

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

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

Et

L'ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION

Du 1^{er} SEPTEMBRE 2020 au 31 AOÛT 2024

Convention collective consolidée

La présente convention collective a été consolidée
le _____^e jour de _____ 2024

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

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

Les parties conviennent de maintenir les dispositions suivantes :

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

Convention collective catholique

ATTENDU QUE les termes et conditions d'emploi de ces enseignants ont fait l'objet de négociations entre les parties, et

ATTENDU QUE les parties désirent que ces termes et conditions soient inscrits dans une entente;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES
CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT:

Convention collective publique

Les enseignants et l'Employeur se sont entendus sur les principes suivants:

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.
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 ».
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.
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.
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.
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 collectivement s'assurer que tous leurs membres s'acquittent pleinement de leur responsabilité dans la réalisation de cette vision.
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.

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.

Convention collective consolidée

1. CHAMP D'APPLICATION

- 1.1 *La présente convention collective s'applique à chaque personne qui doit détenir un brevet d'enseignant à titre de condition d'emploi auprès 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 ».*

1.2 Postes exclus

- 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.

1.3 Cotisations ou droits d'adhésion

Tous les enseignants doivent verser chaque mois à l'ATA les cotisations ou droits d'adhésion dont le montant est établi par l'ATA. Ces cotisations ou droits d'adhésion sont systématiquement déduits du salaire des enseignants à la fin de chaque mois par 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.

1.4 Agent négociateur

L'ATA est l'agent négociateur de chaque unité de négociation et :

- 1.4.1 *A le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec la TEBA pour le compte de tous les enseignants appartenant aux unités de négociation et de lier les enseignants aux termes de toute entente portant sur les modalités centrales; et*
- 1.4.2 *A le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec chaque conseil scolaire pour le compte des enseignants appartenant à chaque unité de négociation en ce qui concerne les modalités locales et de lier les enseignants par une convention.*

1.5 Rôle de la TEBA

- 1.5.1 *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.

1.5.2 *Les articles 21(2), 32, 62 et 81 à 83 du Labour Relations Code ne s'appliquent pas en ce qui concerne la TEBA.*

1.5.3 *Dans le cadre des négociations collectives 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.*

1.6 *L'Employeur conserve tous les droits de gestion, à moins d'indications contraires expresses dans la présente convention collective.*

1.7 *La mise en œuvre de la présente convention collective ne fera pas en sorte qu'un enseignant actuellement employé reçoive un salaire inférieur à celui qui était calculé aux termes d'une convention collective antérieure, à moins d'un accord mutuel entre la TEBA et l'ATA.*

1.8 *La présente convention collective annule toutes les conventions collectives antérieures et toutes les dispositions y afférant.*

1.9 *Les droits et obligations des parties aux termes de la présente convention collective s'appliquent au profit de ces dernières et passent à leurs successeurs.*

1.10 *Toutes les dispositions de la présente convention collective doivent être interprétées comme étant neutres sur le plan du genre.*

DURÉE

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

2.2 Négociation de la liste

2.2.1 *Les négociations relatives à la liste des questions centrales et locales doivent commencer au moins 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.*

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

2.3 Négociations centrales

2.3.1 *Soit la TEBA, soit l'ATA peut, au moyen d'un avis écrit, exiger que l'autre commence les négociations. Malgré 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 questions centrales et les questions locales ont été déterminées.*

2.3.2 *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.*

2.4 **Négociations locales**

- 2.4.1 *Malgré l'article 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations locales de la part de l'Employeur 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 questions centrales ont été autrement arrêtées, mais au plus tard dans les soixante (60) jours qui suivent.*
- 2.4.2 *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.*

2.5 **Prolongation pendant une période de transition**

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

2.6 **Rencontre et échange de propositions**

- 2.6.1 *Dans le cas des négociations centrales, les représentants de l'ATA et de la TEBA doivent se réunir et commencer les négociations collectives au plus tard 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.*
- 2.6.2 *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.*

2.7 **Ouverture d'un commun accord**

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

2.8 **Information à fournir (En vigueur jusqu'au 9 juin 2022)**

- 2.8.1 *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 mai, la liste de ses employés membres de l'ATA, y compris*

le nom, le numéro de brevet, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone personnel, le type de contrat et le nom de leur école ou de tout autre lieu où ils travaillent. Dans la mesure du raisonnablement possible, l'Employeur identifiera les enseignants en congé pour une période supérieure à cinq mois. Néanmoins, rien dans cette clause n'empêche l'Employeur de fournir cette information plus souvent.

2.8.2 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 en décembre :

- 2.8.2.1. la répartition des enseignants par catégorie et échelon sur la grille salariale en date du 30 septembre;
- 2.8.2.2. les taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux (CDAS)/Compte Dépenses Bien-être (CDB)/Régimes enregistrés d'épargne-retraite(REER);
- 2.8.2.3. le dernier état financier de l'Employeur;
- 2.8.2.4. le coût total des primes relatives aux avantages sociaux;
- 2.8.2.5. le coût total des enseignants suppléants; et
- 2.8.2.6. le coût total des allocations.

2.8 **Information à fournir (En vigueur à partir du 10 juin 2022)**

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

- 2.8.1.1 nom,
- 2.8.1.2 numéro de brevet,
- 2.8.1.3 adresse domiciliaire,
- 2.8.1.4 numéro de téléphone personnel,
- 2.8.1.5 nom de son école ou de tout autre lieu où il travaille,
- 2.8.1.6 type de contrat,
- 2.8.1.7 équivalence temps plein, et
- 2.8.1.8 placement sur la grille salariale.

Dans la mesure où cela est raisonnablement possible, l'Employeur identifiera les enseignants en congé pour une période supérieure à cinq (5) mois. Rien dans cette clause n'empêche l'Employeur de fournir ces renseignements plus souvent.

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

- 2.8.2.1 Les taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux (CDAS) / Compte Dépenses Bien-être (CDB) / Régime enregistré d'épargne-retraite (REER);
- 2.8.2.2 Le dernier état financier de l'Employeur;

- 2.8.2.3 Le coût total des primes relatives aux avantages sociaux;
- 2.8.2.4 Le coût total des enseignants suppléants;
- 2.8.2.5 Le coût total des allocations des directions/directions adjointes d'école;
- 2.8.2.6 Le coût total des autres allocations; et
- 2.8.2.7 Nonobstant les échéances prévues à l'article 2.8.2, le nombre typique d'heures assignables d'un enseignant à temps plein dans chaque école sera fourni au plus tard le 31 octobre.

3. SALAIRE

3.1 Date/calendrier de versement des salaires

- 3.1.1 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^e 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.

3.2 Grille

- 3.2.1 Tous les enseignants seront payés en fonction de leur formation et de leur expérience d'enseignement, conformément à la grille salariale ci-dessous.
- 3.2.2 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 Education Act telle qu'amendée.

3.2.2.1 En vigueur à partir du 1^{er} septembre 2020 :

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	101 199

3.2.2.1 En vigueur à partir du 10 juin 2022 :

EXPERIENCE	QUATRE	CINQ	SIX
0	59 382	62 780	66 696
1	62 792	66 197	70 111
2	66 214	69 610	73 526

3	69 626	73 027	76 942
4	73 042	76 439	80 358
5	76 456	79 857	83 774
6	80 277	83 834	87 189
7	84 344	87 902	91 332
8	88 411	91 969	95 399
9	92 476	96 034	99 465
10	94 384	97 785	101 705

3.2.2.1 *En vigueur à partir du 1^{er} septembre 2022 :*

EXPERIENCE	QUATRE	CINQ	SIX
0	60 124	63 565	67 530
1	63 577	67 024	70 987
2	67 042	70 480	74 445
3	70 496	73 940	77 904
4	73 955	77 394	81 362
5	77 412	80 855	84 821
6	81 280	84 882	88 279
7	85 398	89 001	92 474
8	89 516	93 119	96 591
9	93 632	97 234	100 708
10	95 564	99 007	102 976

3.2.2.1 *En vigueur à partir du 1^{er} septembre 2023 :*

EXPERIENCE	QUATRE	CINQ	SIX
0	61 326	62 836	68 881
1	64 849	68 364	72 407
2	68 383	71 890	75 934
3	71 906	75 419	79 462
4	75 434	78 942	82 989
5	78 960	82 472	86 517
6	82 906	86 580	90 045
7	87 106	90 781	94 323
8	91 306	94 981	98 523
9	95 505	99 179	102 722
10	97 475	100 987	105 036

- 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.*

3.3 **Scolarité**

- 3.3.1 *L'évaluation de la scolarité des enseignants pour des fins salariales doit être déterminée par une attestation de qualification émise par le Teacher Qualifications Service (TQS) de l'ATA conformément aux politiques et principes approuvés par le Teacher Salary Qualifications Board (TSQB) qui a été établi par un protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation, l'ATA et l'Alberta School Trustees' Association, conclu le 23 mars 1967.*
- 3.3.2 *Les dates d'ajustement du nombre d'années d'études sur la grille salariale sont fixées au 1^{er} septembre et au 1^{er} février.*
- 3.3.3 *Le nombre d'années d'études menant à l'enseignement qui permettra le placement sur la grille salariale de tout enseignant nouvellement embauché par l'Employeur est de quatre (4) années, et ce jusqu'à ce que l'Employeur reçoive l'attestation de qualification émise par le TQS ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS.*
- 3.3.3.1 *Si l'Employeur reçoit l'attestation de compétences, ou la preuve qu'une telle demande a été faite, dans les soixante (60) jours d'opération, un paiement rétroactif sera effectué aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.*
- 3.3.3.2 *Si l'Employeur ne reçoit pas d'attestation de compétences, ou la preuve qu'une telle demande a été faite, dans les soixante (60) jours d'opération, le salaire de l'enseignant sera ajusté le mois suivant la soumission des pièces justificatives.*
- 3.3.4 *Les enseignants qui revendiquent des études additionnelles doivent en fournir la preuve en soumettant à l'Employeur une attestation de qualification émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS, dans les soixante (60) jours d'opération qui suivent la date d'achèvement de leurs études ou de leur entrée en fonction.*
- 3.3.4.1 *Si l'Employeur reçoit l'attestation de qualification émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les soixante (60) jours d'opération, un paiement rétroactif sera effectué aux dates mentionnées ci-dessus au 3.3.2.*
- 3.3.4.2 *Si l'Employeur ne reçoit pas d'attestation de qualification émise par le TQS, ou la preuve qu'une telle demande a été faite auprès du TQS dans les soixante (60) jours d'opération, le salaire de l'enseignant sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.*

3.4 **Expérience**

Les enseignants doivent :

- 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*

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

- 3.4.1 Une année d'expérience sera acquise par un enseignant sous contrat après cent-quarante (140) jours d'opération auprès de l'Employeur.
- 3.4.2 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.
- 3.4.3 Une (1) seule année d'expérience est accordée à un enseignant pendant une (1) année scolaire.
- 3.4.4 L'expérience accumulée, mais non créditée pourra être reportée aux années suivantes aux fins du calcul du nombre d'années d'expérience.
- 3.4.5 Les dates d'ajustement du nombre d'années d'expérience en enseignement acquises sont le 1^{er} septembre et le 1^{er} février.

Expérience préalable

- 3.4.6 L'enseignant est responsable de fournir à l'Employeur une attestation d'expérience qui satisfait aux exigences de l'Employeur conformément aux alinéas suivants :
 - 3.4.6.1 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.
 - 3.4.6.2 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.
 - 3.4.6.3 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.
- 3.4.7 L'Employeur doit reconnaître l'expérience préalable 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.
- 3.4.8 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 :
 - 3.4.8.1 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;

- 3.4.8.2 le poste occupé lors de l'acquisition de l'expérience exigeait un brevet d'enseignement valide; et
- 3.4.8.3 la confirmation écrite est signée par une personne autorisée de son employeur précédent.

3.4.9 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.

En vigueur jusqu'au 9 juin 2022 :

3.4.10 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.

En vigueur à partir du 10 juin 2022 :

3.4.10 Les clauses 3.4.6 à 3.4.9 s'appliquent seulement aux enseignants embauchés à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

3.5 **Considérations particulières**

3.5.1 En plus de la clause 3.3 portant sur les études menant à l'enseignement et de la clause 3.4 portant sur les années d'expérience 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.

3.5.1.1 Les enseignants doivent fournir une preuve valide de leur formation et de leur expérience à l'Employeur avant l'évaluation.

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

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

En vigueur jusqu'au 31 août 2022 :

3.5.2 Une fois l'évaluation achevée conformément à la clause 3.5.1, il est possible que 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.

En vigueur à partir du 1er septembre 2022 :

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

3.6 **Autres taux de rémunération**

3.6.1 **Service en dehors du calendrier scolaire**

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-centième (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 Taux horaires applicables aux cours d'été

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 la grille salariale. L'allocation est de 61,96 \$ de l'heure.

3.6.3 Autres taux de rémunération

Un enseignant affecté à plus d'une école reçoit, à compter de la deuxième école et pour chaque école supplémentaire, un montant de 780\$.

- 3.6.4 À compter du 1er septembre 2024, l'enseignant qui atteint vingt-cinq (25) et trente (30) années de service au sein du conseil scolaire se voit accorder un (1) jour de congé payé à prendre au cours de l'année scolaire où il atteint sa vingt-cinquième (25e) ou sa trentième (30e) année de service. Si ce jour n'est pas utilisé, il ne sera pas payé et il ne peut être reporté. L'Employeur assumera le coût d'un suppléant pour ce jour-là, si nécessaire.

4. ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET CONDITIONS D'EXERCICE

4.1 Création de nouvelles désignations/nouveaux postes

- 4.1.1 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 sous-comité de négociation avant que le poste en question ne soit annoncé ou qu'une nomination ne soit effectuée.

4.2 Allocations pour fonctions administratives

4.2.1 Allocation de la direction

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).

- 4.2.1.1 *Dans une école où le personnel enseignant compte plus de deux (2) 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\$

4.2.2 **Allocation de la direction adjointe**

L'allocation minimale pour toute direction adjointe sera ajustée proportionnellement à l'allocation de direction.

Les parties conviennent de maintenir les dispositions suivantes :

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.

	Convention collective catholique	Convention collective publique
4.2.2.1	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.
4.2.2.2	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.
4.2.2.3	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.

Convention collective consolidée

4.2.3 **Allocations des chefs de secteur, des coordonnateurs affectés à une seule école, des conseillers pédagogiques et des superviseurs**

4.2.3.1 **Allocations des chefs de secteur et coordonnateurs :**

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 :

- a) Les chefs de secteur et les coordonnateurs affectés à une seule école recevront l'allocation suivante : 6 051\$
- 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).

4.2.3.2 **Allocations des conseillers pédagogiques :**

Les conseillers pédagogiques recevront l'allocation suivante : 8 767\$

4.2.3.3 **Allocations des superviseurs :**

Les superviseurs recevront une allocation de base de 12 475 \$ par année.

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.

4.4 **Administrateurs intérimaires/substituts – Rémunération**

- 4.4.1 Si le titulaire d'un poste administratif est absent de ses tâches pour une période dépassant dix (10) 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^e) jour.

- 4.4.2 Dans les écoles où il n'y a pas de direction adjointe 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 (2) jours, le remplaçant

recevra une allocation équivalente à 60% de celle de la direction, calculée rétroactivement à partir du premier jour.

4.5 Enseignants possédant une désignation de direction ou de direction adjointe

- 4.5.1 *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.*
- 4.5.2 *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^{er} 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.*
- 4.5.3 *À compter du 1^{er} septembre 2023, l'enseignant désigné comme direction adjointe peut conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale de cinq (5) ans. Un maximum de deux (2) de ces cinq années peut être des années de probation. Après le maximum de cinq (5) années de contrats à terme, y compris la période de probation maximale de deux (2) ans, l'Employeur doit décider si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.*
- 4.5.4 *Toute direction adjointe 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^{er} septembre 2023 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 adjointe soit de cinq (5) ans. Quand la durée totale de la désignation comme direction adjointe atteindra cinq (5) ans entre le 1^{er} septembre 2023 et le 1^{er} janvier 2024, l'Employeur doit décider au plus tard le 1^{er} janvier 2024 si la désignation se poursuivra ou non pendant l'année scolaire 2023-2024 et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.*
- 4.5.5 *Pour toute direction adjointe en poste qui a un (1) ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de cinq (5) ans ou plus en date du 1^{er} septembre 2023, l'Employeur peut prolonger le contrat temporaire d'une année supplémentaire et doit décider au plus tard le 1^{er} janvier 2024 si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle sera réputée être une désignation continue. Si la désignation n'est pas maintenue, elle expirera à la conclusion de la durée prévue dans le contrat à terme, à moins que l'on y mette fin autrement conformément aux dispositions expresses du contrat à terme.*

4.6 Congés compensatoires

- 4.6.1 *À compter du 1^{er} septembre 2024, en reconnaissance des jours supplémentaires travaillés en dehors du calendrier scolaire établi par l'Employeur, deux (2) jours de congés compensatoires seront accordés par l'Employeur aux directions d'école pendant le calendrier scolaire, et un (1) jour de congé compensatoire sera accordé aux directions adjointes pendant le calendrier scolaire. Les jours de congés compensatoires ne peuvent en aucun cas être accumulés ou payés.*
- 4.6.2 *La demande d'approbation de l'utilisation d'un jour de congé compensatoire doit être faite conformément aux conditions suivantes :*
- a) *par écrit;*

- b) à la direction générale adjointe, ressources humaines;
- c) dans la mesure du possible, quarante-huit (48) heures avant la date à laquelle la direction d'école souhaite utiliser le jour de congé compensatoire;
- d) doit inclure les détails de l'arrangement de remplacement à mettre en place; et
- e) doit confirmer la disponibilité d'un enseignant suppléant (si nécessaire) au moment de la demande.

4.6.3 Un jour de congé compensatoire ne peut être utilisé, sauf avec l'approbation de la direction générale adjointe, ressources humaines :

- a) pour prolonger un congé accordé en vertu de la présente convention collective et entraînant une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail;
- b) pendant les journées prévues pour les rencontres parents-enseignants; ou
- c) pendant les journées prévues de perfectionnement professionnel (y compris les journées organisationnelles).

4.7 **Autres conditions relatives à des fonctions administratives**

Les parties conviennent de maintenir les dispositions suivantes de la précédente convention des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.

Convention collective publique

- 4.7.1 L'Employeur doit doter chaque école d'un personnel adéquat pour permettre aux administrateurs d'assumer leurs fonctions et responsabilités.
- 4.7.2 Le nombre d'élèves inscrits à l'école le 30 septembre de chaque année sera utilisé pour déterminer les allocations pour les fonctions administratives.
- 4.7.3 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.

Convention collective consolidée

5. ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

5.1 Taux de rémunération

- 5.1.1 *Jusqu'au 9 juin 2022, le taux de rémunération quotidien des enseignants suppléants sera de 209,13 \$, plus six pour cent (6 %) d'indemnité de vacances de 12,55 \$, pour un total de 221,68 \$.*
- 5.1.2 *À compter du 10 juin 2022, augmentation de 0,50 % : le taux de rémunération des suppléants sera de 210,18 \$, plus six pour cent (6 %) d'indemnité de vacances de 12,61 \$, pour un total de 222,79 \$.*
- 5.1.3 *À compter du 1er septembre 2022, le taux de rémunération quotidien des suppléants sera de 225,57 \$ plus deux pour cent (2 %) en remplacement des avantages sociaux, soit 4,51 \$, pour un total de 230,08 \$.*
- 5.1.4 *À compter du 1er septembre 2023, augmentation de 2 % : le taux de rémunération quotidien des suppléants sera de 230,08 \$, plus deux pour cent (2 %) en remplacement des avantages sociaux, soit 4,60 \$, pour un total de 234,68 \$.*

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

5.2.1 **Nombre de jours pour que la grille commence à s'appliquer**

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.

5.2.2 **La période d'emploi ininterrompue**

La période d'emploi continue 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.

5.3 **Autres conditions relatives aux enseignants suppléants**

5.3.1 L'Employeur et l'ATA 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.

5.3.2 L'Employeur acceptera de continuer à mettre tout en œuvre pour remplacer par un suppléant un enseignant dont l'absence interrompra l'instruction des élèves.

5.3.3 En général, un suppléant doit suivre l'horaire de l'enseignant qu'il remplace.

5.3.4 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.

5.3.5 Si l'affectation d'un enseignant suppléant est annulée dans les vingt-quatre (24) heures précédant immédiatement le début de l'affectation, l'enseignant suppléant sera réaffecté par l'employeur et sera rémunéré pour l'affectation en question.

6. **ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL**

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

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

6.2.1 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.

6.3 **Autres conditions des enseignants à temps partiel**

6.3.1 Les enseignants sous contrat à temps partiel continu ne verront pas leur statut d'équivalence à temps plein varier de plus ou moins 0,3 ETP au cours de la période comprise entre le 1er septembre et le 30 juin d'une année scolaire donnée sans l'accord de l'enseignant.

6.3.2 Lorsque possible, l'affectation d'un enseignant à temps partiel devrait inclure des périodes consécutives. Si l'affectation d'un enseignant à temps partiel n'est pas

conçue de manière à inclure des périodes consécutives, une justification écrite de la décision sera fournie à la demande de l'enseignant.

RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX

7.1 Régimes collectifs de soins de santé

7.1.1 L'Employeur paiera 100% du total des primes au nom de tous les employés participant aux régimes suivants d'assurances collectives :

- 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
- 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
- e) Vision A.S.E.B.P. Vision Care – Plan 3

La contribution de l'Employeur est effectuée dans l'ordre indiqué ci-dessus.

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.

7.2 Admissibilité aux régimes collectifs d'avantages sociaux

Les parties conviennent de maintenir les dispositions suivantes:

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.

	Convention collective catholique	Convention collective publique
7.2.1	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.	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. 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. 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.
	Convention collective consolidée	

7.3 Compte de dépenses avantages sociaux et Compte de dépenses bien-être

7.3.1 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.

Dès que possible après le premier jour du mois suivant la ratification de l'entente de principe locale mais au plus tard le 1^{er} septembre 2021, l'Employeur établira pour chaque enseignant admissible un compte dépenses avantages sociaux/compte dépenses bien-être combiné 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.

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

7.3.3 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.

Nonobstant ce qui précède, tout enseignant admissible à un compte de dépenses santé recevra un montant minimum de 400 \$ par année.

7.4 Autres régimes collectifs d'avantages sociaux

7.4.1 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.

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, ni 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.

8.

CONDITIONS D'EXERCICE

8.1 Heures d'instruction et heures assignables des enseignants

8.1.1 Jusqu'au 31 août 2022, les heures d'instruction des enseignants seront plafonnées à 907 heures par année.

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

8.1.3 Les heures assignables des enseignants sont limitées à 1200 heures par année scolaire.

8.2 Définition des heures assignables

8.2.1 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 :

- 8.2.1.1 Jours d'opération ou jours du calendrier scolaire (y compris un congrès d'enseignants)
- 8.2.1.2 Enseignement
- 8.2.1.3 La supervision, y compris avant et après les cours, pendant la période de transition entre les cours, les récréations et les périodes de dîner
- 8.2.1.4 Les entrevues et rencontres parents-enseignants
- 8.2.1.5 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
- 8.2.1.6 Les réunions du personnel
- 8.2.1.7 Les heures assignées avant la journée de classe et à la fin de celle-ci
- 8.2.1.8 Les autres activités précisées par l'Employeur qui doivent se dérouler à un moment et en un lieu déterminés pendant une journée de travail raisonnable.

8.2.2 Les enseignants ont des obligations professionnelles en vertu de la Education Act et des règlements pris en vertu de celle-ci, de même qu'en vertu de la Norme de qualité pour l'enseignement, qui peuvent dépasser les heures assignées par 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.

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

- 8.2.3.1 L'enseignant reçoit une autre rémunération ou des allocations, y compris une indemnité journalière, pour les heures de déplacement (sauf une indemnité de kilométrage).
- 8.2.3.2 La distance réelle des déplacements nécessaires aux fins de ce perfectionnement professionnel ne dépasse pas de plus de quatre-vingts (80) kilomètres les déplacements habituels de l'enseignant entre son domicile et son lieu de travail habituel. Dans ces cas, les heures assignables seront calculées à raison d'un quart (1/4) d'heure par tranche de vingt (20) kilomètres de déplacement au-delà du seuil de quatre-vingts (80) kilomètres.
- 8.2.3.3 Les heures sont consacrées aux déplacements en direction et au retour du congrès annuel de l'enseignant.

8.3 Pause repas sans tâche assignée

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.

- 8.3.1 *Si une période de repos ininterrompue de trente (30) minutes n'est pas pratique, elle peut être divisée en deux périodes de quinze (15) minutes chacune. Un tel arrangement doit être conclu par écrit entre l'enseignant et l'Employeur.*
- 8.3.2 *Dans la mesure du raisonnablement possible, la pause sera prise au milieu de la période de travail.*
- 8.3.3 *Ces dispositions pourraient ne pas être appliquées en cas d'accident, de travail urgent, de toute autre circonstance exceptionnelle ou imprévisible, ou encore s'il n'est pas raisonnable que l'enseignant prenne une pause.*

8.4 Activités parascolaires

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.

9. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

9.1 Plan de croissance professionnelle des enseignants

- 9.1.1 *Les plans de croissance professionnelle des enseignants tiendront compte des objectifs de l'Employeur, mais n'auront pas obligatoirement à les inclure.*
- 9.1.2 *Le processus de croissance professionnelle de l'enseignant, y compris les discussions entre l'enseignant et la direction d'école au sujet des plans de croissance professionnelle, continuera de se dérouler.*
- 9.1.3 *L'Employeur et/ou l'école peuvent mettre au point, sans restriction, leur propre plan de perfectionnement du personnel auquel l'Employeur et/ou l'école peuvent exiger que les enseignants participent.*

9.2 Congé de perfectionnement professionnel

Les parties conviennent de maintenir ces clauses de la précédente convention collective visant les écoles catholiques pour les enseignants touchés par la convention collective visant les écoles catholiques.

Convention collective catholique

- 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.*
- 9.2.2 *À partir du 1^{er} 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.*

9.3 Congé sabbatique

9.3.1 Congé sabbatique

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.

9.3.2 Conditions du congé

Un congé sabbatique accordé par l'Employeur en vertu de la clause 9.3 fera l'objet des conditions et de l'entente suivantes :

- 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.
- 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.
- iii) Le congé sabbatique sera pris pendant une seule année scolaire.
- 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.

9.3.3 Rémunération pendant le congé sabbatique

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 pour cent (70%) du salaire brut auquel l'enseignant aurait droit aux termes de cette convention collective durant l'année du congé.

9.3.4 État de classement des enseignants

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 Total des congés

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 Fréquence

Un seul congé à la fois d'une durée d'une année ou de la moitié d'une année sera accordé en vertu de 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 Augmentation d'échelon

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.

Convention collective consolidée

10. CONGÉS DE MALADIE / CERTIFICATS ET RAPPORTS MEDICAUX

Congés de maladie

- 10.1 *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.*

- 10.2 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.
- 10.3 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.
- 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.
 - 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.
 - c) 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
- 10.4 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.
- 10.5 a) Un enseignant qui reprend ses fonctions régulières après avoir été en congé de maladie récupérera ses 90 jours civils de congé de maladie.

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) dans les six (6) mois qui suivent, il doit cesser de travailler en raison de la même invalidité, ou que
 - ii) dans le mois qui suit, il doit cesser de travailler en raison d'une invalidité différente,
- toute période d'invalidité subséquente sera considérée comme une rechute, en vertu du régime d'assurance-invalidité de longue durée.

Lorsqu'un enseignant quitte son poste auprès de l'Employeur tous ses congés de maladie accumulés sont annulés.

Gestion des présences

- 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).

Certificats et rapports médicaux

Les parties conviennent de maintenir les dispositions suivantes :

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.

Convention collective catholique

Convention collective publique

Documentation du congé maladie

Pour recevoir tout versement en vertu du règlement ci-dessus :

- 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 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.
- 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.
- 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.
- 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.

À la demande de l'Employeur l'enseignant doit:

- 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.

produire un certificat médical indiquant que l'absence est motivée par une raison médicale, en cas de congé de maladie de plus de trois (3) jours d'enseignement consécutifs.

Convention collective consolidée

11.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

11.1 **Congé de maternité**

- 11.1.1 *Sur présentation d'une demande à cet effet, l'enseignante a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de seize (16) semaines commençant dans les treize (13) semaines précédant la date prévue de l'accouchement et au plus tard à la date de naissance de son enfant.*

11.1.2 Le congé de maternité est sans solde et sans avantages sociaux excepté si les conditions prévues par la clause 11.3 sont présentes.

11.1.3 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.

11.1.4 L'enseignante peut mettre fin en tout temps à la partie du congé de maternité relative à la santé en présentant un certificat médical indiquant son aptitude à retourner au travail. L'enseignante doit prévenir l'Employeur par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.

11.1.5 À l'expiration du congé prévu à la clause 11.1.1, l'enseignante sera réintégrée au poste qu'elle occupait au moment du début du congé ou à un poste mutuellement convenu. Dans tous les cas, l'enseignante se verra offrir un autre poste de nature comparable, conformément au Employment Standards Code et à la présente convention collective.

11.2 Congé parental

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

11.2.2 Le congé parental est sans solde et sans avantages sociaux excepté si les conditions prévues par la clause 11.3 sont présentes.

11.2.3 L'enseignant doit donner 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.

11.2.4 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.

11.2.5 À l'expiration du congé prévu à la clause 11.2.1, l'enseignant sera réintégré au poste qu'il occupait au moment du début du congé ou à un poste mutuellement convenu. Dans tous les cas, l'enseignant se verra offrir un autre poste de nature comparable, conformément au Employment Standards Code et à la présente convention collective.

11.2.6 Si les enseignants visés à la clause 11.2.1 sont parents du même enfant, le congé parental accordé pourra être pris par un enseignant ou partagé par les deux enseignants. Dans tous les cas, l'Employeur pourra, mais ne sera pas tenu d'accorder un congé parental à plus d'un parent de l'enfant en même temps.

11.3 Versement des salaires et primes à payer pour les avantages sociaux

11.3.1 Au début de son congé de maternité, l'enseignante peut se prévaloir de l'une des options suivantes :

- 11.3.2 Si l'absence débute plus de douze (12) semaines avant le jour prévu d'accouchement et se poursuit sans retour au travail de l'enseignante, cette dernière doit prendre un congé de maladie jusqu'à ce qu'elle devienne admissible aux prestations d'invalidité longue durée. L'enseignante doit alors fournir un certificat médical attestant qu'elle n'est pas en mesure de travailler en raison d'un problème de santé.
- 11.3.3 Si l'absence commence au cours des douze (12) semaines précédant la date prévue de l'accouchement ou à partir de la date d'accouchement, l'enseignante doit choisir la formule (a) ou (b) ci-dessous. Ce choix s'appliquera jusqu'à ce que l'enseignante revienne au travail à la suite de l'accouchement.
- a) L'enseignante peut bénéficier de congés de maladie payés, conformément à l'article 10, pendant une période de maladie ou d'invalidité.
 - b) 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.
- 11.3.4 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.
- 11.3.5 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.

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

- 11.4.1 L'enseignant peut verser par anticipation ou rembourser les primes à payer pour les avantages sociaux pendant la durée d'un congé parental.
- 11.4.2 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.
- 11.4.3 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.
- 11.4.4 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.
- 11.4.5 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.

- 11.4.6 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

12. CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES / JOURNÉES PERSONNELLES

- 12.1 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 :
- 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 **En vigueur jusqu'au 31 août 2021**
L'enseignant pourra reporter à l'année scolaire suivante une (1) journée personnelle au coût de la suppléance. La journée ainsi reportée ne pourra être reportée une deuxième fois.
- 12.2 **En vigueur à partir du 1^{er} septembre 2021**
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.

13. CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICE POUR REPRÉSENTATION

- 13.1 **En vigueur jusqu'au 31 août 2022**
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.
- 13.2 **En vigueur jusqu'au 31 août 2022**
Sur présentation d'une demande écrite adressée à la direction générale ou à 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.
- 13.3 **En vigueur jusqu'au 31 août 2022**
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.

13.3.1 *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.*

13.4 ***En vigueur jusqu'au 31 août 2022***

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.

13. CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICE POUR REPRÉSENTATION

13.1. ***En vigueur à partir du 1^{er} septembre 2022***

Les parties reconnaissent l'importance de travailler en collaboration au moment de mettre en place les congés obligatoires ou discrétionnaires et les prêts de services couverts par le présent article, et ce, en fournissant un préavis lorsque cela est possible et en s'engageant à faire de leur mieux pour résoudre les défis.

13.2. ***En vigueur à partir du 1^{er} septembre 2022***

Un enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'ATA rembourse à 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 d'administration de l'Alberta School Employee Benefit Plan, du conseil d'administration de l'Alberta Teachers' Retirement Fund, du Conseil exécutif provincial de l'ATA, des comités de discipline et d'examen de la pratique (Discipline and Practice Review Committees) et des comités de négociations centrales ou locales.

13.3. ***En vigueur à partir du 1^{er} septembre 2022***

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

13.4. ***En vigueur à partir du 1^{er} septembre 2022***

Si l'ATA demande un prêt de services pour un enseignant qui est élu au Conseil exécutif provincial, à titre de président d'une section locale ou à tout autre titre de représentant local déjà nommé dans la convention collective, le prêt de services de l'enseignant sera selon un horaire pouvant atteindre au maximum l'ETP de l'enseignant, à la condition que l'ETP pendant laquelle l'enseignant sera en prêt de service soit convenu mutuellement entre l'Employeur, l'enseignant et l'ATA et qu'il n'en coûte rien à l'Employeur.

13.5. ***En vigueur à partir du 1^{er} septembre 2022***

Pendant le prêt de service, l'Employeur maintiendra le salaire normal de l'enseignant, les allocations applicables et les cotisations aux régimes d'avantages sociaux requises en application de la convention collective et versera les cotisations obligatoires pour le compte de l'enseignant. L'ATA remboursera 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.

14. AUTRES CONGÉS

14.1 Un congé autorisé est une absence d'une durée déterminée pour laquelle un enseignant a l'autorisation de l'Employeur conformément au présent article.

14.2 Congé pour maladie grave, décès et funérailles

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.

14.3 Congé pour fonction de juré, pour témoigner ou assister à une enquête

Un congé autorisé est accordé avec plein salaire pour fonctions de juré ou citation à comparaître.

14.4 Congé pour l'arrivée d'un enfant

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.

14.5 Congé médical familial

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.

14.6 Congé pour les routes impraticables

- 14.6.1 L'enseignant a le droit de recevoir son salaire et ses avantages sociaux pour les jours où l'enseignant ne peut se rendre à l'école à partir de sa résidence habituelle à cause des routes impraticables, seulement si la direction générale en approuve le paiement.

14.7 **Congé pour élever ses enfants**

- 14.7.1 À la suite d'une demande, l'Employeur peut accorder à l'enseignant un congé autorisé sans solde et sans avantages sociaux allant jusqu'à un (1) an pour élever ses enfants, en vertu des conditions suivantes :
- 14.7.1.1 Le but du congé est de prendre soin d'un enfant à charge de l'enseignant.
 - 14.7.1.2 L'enseignant aura fait sa demande de congé trois (3) mois d'école à l'avance.
 - 14.7.1.3 Sauf entente mutuelle contraire, l'enseignant réintègrera son poste après un tel congé seulement au début de l'année scolaire.
 - 14.7.1.4 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.
 - 14.7.1.5 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.
- 14.7.2 Un tel congé, combiné avec toute autre disposition concernant les congés, ne dépassera pas une durée de vingt-quatre (24) mois.
- 14.7.3 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 14.7.1.3

14.8 **Congé pour service dans d'autres organismes**

Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des écoles publiques, pour les enseignants des écoles publiques.

Convention collective publique

- 14.8.1 À condition d'avoir le personnel suppléant nécessaire, l'Employeur doit autoriser des demandes raisonnables de congé pour
- i) des activités professionnelles,
 - ii) des activités communautaires,
 - iii) des activités personnelles ou
 - iv) autres activités.

Convention collective consolidée

14.9 **Congé discrétionnaire**

- 14.9.1 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.
- 14.9.2 Les déductions effectuées pour des frais de suppléance ne doivent en aucun cas surpasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé.

15. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS CENTRALES

15.1 *En vigueur jusqu'au 10 avril 2024*

Cette procédure s'applique aux différends :

- a) Concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée d'une matière centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;
- b) Concernant l'interprétation, l'application ou la violation présumée à la fois d'une matière centrale et d'une matière non centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage; et
- c) Dans lesquels l'ATA affirme que des modalités sont implicites ou intégrées dans la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage.

15.2 *En vigueur jusqu'au 10 avril 2024*

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

15.3 *En vigueur jusqu'au 10 avril 2024*

« Matière non centrale » s'entend d'une question qui ne figure pas en italique dans la présente convention collective.

15.4 *En vigueur jusqu'au 10 avril 2024*

« 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 *En vigueur jusqu'au 10 avril 2024*

Aux fins du présent article, la communication écrite peut s'effectuer par courrier électronique.

15.6 *En vigueur jusqu'au 10 avril 2024*

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 *En vigueur jusqu'au 10 avril 2024*

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 *En vigueur jusqu'au 10 avril 2024*

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

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

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

15.9 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

L'avis écrit doit contenir les éléments suivants :

- a) Un exposé des faits donnant lieu au différend;
- b) La ou les matière(s) centrale(s) pertinente(s) en ce qui concerne le différend;
- c) La ou les matière(s) centrale(s) et la ou les matière(s) non-centrale(s), lorsque le différend porte sur les deux types de matières; et
- d) Le redressement demandé.

15.10 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

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 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

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.

15.12 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

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.

15.13 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

- a) La partie qui reçoit le grief dispose de quinze (15) jours d'opération suivant la réunion prévue à l'article 15.11 pour répondre au grief.
- b) Si le différend n'est pas résolu au moyen de la réponse prévue à l'article 15.13(a) ou si aucune réponse n'est fournie, la partie plaignante peut soumettre le différend à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération.

15.14 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

- a) Chaque partie doit nommer un membre à titre de représentant au conseil d'arbitrage dans les quinze (15) jours d'opération qui suivent cet avis et informer l'autre partie de la personne qu'elle a ainsi nommée. Les deux membres ainsi nommés doivent, dans les quinze (15) jours d'opération qui suivent la nomination du second d'entre eux, nommer une troisième personne chargée de présider le conseil d'arbitrage. S'ils ne nomment pas un président ou s'ils sont incapables de s'entendre sur la personne devant agir comme président, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination nécessaire.
- b) La TEBA et l'ATA peuvent, d'un commun accord, décider de procéder à l'arbitrage avec un conseil d'arbitrage composé d'un seul arbitre plutôt que de trois (3). En pareil cas, la TEBA et l'ATA doivent, dans un délai de quinze (15) jours d'opération suivant leur décision de procéder à l'arbitrage avec un seul arbitre, nommer une personne devant agir comme

arbitre unique. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de la personne devant agir comme arbitre unique, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination nécessaire.

15.15 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

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

15.16 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

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

- a) qu'un Employeur visé rectifie tout manquement à la convention collective;
- b) qu'un Employeur visé paie des dommages-intérêts à l'ATA, à l'enseignant ou aux enseignants visés ou encore à ces deux parties;
- c) que la TEBA et l'ATA prennent les mesures que le conseil d'arbitrage juge justes et raisonnables.

15.17 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

La décision du conseil d'arbitrage lie :

- a) la TEBA et l'ATA;
- b) tout Employeur visé;
- c) les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision.

15.18 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

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

15.19 En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

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

15. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS CENTRALES

15.1 En vigueur à partir du 11 avril 2024

Cette procédure s'applique aux différends :

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

15.2 En vigueur à partir du 11 avril 2024

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

15.3 En vigueur à partir du 11 avril 2024

Si le différend (ci-après appelé « grief ») n'est pas réglé de la manière décrite à l'article 15.2, il doit être soumis par écrit à la direction générale ou à son représentant désigné et au

Coordonnateur associé, Négociations collectives. Tout avis écrit de grief doit être déposé dans les quarante (40) jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance de la situation ou de l'évènement donnant lieu au grief.

15.4 En vigueur à partir du 11 avril 2024

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

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

15.4.2 Un exposé des faits donnant lieu au différend;

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

15.4.4 La mesure de redressement ou corrective demandée.

15.5 En vigueur à partir du 11 avril 2024

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

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

15.6 En vigueur à partir du 11 avril 2024

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

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

15.7 En vigueur à partir du 11 avril 2024

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

15.8 En vigueur à partir du 11 avril 2024

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

15.9 En vigueur à partir du 11 avril 2024

Si le différend n'est pas résolu au moyen de la réponse prévue à l'article 15.8 ou si aucune réponse n'est fournie, la partie plaignante peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération.

- 15.10 **En vigueur à partir du 11 avril 2024**
Seuls l'Employeur et/ou l'ATA peuvent soumettre un grief à l'arbitrage.
- 15.11 **En vigueur à partir du 11 avril 2024**
L'Employeur et l'ATA procéderont à l'arbitrage par un seul arbitre. Les parties doivent convenir mutuellement du choix de l'arbitre unique dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis d'arbitrage, après quoi l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.
- 15.12 **En vigueur à partir du 11 avril 2024**
Les parties peuvent convenir, par consentement mutuel, de constituer un conseil d'arbitrage à trois formé d'un président et d'un (1) membre nommé par chaque partie. Les membres nommés par chaque partie seront désignés dans les quinze (15) jours d'opération suivant l'entente visant à constituer un conseil d'arbitrage à trois membres, et les personnes nommées devront s'efforcer de sélectionner un président indépendant.
- 15.12.1 Si les parties sont incapables de choisir un président dans les quinze (15) jours d'opération suivant la nomination du deuxième représentant, l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.
- 15.13 **En vigueur à partir du 11 avril 2024**
Chacune des parties au grief assumera les frais respectifs de la personne qu'elle aura nommée et les deux (2) parties assumeront à parts égales les frais du président.
- 15.14 **En vigueur à partir du 11 avril 2024**
L'arbitre/le conseil d'arbitrage établit sa propre procédure, mais doit donner à chacune de parties toute occasion de présenter une preuve et de se faire entendre. L'arbitre/le conseil d'arbitrage doit prononcer toute ordonnance qu'il juge pertinente.
- 15.15 **En vigueur à partir du 11 avril 2024**
Les conclusions, la décision et la sentence de l'arbitre/du conseil d'arbitrage sont définitives et exécutoires. Elles lient :
- 15.15.1 L'Employeur et l'ATA; et
- 15.15.2 Les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision arbitrale.
- 15.16 **En vigueur à partir du 11 avril 2024**
Rôle de la TEBA dans le cadre de la procédure de règlement des griefs
- 15.16.1 À tout moment, au cours de la procédure de règlement des griefs, si la TEBA détermine qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, la TEBA peut, à son entière discrétion, prendre en charge le processus de règlement de ce grief au nom de l'Employeur/du Conseil scolaire.
- 15.16.2 À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, si l'ATA estime qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, l'ATA peut demander que la TEBA prenne en charge le processus de règlement de ce grief en remplacement de l'Employeur/du Conseil scolaire.
- 15.16.2.1 Toute échéance applicable prévue dans la procédure de règlement des griefs sera suspendue pour la durée des délibérations entre la TEBA et l'ATA en application de la clause 15.16.2.

- 15.16.2.2 Des représentants de la TEBA et de l'ATA se réuniront pour discuter de la demande de prise en charge dans les dix (10) jours d'opération suivant la réception d'une demande écrite à cet effet.
- 15.16.2.3 Dans les cinq (5) jours d'opération suivant la réunion tenue en vertu de l'article 15.16.2.2, des représentants de la TEBA communiqueront à l'ATA leur décision de prendre en charge ou non le grief.
- 15.16.3 Si la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief en vertu de la clause 15.16.1 ou 15.16.2, la TEBA en avisera par écrit la direction générale ou son représentant désigné et le Coordonnateur associé, Négociations collectives. Cet avis comprendra notamment le nom et les coordonnées du représentant de la TEBA et du conseiller juridique chargé de l'affaire.
- 15.16.4 Dans les cas où la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief, toute référence à l'Employeur/aux conseils scolaires dans le présent article sera réputée s'appliquer à la TEBA.
- 15.17 En vigueur à partir du 11 avril 2024**
Processus de médiation facultatif
- 15.17.1 À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, les parties peuvent convenir mutuellement de s'engager dans un processus de médiation non contraignante pour tenter de régler le grief. Dans le but de faciliter le processus de médiation, les parties conviennent de prolonger le délai prévu pour passer à l'étape suivante du processus de règlement du grief en accordant une période de dix (10) jours d'opération suivant la conclusion du processus de médiation pour reprendre la procédure formelle de règlement du grief.
- 15.17.2 Les parties conviendront mutuellement de la nomination d'un médiateur et assumeront à parts égales les frais du médiateur. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un médiateur, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur de Mediation Services de faire la nomination requise.
- 15.17.3 L'intervention du médiateur dans le processus a pour but d'aider les parties à régler le différend. Toute discussion engagée, proposition formulée et/ou documentation produite à cette fin doit être considérée comme étant privilégiée et ces échanges s'effectuent sous toutes réserves. Les deux parties divulgueront toute considération particulière et tout détails pertinents concernant le litige afin d'en arriver à une résolution et, ni l'une ni l'autre des parties ne s'appuiera sur les discussions engagées dans le cadre de la médiation ou les résultats de celle-ci, si la question est soumise à un conseil d'arbitrage pour résolution.
- 15.17.4 Si le grief ne peut être résolu, le médiateur peut produire un rapport comprenant une recommandation de règlement non contraignante.
- 15.18 En vigueur à partir du 11 avril 2024**
Considérations d'ordre administratif
- 15.18.1 Tous les délais mentionnés dans la présente procédure de règlement des griefs sont réputés faire référence aux jours d'opération et excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés. Aux fins du présent article, un jour « d'opération » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement pendant lequel il est prévu, selon le calendrier scolaire de l'Employeur/du Conseil scolaire, que les enseignants travaillent. Les mois de juillet et d'août ne sont pas

compris dans le calcul des jours d'opération.

- 15.18.2 *Si, à n'importe quelle étape de la présente procédure (exception faite de l'article 15.3), la partie plaignante ne prend pas les mesures nécessaires dans les délais impartis, le grief sera considéré comme ayant été abandonné.*
- 15.18.3 *Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés à tout moment d'un commun accord entre les parties. Les demandes de prolongation des délais ne doivent pas être refusées sans motif valable. Une telle entente doit être communiquée par écrit.*
- 15.18.4 *Le grief peut être résolu à tout moment au moyen de dispositions convenues mutuellement entre les parties. Toute entente ainsi convenue liera les signataires de l'entente.*

16. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS LOCALES

Les parties conviennent de maintenir les dispositions suivantes:

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.

En vigueur jusqu'au 10 avril 2024

	Convention collective catholique	Convention collective publique
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.
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

- | | | |
|------|--|---|
| 16.4 | <p>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.</p> | <p>rendre une décision par écrit dans un délai de vingt (20) jours.</p> <p>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.</p> |
| 16.5 | <p>À défaut d'un règlement aux termes des clauses 16.3 (b) ou 16.4, la partie plaignante doit, dans un délai de dix (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.</p> | <p>À défaut d'un règlement aux termes, 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 indiquer le différend ainsi que le nom de l'arbitre qui la représentera au conseil d'arbitrage.</p> |
| 16.6 | <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| 16.7 | <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| 16.8 | <p>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</p> | <p>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.</p> |

Director of Mediation Services de nommer un arbitre en chef.

- | | | |
|-------|--|--|
| 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.

Convention collective consolidée

17.

EMPLOI

17.1 Transfert

Les parties conviennent de maintenir les dispositions suivantes:

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.

	Convention collective catholique	Convention collective publique
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.
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.
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.	

17.2 Cours religieux

Les parties conviennent de maintenir cette disposition de la précédente convention collective des enseignants des écoles catholiques pour les enseignants des écoles catholiques.

	Convention collective catholique
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.

17.3 Postes vacants

- 17.3.1 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.

17.4 Compression du personnel

- 17.4.1 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'ATA sur la façon la plus efficace d'effectuer la compression du personnel.

17.5 Remboursement de dépenses

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 l'hébergement, le transport, et les repas, avec pièces justificatives. Les dépenses encourues pour les congrès de l'ATA ne sont pas remboursables en vertu de cet article.

17.6 Subrogation

17.6.1 Interprétation :

- 17.6.1.1 Coût d'absence désigne la rémunération totale versée par l'Employeur au cours d'une période où l'enseignant était absent du travail.
- 17.6.1.2 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.
- 17.6.1.3 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.
- 17.6.1.4 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.
- 17.6.1.5 « 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.

- 17.6.2 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 :

- 17.6.2.1 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;

- 17.6.2.2 L'enseignant doit, à la demande de l'Employeur, inclure le coût d'absence, calculé par l'Employeur, dans la demande de l'enseignant ;
- 17.6.2.3 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 ;
- 17.6.2.4 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;
- 17.6.2.5 L'enseignant ne règlera pas sa réclamation sans le consentement écrit préalable de l'Employeur quant au montant des coûts de suppléance à être recouverts par l'Employeur ;
- 17.6.2.6 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 ;
- 17.6.2.7 L'enseignant ne peut libérer aucun tiers du coût d'absence sans le consentement de l'Employeur ; et
- 17.6.2.8 Le consentement de l'Employeur à un règlement ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.

17.6.3 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.

17.6.4 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.

17.6.5 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 17.6.

17.6.6 Dans l'exercice de ses droits en vertu de la clause 17.6, l'Employeur tiendra dûment compte des intérêts de l'enseignant.

17.7 **Autres**

17.7.1 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.

17.7.2 Nonobstant la clause 17.7.1, 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.

17.7.3 Un enseignant qui revient au travail suite à un congé accordé en vertu des clauses 17.7.1 ou 17.7.2 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.

17.7.4 Tout enseignant en congé autorisé entre janvier et septembre doit signifier par écrit, au plus tard le 1^{er} avril, son intention de reprendre ses fonctions actives.

17.8 Comité de liaison des enseignants

17.8.1 L'Employeur et l'Association reconnaissent les avantages et les bénéfices mutuels qui découlent d'une communication efficace entre les enseignants et l'Employeur par l'intermédiaire d'un comité de liaison des enseignants.

17.8.2 L'objectif du comité de liaison des enseignants est de discuter de questions liées à l'enseignement, aux conditions d'apprentissage ou à d'autres sujets d'intérêt ou de préoccupation. Ces sujets de discussion peuvent inclure la francisation, le calendrier opérationnel et les projets pilotes potentiels. Les questions liées aux négociations collectives en cours ou aux griefs en cours ne seront pas discutées par ce comité.

17.8.3 Le comité de liaison des enseignants est composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Association et d'un maximum de trois (3) représentants autorisés de l'Employeur.

17.8.4 Le comité de liaison des enseignants doit se rencontrer au minimum deux (2) fois par année scolaire.

17.8.5 En plus des deux rencontres prévues à la clause 17.8.4, à la demande d'un des parties, le comité de liaison doit se réunir dans un délai raisonnable.

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

Signé le : _____ 20__

Signé le : _____ 20__

Au nom de l'ATA

Au nom de l'Employeur

Julie Vaillancourt
Présidente, sous-comité de négociation

Hélène Emmell
Présidente

Valérie Beaulieu
Vice-présidente, sous-comité de négociation

Lyne Bacon
Directrice générale adjointe, ressources humaines et catholicité

Étienne Bélanger
Secrétaire, sous-comité de négociation

Brigitte St-Hilaire
Secrétaire corporative

Anne-Marie Huizing
Représentante de l'agent de négociation

LETTRES D'ENTENTE - NÉGOCIATIONS CENTRALES

LETTRE D'ENTENTE N° 1

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

1. *Champ d'application*

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

- a) d'aider à résoudre les différends découlant du processus des négociations locales lorsque les parties à la convention collective ne s'entendent pas quant à savoir si une question particulière 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.

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

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR

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

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

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

TRANSFERT DES GRIEFS EXISTANTS

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

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

PROCÉDURE PROVISOIRE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

15.1. Cette procédure s'applique aux différends :

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

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

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

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

- 15.4.1. le nom de la ou des parties s'estimant lésées;
- 15.4.2. un exposé des faits donnant lieu au différend;
- 15.4.3. l'article ou les articles de la convention collective qui sont présumés avoir été enfreints; et
- 15.4.4. la mesure de redressement ou corrective demandée.

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

- 15.5.1. À la demande de la TEBA, l'Employeur fournira des renseignements supplémentaires concernant les griefs, renseignements qui prendront la forme déterminée par le président de la TEBA.

- 15.6.** Des représentants du conseil scolaire et de l'ATA se réuniront pour discuter du grief dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis écrit de grief.
- 15.6.1. La partie à l'origine d'un grief peut, à son entière discrétion, signifier son intention renoncer à une discussion du grief dans le cadre d'une réunion à ce sujet et demander une réponse formelle dans les quinze (15) jours d'opération.
- 15.7.** L'ATA donnera un préavis à l'Employeur/au Conseil scolaire lorsqu'un plaignant prévoit d'assister à une réunion portant sur un grief. Dans de tels cas, l'ATA assumera les frais associés à la présence du plaignant, y compris le coût réel d'un enseignant suppléant et la portion de l'Employeur/du Conseil scolaire des cotisations obligatoires aux régimes d'avantages sociaux, conformément à l'article 13.2. L'Employeur donnera un préavis à l'ATA lorsqu'un représentant du conseil scolaire concerné par le grief prévoit d'assister à une réunion portant sur un grief. S'il est question d'un grief déposé contre un enseignant par l'Employeur, l'Employeur assumera les frais associés à la présence de l'enseignant, y compris le salaire, les cotisations à un régime collectif de soins de santé et les frais de déplacement et d'hébergement.
- 15.8.** La partie qui reçoit le grief dispose de quinze (15) jours d'opération suivant la réunion portant sur le grief, prévue à l'article 15.6 pour répondre formellement au grief.
- 15.9.** Si le différend n'est pas résolu au moyen de la réponse prévue à l'article 15.8 ou si aucune réponse n'est fournie, la partie plaignante peut soumettre le grief à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les quinze (15) jours d'opération.
- 15.10.** Seuls l'Employeur et/ou l'ATA peut soumettre un grief à l'arbitrage.
- 15.11.** L'Employeur et l'ATA procéderont à l'arbitrage par un seul arbitre. Les parties doivent convenir mutuellement du choix de l'arbitre unique dans les quinze (15) jours d'opération suivant la réception de l'avis d'arbitrage, après quoi l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.
- 15.12.** Les parties peuvent convenir, par consentement mutuel, de constituer un conseil d'arbitrage à trois formé d'un président et d'un (1) membre nommé par chaque partie. Les membres nommés par chaque partie seront désignés dans les quinze (15) jours d'opération suivant l'entente visant à constituer un conseil d'arbitrage à trois membres, et les personnes nommées devront s'efforcer de sélectionner un président indépendant.
- 15.12.1. Si les parties sont incapables de choisir un président dans les quinze (15) jours d'opération suivant la nomination du deuxième représentant, l'une ou l'autre des parties pourra demander au directeur de Mediation Services de nommer un président.
- 15.13.** Chacune des parties au grief assumera les frais respectifs de la personne qu'elle aura nommée et les deux (2) parties assumeront à parts égales les frais du président.
- 15.14.** L'arbitre/le conseil d'arbitrage établit sa propre procédure, mais doit donner à chacune des parties toute occasion de présenter une preuve et de se faire entendre. L'arbitre/le conseil d'arbitrage doit prononcer toute ordonnance qu'il juge pertinente.
- 15.15.** Les conclusions, la décision et la sentence de l'arbitre/du conseil d'arbitrage sont définitives et exécutoires. Elles lient :
- 15.15.1. l'Employeur et l'ATA; et
- 15.15.2. les enseignants régis par la convention collective qui sont visés par la décision arbitrale.

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

- 15.16.1. À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, si la TEBA détermine qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, la TEBA peut, à son entière discrétion, prendre en charge le processus de règlement de ce grief au nom de l'Employeur/du Conseil scolaire.
- 15.16.2. À tout moment au cours de la procédure de règlement des griefs, si l'ATA estime qu'un grief porte sur une question qu'il serait plus approprié de traiter au niveau provincial, l'ATA peut demander que la TEBA prenne en charge le processus de règlement de ce grief en remplacement de l'Employeur/du Conseil scolaire.
 - 15.16.2.1. Toute échéance applicable prévue dans la procédure de règlement des griefs sera suspendue pour la durée des délibérations entre la TEBA et de l'ATA en application de la clause 15.16.2.
 - 15.16.2.2. Des représentants de la TEBA et de l'ATA se réuniront pour discuter de la demande de prise en charge dans les dix (10) jours d'opération suivant la réception d'une demande écrite à cet effet.
 - 15.16.2.3. Dans les cinq (5) jours d'opération suivant la réunion tenue en vertu de l'article 15.16.2.2, des représentants de la TEBA communiqueront à l'ATA leur décision de prendre en charge ou non le grief.
- 15.16.3. Si la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief en vertu de la clause 15.16.1 ou 15.16.2, la TEBA en avisera par écrit la direction générale ou son représentant désigné et le Coordonnateur associé, Négociations collectives. Cet avis comprendra notamment le nom et les coordonnées du représentant de la TEBA et du conseiller juridique chargé de l'affaire.
- 15.16.4. Dans les cas où la TEBA prend en charge le processus de règlement d'un grief, toute référence à l'Employeur/aux conseils scolaires dans le présent article sera réputée s'appliquer à la TEBA.

15.17. Processus de médiation facultatif

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

tout détails pertinents concernant le litige afin d'en arriver à une résolution et, ni l'une ni l'autre des parties ne s'appuiera sur les discussions engagées dans le cadre de la médiation ou les résultats de celle-ci, si la question est soumise à un conseil d'arbitrage pour résolution

15.17.4. *Si le grief ne peut être résolu, le médiateur peut produire un rapport comprenant une recommandation de règlement non contraignante.*

15.18. Considérations d'ordre administratif

15.18.1. *Tous les délais mentionnés dans la présente procédure de règlement des griefs sont réputés faire référence aux jours d'opération et excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés. Aux fins du présent article, un jour « d'opération » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement pendant lequel il est prévu, selon le calendrier scolaire de l'Employeur/du Conseil scolaire, que les enseignants travaillent. Les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des jours d'opération*

15.18.2. *Si, à n'importe quelle étape de la présente procédure (exception faite de l'article 15.3), la partie plaignante ne prend pas les mesures nécessaires dans les délais impartis, le grief sera considéré comme ayant été abandonné.*

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

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

LETTRE D'ENTENTE N° 3

**Projet de loi 85
(Education Statutes (Students First) Amendment Act, 2021)**

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

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

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

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



LETTRE D'ENTENTE N° 4 *Projet de loi 32*
(Restoring Balance in Alberta's Workplaces Act)

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

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

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

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

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

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

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

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

LETTRE D'ENTENTE N° 6 Processus accéléré d'arbitrage
(projet pilote d'une durée de 12 mois)

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

« Cette décision est le résultat d'un processus accéléré auquel les parties ont consenti. Par conséquent, certaines preuves ont été présentées conjointement par les parties et d'autres l'ont été par dépôt. Le recours à la jurisprudence a été limité. Les parties sont satisfaites d'une décision qui tient compte des

restrictions dont elles ont convenu en ce qui a trait au processus. L'arbitre se réserve le droit de statuer sur le quantum des dommages-intérêts accordés et sur toute question concernant la mise en œuvre de la décision. »

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

LETTRE D'ENTENTE N° 7 *Obligation de prendre des mesures d'adaptation*

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE N° 8 Conditions d'exercice des enseignants en milieu d'apprentissage distribué

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

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

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

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

LETTRE D'ENTENTE N° 9 *Formulaire d'attestation de l'expérience en enseignement*

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

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

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

FORMULAIRE D'ATTESTATION DE L'EXPÉRIENCE EN
ENSEIGNEMENT

Date :

Conseil scolaire émetteur :

Nom de l'enseignante ou de l'enseignant :

Numéro de brevet d'enseignement

Expérience en enseignement

Années d'expérience reconnues :

Expérience non créditée :

(En nombre de jours, conformément à la clause 3.4.4)

Personne-ressource au conseil scolaire :

Nom :

Titre :

Signature :

ANNEXE A - Dispositions relatives à l'expérience en enseignement

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

Les enseignants doivent :

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

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

3.4.2. *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.*

- 3.4.3. Il ne sera accordé à un enseignant qu'une (1) seule année d'expérience par année (1) scolaire.
- 3.4.4. L'expérience accumulée, mais non créditée sera reportée aux années suivantes au fins du calcul du nombre d'années d'expérience.
- 3.4.5. Les dates de rajustement du nombre d'années d'expérience acquises sont le 1^{er} septembre et le 1^{er} février.

Expérience préalable

- 3.4.6. L'enseignant est responsable de fournir à l'Employeur une attestation d'expérience en enseignement qui satisfait aux exigences de l'Employeur, conformément à cet article.
- 3.4.6.1 Jusqu'à ce que l'attestation d'expérience soit soumise au directeur général ou à son représentant désigné, tout enseignant nouvellement embauché par l'Employeur sera considéré comme n'ayant aucune année d'expérience sur la grille salariale.
- 3.4.6.2 Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée est soumise au directeur général ou à son représentant désigné dans les quarante (40) jours d'opération suivant son entrée en fonction, le directeur général ou son représentant désigné ajustera le salaire de l'enseignant et autorisera un paiement rétroactif à partir de la date de son entrée en fonction.
- 3.4.6.3 Si l'attestation d'expérience ou la preuve que l'attestation d'expérience a été demandée n'est pas soumise dans les quarante (40) jours d'opération, le salaire sera ajusté le mois suivant la soumission de pièces justificatives.
- 3.4.7. L'Employeur doit reconnaître l'expérience préalable en enseignement de l'enseignant au même titre que si celui-ci l'avait acquise en travaillant auprès de l'Employeur/du Conseil scolaire, à condition que les preuves fournies par l'enseignant répondent aux exigences de la clause 3.4.8.
- 3.4.8. Un enseignant qui demande que l'Employeur reconnaisse l'expérience qu'il a acquise chez un conseil scolaire précédent doit fournir à son Employeur une confirmation écrite de son conseil scolaire précédent certifiant les éléments suivants :
- 3.4.8.1 le nombre de jours travaillés pour chaque année d'emploi ainsi que la durée de l'emploi, et l'affirmation que l'enseignant détenait un brevet valide d'enseignement de l'Alberta, ou son équivalent selon la juridiction compétente concernée lors de l'acquisition de l'expérience;
- 3.4.8.2 le poste occupé lors de l'acquisition de l'expérience en question exigeait un brevet d'enseignement valide; et
- 3.4.8.3 la confirmation écrite est signée par une personne autorisée par le conseil scolaire précédent.
- 3.4.9. Le placement initial de l'enseignant sur la grille salariale et son avancement sur la grille conformément aux dispositions du présent article ne doivent pas être affectés par un mouvement entre les conseils scolaires couverts par la PECBA. Au moment où l'enseignant change de conseil scolaire, l'Employeur qui accueille l'enseignant doit reconnaître l'expérience reconnue par le conseil scolaire précédent.

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

LETTRES D'ENTENTE LOCALES

LETTRE D'ENTENTE N°10 Allocation de direction catholique

Les parties conviennent par la présente que ce qui suit constitue un accord mutuel entre les parties:

Si supérieure à l'allocation minimale prévue à l'article 4.2.1 de cette convention collective, l'allocation d'une direction d'école déjà en poste dans une école catholique et qui est transférée à une autre école à la demande de l'Employeur sera calculée, pendant une période de trois (3) ans, selon l'un des calculs suivants qui donne le montant le plus élevé, soit :

- a) Un recensement des élèves en vertu de la clause 4.2.1.2 effectué pendant l'année en cours à l'ancienne école; ou
- b) Le calcul prescrit dans les clauses 4.2.1.2 effectué.



Les parties conviennent que le comité de liaison des enseignants discutera et partagera des informations pendant la durée de cette entente sur le projet pilote de l'employeur pour embaucher à titre de contractuels des enseignants suppléants mobiles, dans les cas où cela est possible sur le plan opérationnel.

Cette lettre d'entente expire à la ratification de l'entente locale pour 2020-24.



LETTRE D'ENTENTE N°12 Évaluation des administrateurs



L'Employeur modifiera la directive administrative 440 d'ici le 31 août 2024 afin de refléter les processus d'évaluation des enseignants qui occupent une fonction administrative.

La présente lettre d'entente expire le 31 août 2024.



L'Employeur et l'ATA s'engagent à créer un comité de travail qui a pour but d'étudier les différentes pratiques d'activités parascolaires et les services en dehors du calendrier scolaire au Conseil scolaire FrancoSud.

Le projet se fait pendant l'année scolaire 2024-2025, et peut être prolongé, si nécessaire et avec une entente mutuelle des parties. Les informations recueillies par ce comité de travail pourront appuyer la prochaine ronde de négociations.

Le comité de travail sera composé de trois (3) représentants de l'Association et trois (3) représentants autorisés de l'Employeur.

Le comité de travail s'engage à émettre des recommandations basées sur les discussions et la collecte des données.

