en aucun cas dépasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé.</i>	
14.10.3	<i>Un enseignant à qui on accorde un congé en vertu de la présente clause conservera son ancienneté de service et un poste d'enseignement équivalent auprès de l'Employeur pour la durée du congé.</i>		

Convention collective consolidée	
<b>14.10</b>	<b>Congé discrétionnaire</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019</b>
14.10.1	<i>L'Employeur peut autoriser d'autres congés payés ou non, avec ou sans avantage(s), au coût ou non d'un suppléant que la suppléance soit requise ou non.</i>
14.10.2	<i>Les déductions effectuées pour des frais de suppléance ne doivent en aucun cas dépasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé.</i>
<b>15.</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS CENTRALES</b>
15.1	<b>En vigueur jusqu'au 30 avril 2019</b>
15.1	<i>Cette procédure s'applique aux différends :</i> a) <i>concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée d'une question centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;</i> b) <i>concernant l'interprétation, l'application ou la violation présumée à la fois d'une question centrale et d'une question non centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage; et</i> c) <i>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.</i>
15.2	<i>« Question centrale » s'entend d'une question qui figure en italique dans la présente convention collective.</i>
15.3	<i>« Question non centrale » s'entend d'une question qui ne figure pas en italique dans la présente convention collective.</i>
15.4	<i>« Jour d'opération ou du calendrier scolaire » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement dans le calendrier du conseil scolaire où les enseignants sont censés travailler selon l'horaire établi.</i>
15.5	<i>En cas de différend sur la question de savoir si un grief déposé aux termes du présent article constitue à bon droit un grief portant sur une question centrale, le grief doit être traité selon la procédure prévue au présent article à moins que la TEBA et l'ATA ne conviennent mutuellement que le différend, ou une partie du différend, doit être soumis à la procédure de règlement des griefs locale prévue à la clause 16.</i>
15.6	<i>La TEBA ou l'ATA peut déposer un grief en signifiant un avis écrit de différend de la manière suivante :</i> a) <i>Dans le cas d'un grief déposé par l'ATA, en signifiant l'avis au président du conseil d'administration de la TEBA.</i> b) <i>Dans le cas d'un grief déposé par la TEBA, en signifiant l'avis au coordonnateur du Service du bien-être enseignant de l'ATA.</i>
15.7	<i>L'avis écrit doit contenir les éléments suivants :</i> a) <i>Un exposé des faits donnant lieu au différend,</i> b) <i>La ou les questions centrales pertinentes en ce qui concerne le différend,</i>

	<p>c) <i>La ou les questions centrales et la ou les questions non centrales, lorsque le différend porte sur les deux types de questions, et</i></p> <p>d) <i>Le redressement demandé.</i></p>
15.8	<i>L'avis écrit doit être signifié à l'autre partie au différend dans les 30 jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance des faits donnant lieu au grief. Aux fins du présent article, les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des 30 jours d'opération.</i>
15.9	<i>Les représentants de la TEBA et de l'ATA doivent se réunir dans les 15 jours d'opération qui suivent pour discuter du différend ou à la date ultérieure dont les parties peuvent convenir. Si la TEBA et l'ATA le décident d'un commun accord, des représentants du conseil scolaire touché par le différend peuvent être invités à participer à la discussion portant sur le différend.</i>
15.10	<i>Le différend peut être résolu au moyen de dispositions convenues mutuellement entre la TEBA et l'ATA. Toute résolution lie la TEBA, l'ATA, l'Employeur touché ainsi que l'enseignant ou les enseignants visés.</i>
15.11	<i>Si le différend n'est pas résolu, la partie plaignante peut soumettre le différend à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération qui suivent la rencontre.</i>
15.12	<p>a) <i>Chaque partie doit nommer un membre à titre de représentant au conseil d'arbitrage dans les quinze (15) jours d'opération qui suivent cet avis et informer l'autre partie de la personne qu'elle a ainsi nommée. Les deux membres ainsi nommés doivent, dans les quinze (15) jours d'opération qui suivent la nomination du second d'entre eux, nommer une troisième personne chargée de présider le conseil d'arbitrage. S'ils ne nomment pas un président ou s'ils sont incapables de s'entendre sur la personne devant agir comme président, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur des services de médiation de faire la nomination nécessaire.</i></p> <p>b) <i>La TEBA et l'ATA peuvent, d'un commun accord, décider de procéder à l'arbitrage avec un conseil d'arbitrage composé d'un seul arbitre plutôt que de trois. En pareil cas, la TEBA et l'ATA doivent, dans un délai de quinze (15) jours d'opération suivant leur décision de procéder à l'arbitrage avec un seul arbitre, nommer une personne devant agir comme arbitre unique. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de la personne devant agir comme arbitre unique, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur des services de médiation de faire la nomination nécessaire.</i></p>
15.13	<i>Le conseil d'arbitrage doit établir sa propre procédure, mais doit donner à la TEBA et à l'ATA toute possibilité de présenter une preuve et de se faire entendre.</i>
15.14	<p><i>Le conseil d'arbitrage doit prononcer toute ordonnance qu'il juge pertinente. Sans que soit limitée la portée générale de ce qui précède, un conseil d'arbitrage peut ordonner :</i></p> <p>a) <i>qu'un conseil scolaire visé rectifie tout manquement à la convention collective;</i></p> <p>b) <i>qu'un conseil scolaire visé paie des dommages-intérêts à l'ATA, à l'enseignant ou encore aux enseignantes ou aux enseignants visés ou à ces deux parties.</i></p> <p>c) <i>que la TEBA et l'ATA prennent les mesures que le conseil d'arbitrage juge justes et raisonnables.</i></p>
15.15	<p><i>La décision du conseil d'arbitrage lie :</i></p> <p>a) <i>la TEBA et l'ATA.</i></p> <p>b) <i>tout conseil scolaire visé.</i></p> <p>c) <i>les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision.</i></p>
15.16	<i>La TEBA et l'ATA assument les frais de la personne qu'elles ont respectivement nommée et les deux parties assument à parts égales les frais du président.</i>

15. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS CENTRALES	
15.1	<b>En vigueur à partir du 1er mai 2019</b>
15.1	<p>À partir du 1er mai 2019, cette procédure s'applique aux différends :</p> <p>a) Concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée d'une matière centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;</p> <p>b) Concernant l'interprétation, l'application ou la violation présumée à la fois d'une matière centrale et d'une matière non centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage; et</p> <p>c) Dans lesquels l'ATA affirme que des modalités sont implicites ou intégrées dans la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage.</p>
15.2	« Matière centrale » s'entend d'une question qui figure en italique dans la présente convention collective.
15.3	« Matière non centrale » s'entend d'une question qui ne figure pas en italique dans la présente convention collective.
15.4	« Jour d'opération » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement pendant lequel il est prévu, selon le calendrier de l'Employeur, que les enseignants travaillent. Aux fins du présent article, les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des jours d'opération.
15.5	Aux fins du présent article, la communication écrite peut s'effectuer par courrier électronique.
15.6	En cas de différend sur la question de savoir si un grief déposé aux termes du présent article constitue à bon droit un grief portant sur une matière centrale, le grief doit être traité selon la procédure prévue au présent article à moins que la TEBA et l'ATA ne conviennent mutuellement que le différend, ou une partie du différend, doit être soumis à la procédure locale de règlement des griefs prévue à l'article 16.
15.7	Si la violation présumée est invoquée comme étant un grief devant être traité selon la procédure locale et ensuite définie comme étant un grief devant être traité selon la procédure centrale, le grief doit être transféré à l'étape correspondante de la procédure centrale de règlement des griefs. Nonobstant les délais prévus pour le traitement du grief selon les modalités du processus central de règlement des griefs, à partir du moment du transfert, à la demande de l'une ou l'autre partie, les parties doivent convenir d'un gel des délais d'une durée de trente (30) jours pour permettre aux parties d'examiner le dossier. Les parties peuvent mettre fin à la période de gel de trente (30) jours par consentement mutuel.
15.8	<p>La TEBA ou l'ATA peuvent déposer un grief en signifiant un avis écrit de différend comme suit :</p> <p>a) Dans le cas d'un grief déposé par l'ATA, en signifiant l'avis au président du conseil d'administration de la TEBA.</p> <p>b) Dans le cas d'un grief déposé par la TEBA, en signifiant l'avis au coordonnateur du Service du bien-être enseignant de l'ATA.</p>
15.9	<p>L'avis écrit doit contenir les éléments suivants :</p> <p>a) Un exposé des faits donnant lieu au différend;</p> <p>b) La ou les matière(s) centrale(s) pertinente(s) en ce qui concerne le différend;</p> <p>c) La ou les matière(s) centrale(s) et la ou les matière(s) non-centrale(s), lorsque le différend porte sur les deux types de matières; et</p> <p>d) le redressement demandé.</p>
15.10	L'avis écrit doit être signifié à l'autre partie au différend dans les trente (30) jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance des faits donnant lieu au grief.



15.11	<i>Les représentants de la TEBA et de l'ATA doivent se réunir dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis écrit, ou à une date ultérieure convenue par les parties, pour discuter du différend. L'ATA doit donner un préavis à la TEBA lorsqu'un plaignant prévoit d'assister à une audience portant sur un grief central. Dans de tels cas, l'ATA assume les frais associés à la présence du plaignant, y compris le coût réel d'un enseignant suppléant incluant la portion des cotisations obligatoires de l'Employeur au régime d'avantages sociaux, conformément à l'article 13.2. La TEBA doit donner un préavis à l'ATA lorsqu'un représentant de l'Employeur concerné par le différend prévoit d'assister à une audience portant sur un grief qui relève de la procédure centrale.</i>
15.12	<i>Le différend peut être résolu au moyen de dispositions convenues mutuellement entre la TEBA et l'ATA. Toute résolution lie la TEBA, l'ATA, l'Employeur touché ainsi que l'enseignant ou les enseignants visés.</i>
15.13	<p>a) <i>La partie qui reçoit le grief dispose de quinze (15) jours d'opération suivant la réunion prévue à l'article 15.11 pour répondre au grief.</i></p> <p>b) <i>Si le différend n'est pas résolu au moyen de la réponse prévue à l'article 15.13(a) ou si aucune réponse n'est fournie, la partie plaignante peut soumettre le différend à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération.</i></p>
15.14	<p>a) <i>Chaque partie doit nommer un membre à titre de représentant au conseil d'arbitrage dans les quinze (15) jours d'opération qui suivent cet avis et informer l'autre partie de la personne qu'elle a ainsi nommée. Les deux membres ainsi nommés doivent, dans les quinze (15) jours d'opération qui suivent la nomination du second d'entre eux, nommer une troisième personne chargée de présider le conseil d'arbitrage. S'ils ne nomment pas un président ou s'ils sont incapables de s'entendre sur la personne devant agir comme président, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination nécessaire.</i></p> <p>b) <i>La TEBA et l'ATA peuvent, d'un commun accord, décider de procéder à l'arbitrage avec un conseil d'arbitrage composé d'un seul arbitre plutôt que de trois (3). En pareil cas, la TEBA et l'ATA doivent, dans un délai de quinze (15) jours d'opération suivant leur décision de procéder à l'arbitrage avec un seul arbitre, nommer une personne devant agir comme arbitre unique. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de la personne devant agir comme arbitre unique, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination nécessaire.</i></p>
15.15	<i>Le conseil d'arbitrage établit sa propre procédure, mais doit donner à la TEBA et à l'ATA toute possibilité de présenter une preuve et de se faire entendre.</i>
15.16	<p><i>Le conseil d'arbitrage doit prononcer toute ordonnance qu'il juge pertinente. Sans que soit limitée la portée générale de ce qui précède, un conseil d'arbitrage peut ordonner :</i></p> <p>a) <i>qu'un Employeur visé rectifie tout manquement à la convention collective;</i></p> <p>b) <i>qu'un Employeur visé paie des dommages-intérêts à l'ATA, à l'enseignant ou aux enseignants visés ou encore à ces deux parties;</i></p> <p>c) <i>que la TEBA et l'ATA prennent les mesures que le conseil d'arbitrage juge justes et raisonnables.</i></p>
15.17	<p><i>La décision du conseil d'arbitrage lie :</i></p> <p>a) <i>la TEBA et l'ATA;</i></p> <p>b) <i>tout Employeur visé;</i></p> <p>c) <i>les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision.</i></p>
15.18	<i>La TEBA et l'ATA assument les frais de la personne qu'elles ont respectivement nommée et les deux parties assument à parts égales les frais du président.</i>
15.19	<i>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.</i>

	Convention collective catholique	Convention collective publique	Convention collective consolidée
<b>16.</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS LOCALES</b>		
16.1	Tout différend (ci-après appelé « grief ») relatif à l'interprétation, à la signification, à l'application, à une violation présumée de cette convention collective ou à une infraction à cette dernière, y compris tout litige quant à l'arbitrage possible d'un différend, doit être assujéti à une procédure de règlement des griefs, sans arrêt de travail ou refus d'exercer ses fonctions. De sérieux efforts doivent être déployés pour régler le différend.	Tout différend (ci-après appelé « grief ») relatif à la contravention, l'interprétation, à la signification, à l'application, à une violation présumée de cette convention collective ou à une infraction à cette dernière, y compris tout litige quant à l'arbitrage possible d'un différend, doit être assujéti à la procédure de règlement des griefs, sans arrêt de travail ou refus d'exercer ses fonctions. De sérieux efforts devront être déployés pour régler le différend.	Les parties conviennent de maintenir ces dispositions : 1. de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques; et 2. de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.
16.2	Un enseignant, l'ATA ou l'Employeur peut présenter un grief aux termes de cette convention collective.	Un enseignant, l'ATA ou l'Employeur peut présenter un grief aux termes de cette convention collective.	
16.3	a) L'Employeur peut présenter un grief dans les vingt (20) jours suivant l'action qui donne lieu à un grief présenté à la direction générale et devra faire parvenir les détails par écrit à l'ATA. L'ATA doit rendre une décision par écrit dans un délai de vingt (20) jours.  b) L'ATA peut présenter un grief dans les vingt (20) jours suivant l'action qui donne lieu à un grief présenté à l'ATA et doit faire parvenir les détails par écrit à la direction générale. La direction générale devra rendre une décision par écrit dans un délai de vingt (20) jours.	a) L'Employeur peut présenter un grief dans les vingt (20) jours suivant l'action qui donne lieu à un grief présenté à l'Employeur et devra faire parvenir les détails par écrit à l'ATA. L'ATA devra rendre une décision par écrit dans un délai de vingt (20) jours.  b) L'ATA peut présenter un grief dans les vingt (20) jours suivant l'action qui donne lieu à un grief présenté à l'ATA et devra faire parvenir les détails par écrit à la direction générale de l'Employeur. La direction générale de l'Employeur devra rendre une décision par écrit dans un délai de vingt (20) jours.	
16.4	Dans les vingt (20) jours d'enseignement suivant l'action qui donne lieu au présumé grief, ou la date probable à laquelle l'enseignant en a pris connaissance, l'enseignant doit remettre à la direction générale ou à son représentant, une déclaration par écrit des détails de la plainte, la clause ou les clauses enfreintes et la réparation recherchée. La direction générale doit rendre une décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réception d'une telle déclaration.	Dans les quinze (15) jours suivant l'action qui donne lieu au présumé grief, ou à compter de la date à laquelle l'enseignant aurait dû raisonnablement en prendre connaissance, l'enseignant doit remettre un exposé écrit des faits et questions en litige y compris les détails de la plainte, la clause ou les clauses enfreintes et la réparation recherchée à la direction générale, ou au représentant de l'Employeur et l'enseignant doit envoyer une copie à l'ATA décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réception d'une telle déclaration.	
16.5	À défaut d'un règlement aux termes des clauses 16.3 (b) ou 16.4, la partie plaignante doit, dans un délai de dix	À défaut d'un règlement aux termes, l'une des deux parties peut aviser l'autre par écrit, dans les dix (10) jours	

	(10) jours suivant la réception de la décision rendue en vertu de la clause 16.3 (b) ou 16.4, aviser l'Employeur par écrit qu'elle rejette une telle décision. Le comité de règlement des griefs du Conseil aura alors dix (10) jours pour réexaminer le grief et rendre sa décision par écrit.	suivant la décision, de son désir de soumettre le différend à un conseil d'arbitrage. Cet avis doit indiquer le différend ainsi que le nom de l'arbitre qui la représentera au conseil d'arbitrage.
16.6	À défaut d'un règlement aux termes de la clause 16.3 (a) ou 16.5, l'une des deux parties peut aviser l'autre par écrit, dans les dix (10) jours suivant la décision, de son désir de soumettre le différend à un conseil d'arbitrage. Cet avis doit comprendre une déclaration indiquant le différend ainsi que le nom de son représentant au conseil d'arbitrage.	Dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis prévu à la clause 16.5, la partie qui reçoit l'avis doit informer l'autre partie du nom de l'arbitre qui la représentera au conseil d'arbitrage.
16.7	Dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis prévu à la clause 16.6, la partie qui reçoit l'avis doit informer l'autre partie du nom de son représentant au conseil d'arbitrage.	Une fois leurs arbitres respectifs nommés, les deux parties auront sept (7) jours pour choisir d'un commun accord l'arbitre en chef du conseil d'arbitrage. Si les arbitres des deux parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'une présidence, ils devront demander immédiatement au directeur de la médiation de nommer une présidence.
16.8	Lorsque leur représentant respectif aura été nommé, les deux parties ont sept (7) jours pour choisir d'un commun accord l'arbitre en chef du conseil d'arbitrage. Si les représentants des deux parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre en chef, ils doivent demander immédiatement au Director of Mediation Services de nommer un arbitre en chef.	Une fois l'arbitre en chef choisie ou nommée, le conseil d'arbitrage aura vingt et un (21) jours pour rencontrer les deux parties et devra rendre sa décision par écrit aux deux parties dès que possible après l'audience.
16.9	Lorsque l'arbitre en chef a été choisi(e) ou nommé(e), le conseil d'arbitrage aura vingt et un (21) jours pour rencontrer les deux parties et devra rendre sa décision par écrit aux deux parties dès que possible après la fin de l'audience.	La décision majoritaire du conseil d'arbitrage ou, s'il n'y a pas majorité, la décision de l'arbitre en chef constituera la décision du conseil d'arbitrage.
16.10	La décision majoritaire du conseil d'arbitrage ou, s'il n'y a pas majorité, la décision de l'arbitre en chef, constituera la décision du conseil d'arbitrage.	Toute décision du conseil d'arbitrage sera régie par les dispositions de cette convention collective, et le conseil d'arbitrage ne doit en aucun cas modifier les dispositions de cette convention collective.

16.11	Toute décision du conseil d'arbitrage est régie par les dispositions de cette convention collective et le conseil d'arbitrage ne doit en aucun cas modifier les dispositions de cette convention collective.	Les deux parties opposées par le grief devront assumer les dépenses de leurs arbitres respectifs et partager également les dépenses de l'arbitre en chef.	
16.12	Les deux parties opposées par le grief doivent assumer les dépenses de leur représentant respectif et doivent partager également les dépenses de l'arbitre en chef.	Exception faite de l'audience d'arbitrage, l'audition de griefs, quelle que soit l'étape de la procédure de règlement des griefs, devra se faire en dehors des heures normales de travail de l'enseignant.	
16.13	Exception faite de l'audience d'arbitrage, l'audition de griefs, quelle que soit l'étape de la procédure de règlement des griefs, doit se faire en dehors des heures normales de travail de l'enseignant.	Les délais prescrits par cet article ne comprennent ni les samedis, ni les dimanches, ni les jours fériés et peuvent être prolongés par accord amiable des deux parties.	
16.14	À l'exception de la clause 16.4, les délais prescrits par cet article ne comprennent ni les samedis, ni les dimanches, ni les jours fériés et peuvent être prolongés par accord amiable des deux parties.	Cette procédure de règlement des griefs a pour but de veiller à ce que tous les griefs soient traités de façon rapide et efficace. C'est pourquoi il est impératif de s'en tenir strictement aux dispositions de la procédure de règlement des griefs. Si la partie intimée ne respecte par ces dispositions, le grief passera à la prochaine étape. Si la partie plaignante ne respecte pas ces dispositions, le grief pourrait être considéré comme ayant été abandonné.	
16.15	Cette procédure de règlement a pour but de veiller à ce que tous les griefs soient traités de façon rapide et efficace. C'est pourquoi il est impératif de s'en tenir strictement aux dispositions de la procédure de règlement des griefs. Si la partie intimée ne respecte par ces dispositions, le grief passera à la prochaine étape. Si la partie plaignante ne respecte pas ces dispositions, le grief pourrait être considéré comme ayant été abandonné.		
<b>17.</b>	<b>EMPLOI</b>		
<b>17.1</b>	<b>Transfert</b>		
17.1.1	La direction générale ou son délégué doit discuter de tout transfert éventuel avec la personne concernée avant de l'en aviser officiellement.	L'Employeur s'engage à ne pas transférer d'enseignants à une école située à plus de 100 km de l'école où l'enseignant est assigné sans son accord préalable.	Les parties conviennent de maintenir ces dispositions :

17.1.2	L'Employeur s'engage à ne pas transférer d'enseignant à une école étant plus de 100 km de la résidence de l'enseignant sans l'accord préalable de l'enseignant.	La direction générale ou son représentant, doit discuter de tout transfert avec la personne concernée avant de l'en aviser officiellement.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques; et</li> <li>2. de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.</li> </ol>
17.1.3	Si l'Employeur requiert le transfert d'un enseignant à une autre école, l'Employeur remboursera les frais de déménagement raisonnables (ménage, transport, entreposages, autres) encourus nécessairement par l'enseignant et sa famille lorsqu'il s'agit d'un transfert à une école à plus de 100 km de la résidence actuelle de l'enseignant.		
<b>17.2</b>	<b>Cours religieux</b>		
17.2.1	Nonobstant toute expression ou implication du contraire, l'Employeur peut payer un enseignant selon une catégorie de qualification professionnelle supérieure à celle déterminée par le Service de qualification des enseignants, définie comme une catégorie « hors grille » pour fins de cette clause, selon la condition suivante : les enseignants qui réclament la reconnaissance de cours de pédagogie religieuse non reconnus par une évaluation du SQE en vertu de la clause 3.3.1 peuvent être payés dans une catégorie de qualification hors grille à raison d'une seule catégorie pour cinq cours de ce type.		Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.
<b>17.3</b>	<b>Information et dossier</b>		
17.3.1		Avant leur entrée en fonction, tous les nouveaux membres du personnel enseignant sont tenus d'acheminer au bureau du directeur général les documents nécessaires à leur dossier d'emploi.	Les parties conviennent de maintenir ces dispositions de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.
17.3.2		L'Employeur s'engage à consulter les enseignants au sujet de l'établissement de nouvelles politiques ou de la modification de politiques existantes qui touchent leurs conditions de travail.	

<b>17.4</b>	<b>Postes vacants</b>		
17.4.1		Si un poste devient vacant durant l'année scolaire, il sera pourvu temporairement et sera affiché dans les écoles du conseil scolaire pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.	Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.
<b>17.5</b>	<b>Compression du personnel</b>		
17.5.1		Lorsque possible, toute compression du personnel à l'échelle du conseil scolaire entraînée par une baisse des inscriptions se fera par réduction naturelle. En cas de compression du personnel à l'échelle du conseil scolaire, l'Employeur consultera l'Association sur la façon la plus efficace d'effectuer la compression du personnel.	Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.
<b>17.6</b>	<b>Remboursement de dépenses</b>		
		Lorsque des déplacements du personnel sont effectués à la demande de la direction générale et que les dépenses ont été préautorisées, elles seront remboursables. Ces dépenses comprennent le logement, le transport, et les repas, avec pièces justificatives. Les dépenses encourues pour les congrès de l'A.T.A. ne sont pas remboursables en vertu de cet article.	Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.
<b>17.7</b>	<b>Stationnement</b>		
17.7.1	<b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019 :</b> Lorsque cela est possible, on mettra gratuitement à la disposition des enseignants des stationnements sans prises électriques. Lorsque cela est possible, on mettra gratuitement à la disposition des enseignants des prises électriques.		<b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019 :</b> La clause 17.7.1 est retirée de la convention collective catholique
	<b>Convention collective catholique</b>		<b>Convention collective publique</b>
<b>17.8</b>	<b>Subrogation</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019</b>		
17.8.1	Si un enseignant reçoit des congés de maladie payés parce qu'il a été blessé par faute d'une autre partie, l'Employeur a des droits de subrogation. Cela signifie que l'enseignant peut faire une demande à l'autre partie pour récupérer le montant des	Un article sur la « subrogation » sera préparé par les services juridiques de l'ATA et de l'ASBA. Il sera ensuite inclus dans cette clause.	

	bénéfices. Selon le montant récupéré à la suite de la demande, l'enseignant peut être tenu de rembourser au Conseil tous bénéfices déjà versés ou qui lui seront versés.	
	<b>Convention collective consolidée</b>	
<b>17.8</b>	<b>Subrogation</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	
17.8.1	Interprétation :	
17.8.1.1	Coût d'absence désigne la rémunération totale versée par l'Employeur au cours d'une période où l'enseignant était absent du travail.	
17.8.1.2	Intérêt : intérêt calculé conformément aux dispositions de la loi intitulée Alberta Judgment Interest Act, RSA 2000, c.J-1, ainsi qu'à ses modifications et à ses règlements.	
17.8.1.3	Jugement ou règlement signifie une ordonnance d'un tribunal compétent ou un accord par lequel l'enseignant accepte toute somme d'argent représentant une perte de rémunération passée ou future, soit en une somme forfaitaire, par paiements périodiques ou par l'achat d'une rente, ou une combinaison de ces méthodes.	
17.8.1.4	Rémunération signifie le salaire, les indemnités, les primes d'avantages sociaux et les autres sommes versées à l'enseignant ou à son égard par l'Employeur.	
17.8.1.5	« Enseignant » signifie un enseignant à l'égard duquel l'Employeur a encouru des frais d'absence et comprend le représentant personnel de l'enseignant, son fiduciaire, son tuteur ou la succession de l'enseignant décédé.	
17.8.2	Dans le cas où l'Employeur engage des coûts d'absence à la suite d'un acte ou d'une omission d'un tiers, l'Employeur est subrogé dans les droits de l'enseignant pour recouvrer du tiers la somme correspondant au coût d'absence et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent :	
17.8.2.1	L'enseignant doit informer l'Employeur au préalable de l'intention de l'enseignant de présenter une réclamation pour un acte ou une omission d'un tiers qui a entraîné des coûts d'absence pour l'Employeur;	
17.8.2.2	L'enseignant doit, à la demande de l'Employeur, inclure le coût d'absence, calculé par l'Employeur, dans la demande de l'enseignant ;	
17.8.2.3	L'Employeur aura le droit (mais non l'obligation) de maintenir une réclamation au nom de l'enseignant et de retenir les services d'un avocat (y compris l'avocat de l'enseignant) pour recouvrer les coûts d'absence ;	
17.8.2.4	L'enseignant accepte de collaborer avec l'Employeur et de fournir, aux frais de l'Employeur, toutes les preuves de perte de revenus, les transcriptions, les rapports de perte de revenus et les renseignements relatifs au calcul ou à la répartition des dommages et d'assister à des interrogatoires ou d'agir à titre de témoin si nécessaire;	
17.8.2.5	L'enseignant ne réglera pas sa réclamation sans le consentement écrit préalable de l'Employeur quant au montant des coûts de suppléance à être recouverts par l'Employeur ;	
17.8.2.6	Suite à un règlement intervenu au sujet du montant des coûts d'absence payables à l'Employeur, l'Employeur peut, en cas de défaut de paiement de l'enseignant et suite à une demande de l'Employeur à cet effet, déduire de sommes dues à l'enseignant par l'Employeur le montant convenu pour les coûts d'absence ;	

17.8.2.7	L'enseignant ne peut libérer aucun tiers du coût d'absence sans le consentement de l'Employeur ; et	
17.8.2.8	Le consentement de l'Employeur à un règlement ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.	
17.8.3	Lorsque, à la suite d'un jugement ou d'un règlement intervenu avec le consentement de l'Employeur, l'enseignant récupère une somme égale à tous les coûts d'absence, l'enseignant doit, à la date du règlement ou du jugement, rembourser le coût total d'absence à l'Employeur, plus les intérêts.	
17.8.4	Lorsque, à la suite d'un jugement ou d'un règlement intervenu avec le consentement de l'Employeur, l'enseignant récupère une somme égale à une partie des coûts d'absence, l'enseignant doit verser à l'Employeur, à la date du règlement ou du jugement, le montant récupéré pour le coût d'absence, plus les intérêts.	
17.8.5	Sur demande de l'Employeur, l'enseignant exécutera les documents et les ententes qui pourraient être requis ou jugés souhaitables par l'Employeur pour donner effet aux dispositions de la clause 17.8.	
17.8.6	Dans l'exercice de ses droits en vertu de la clause 17.8, l'Employeur tiendra dûment compte des intérêts de l'enseignant.	
<b>17.9</b>	<b>Autres</b> <b>En vigueur jusqu'au 31 août 2019</b>	
17.9.1	Un enseignant qui est en congé en vertu des dispositions 9.2, 9.3, 10, 11, 12 et 14 pendant une période de six (6) mois ou plus doit donner à l'Employeur un avis par écrit signifiant son intention de retourner au travail au moins quatre (4) mois d'école avant la fin d'un congé autorisé.	Les personnes qui réintègrent leur poste après un congé autorisé d'une année ou moins, accordé conformément à la convention collective, retrouvent un poste à la même école et assujetties aux mêmes conditions d'emploi qu'elles occupaient au moment de leur départ.
17.9.2		Nonobstant la clause 17.9.1, les personnes qui réintègrent leur poste après un congé de maternité ou d'adoption, à une date ultérieure convenue par les deux parties, retrouvent le poste qu'elles occupaient au moment de leur départ.
17.9.3		Les personnes qui réintègrent leur poste après un congé selon les clauses 17.9.1 et 17.9.2 ne seront ni avantagées ni désavantagées advenant une réduction du nombre d'enseignants ou advenant que des changements de programme sont nécessaires dans une école donnée.
17.9.4		Tout enseignant qui est en congé autorisé entre janvier et septembre doit signifier par écrit, le 1er avril au plus tard, son intention de reprendre ses fonctions actives.
	<b>Convention collective consolidée</b>	
<b>17.9</b>	<b>Autres</b> <b>En vigueur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019</b>	
17.9.1	Un enseignant qui revient au travail suite à un congé autorisé d'une durée d'un (1) an ou moins, accordé conformément à la convention collective, retrouvera un poste à la même école et aux mêmes conditions d'emploi que le poste qu'il occupait au moment de son départ en congé.	



17.9.2	Nonobstant la clause 17.9.1, un enseignant qui revient au travail suite à un congé de maternité ou d'adoption qui a été prolongé d'un commun accord entre les parties, retrouvera le poste qu'il occupait au moment de son départ en congé.
17.9.3	Un enseignant qui revient au travail suite à un congé accordé en vertu des clauses 17.9.1 ou 17.9.2 ne sera ni avantagé ni désavantagé en cas de réduction du nombre d'enseignants ou dans le cas où des changements de programmes seraient nécessaires à une école donnée.
17.9.4	Tout enseignant en congé autorisé entre janvier et septembre doit signifier par écrit, au plus tard le 1 <sup>er</sup> avril, son intention de reprendre ses fonctions actives.

## **Lettre d'entente n° 1**

### **Comité mixte de l'ATA et de la TEBA pour faciliter la transition des négociations centrales aux négociations locales**

**NOUVEAU – En vigueur à partir du 11 octobre 2018**

#### **1. Champ d'application**

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

- a) d'aider à résoudre les différends découlant du processus des négociations locales lorsque les parties à la convention collective ne s'entendent pas quant à savoir si une question particulière doit être négociée localement;*
- 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 matières centrales et locales, ou lorsqu'un médiateur nommé pour appuyer les parties impliquées dans les négociations locales souhaite obtenir des éclaircissements, le différend peut être soumis par écrit au Comité de transition par l'entremise des coprésidents.*
- b. Le Comité de transition doit se réunir afin de trancher la question et communiquer sa décision par écrit aux parties à la convention collective et au médiateur, le cas échéant.*
- c. Dans les cas où le Comité de transition n'arrive pas à s'entendre sur une décision aux termes de l'article 1(a) de la présente lettre d'entente, l'ATA et/ou la TEBA peuvent soumettre la question au processus accéléré d'arbitrage en mise à l'essai.*

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

*Signé par les parties le 11 octobre 2018.*

## **Nouvelle lettre d'entente n° 2**

### **Mise à l'essai d'un processus accéléré d'arbitrage des différends résultant de l'interprétation ou de l'application de la liste définitive des questions centrales ou locales dans le cadre des négociations collectives des enseignants de 2018**

**NOUVEAU – En vigueur à partir du 2 octobre 2018**

#### **1. Champ d'application**

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

#### **2. Processus**

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

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

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

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

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

*Signé par les parties le 2 octobre 2018.*

### **Nouvelle lettre d'entente n° 3**

#### **Désignations des enseignants : allocations et titres**

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

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

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

#### ***Nouvelle lettre d'entente n° 4***

#### ***Conditions de travail des enseignants en milieu d'apprentissage distribué***

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

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

## **Nouvelle lettre d'entente n° 5**

### **Compte Dépenses Bien-être (CDB)**

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

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

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

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

## **Lettre d'entente n° 6**

### **Ajustements salariaux**

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

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

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

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



***Lettre d'entente n° 7***

***Demandes d'allocation de congé et de rémunération pour les jours fériés***

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

## **Lettre d'entente n° 8**

### **Droit de se déconnecter**

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

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

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