

**Convention collective**

**Entre**

**The Regional Authority of the Greater North Central Francophone  
Education Region Number No. 2  
(Conseil scolaire Centre-Nord)**

**Et**

**The Alberta Teachers' Association**

**1<sup>er</sup> septembre 2016 au 31 août 2018**

## TABLE DES MATIERES

Principes.....	3
1 - Champs d'application.....	5
2 - Durée.....	6
3 - Salaire.....	8
4 - Allocation pour fonctions administratives et conditions d'exercice.....	11
5 - Enseignants suppléants.....	14
6 - Enseignants à temps partiel.....	15
7 - Avantages Sociaux.....	15
8 - Conditions d'exercice.....	17
9 - Développement professionnel.....	18
10 - Congés médicaux, billets médicaux et déclaration.....	19
11 - Congé de maternité, adoption ou parental.....	20
12 - Congés pour affaires personnelles/généraux/personnels.....	22
13 - Congés de représentation et prêt de services pour représentation.....	23
14 - Autres congés.....	24
15 - Procédure de règlement des griefs concernant des questions centrales.....	27
16 - Procédure de règlement de grief concernant des questions locales.....	29
17 - Emploi.....	30
Nouvelle lettre d'entente N° 1.....	34
Nouvelle lettre d'entente N° 2.....	35
Nouvelle lettre d'entente N° 3.....	37
Nouvelle lettre d'entente N° 4.....	38

Cette convention collective entre

The Regional Authority of the Greater North Central Francophone Education Region No. 2  
(Conseil scolaire Centre-Nord)

ci-après appelé  
« Employeur »

Première partie

Et

The Alberta Teachers' Association  
qui agit au nom du personnel enseignant employé par le Conseil

ci-après appelé  
« Association »

Deuxième partie

La présente convention collective a été finalisée le \_\_\_\_\_ 2020 entre The Regional Authority of the Greater North Central Education Region No. 2 (Employeur) et l'Alberta Teachers' Association (Association).

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

*Le masculin est utilisé pour alléger le texte.*

L'Employeur et l'Association 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 mission de l'école adoptée par le Conseil scolaire pour traduire ce rôle: « Offrir à chaque élève une expérience scolaire francophone, catholique ou publique, qui favorise sa réussite, son épanouissement et son engagement communautaire. »
3. Pour l'Employeur et l'ensemble des enseignants qui y travaillent, cette mission 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 mission dans le respect des individus et de leur professionnalisme.

6. Les enseignants reconnaissent leur rôle central à la réalisation de la mission 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 mission.
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.
9. L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements qui s'appliquent aux conseils scolaires dans la province de l'Alberta.

## 1 - CHAMPS D'APPLICATION

- 1.1 *L'Employeur reconnaît que l'Association est le seul agent négociateur autorisé à représenter le personnel enseignant employé par l'Employeur, conformément à la School Act telle qu'amendée, pour toutes les questions relatives aux salaires et autres conditions d'emploi, à l'exception des personnes occupant les postes suivants de directeur général ou de directeur général adjoint. (Cette clause expirera le 22 mai 2019)*
- 1.1 *À compter du 22 mai 2019, 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, exception faite des postes que l'Employeur et l'Association ont convenu d'exclure dans le cadre de leurs négociations locales.*
- 1.1.1 *Tout enseignant à l'embauche de l'Employeur sera membre de l'Association.*
- 1.2 **À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016 et jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, nonobstant la clause 1.1.1, les personnes occupant les postes suivants seront exclues de la convention collective.**
- 1.2.1 Directeur général.
- 1.2.2 Directeur général adjoint
- 1.2 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, nonobstant la clause 1.1.1, les personnes qui occupent les postes suivants sont exclues de la convention collective:**
- 1.2.1 directeur général
- 1.2.2 directeur(s) général(aux) adjoint(s)
- 1.3 *À compter du 22 mai 2019, l'Association est l'agent négociateur de chaque unité de négociations et :*
- 1.3.1 *a le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec la TEBA pour le compte de tous enseignants appartenant aux unités de négociations et de lier les enseignants aux termes de toute entente portant sur les modalités centrales; et*
- 1.3.2 *a le pouvoir exclusif de négocier collectivement avec chaque conseil scolaire pour le compte des enseignants appartenant à chaque unité de négociation en ce qui concerne les modalités locales et de lier les enseignants par une convention collective.*
- 1.4 *À compter du 22 mai 2019, l'Employeur conserve tous les droits de gestion, à moins d'indications contraires expresses dans la présente convention collective.*
- 1.5 *À compter du 22 mai 2019, la mise en œuvre de la présente convention collective ne fera pas en sorte qu'un enseignant reçoive un salaire inférieur à celui qui était calculé aux termes d'une convention collective antérieure, à moins que la TEBA et l'Association en conviennent.*
- 1.6 *À compter du 22 mai 2019, la présente convention collective annule toutes les conventions collectives antérieures et toutes les dispositions qui y sont annexées.*
- 1.7 *À compter du 22 mai 2019, 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.*
- 1.8 Dispositions structurelles
- 1.8.1 **Comité de politique (Cet article sera supprimé à compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties)**

- 1.8.1.1 Les enseignants reconnaissent que l'Employeur a le droit et la responsabilité de formuler des politiques. L'Employeur s'engage à ne pas modifier la présente politique d'embauche et/ou les conditions de travail qui ne sont pas prévues dans les présentes sans d'abord soumettre les modifications à un comité des politiques comprenant le président du comité des politiques économiques et deux enseignants désignés par l'unité de négociation, deux membres de l'Employeur et le directeur général.
- 1.8.1.2 Le comité des politiques détermine ses propres procédures internes.
- 1.8.1.3 Le directeur général a la responsabilité de convoquer les réunions du comité demandées par l'une ou l'autre partie et de fournir les renseignements nécessaires et disponibles.
- 1.8.1.4 Les positions prises par les représentants siégeant au comité devront être consignées par écrit, signées par les représentants et communiquées à l'Employeur et au comité exécutif de l'Unité de négociations.

## 1.8.2 Comité consultatif

- 1.8.2.1 Un comité consultatif sera mis sur pied pour discuter des sujets prioritaires des enseignants. Ce comité sera composé de deux représentants de l'unité locale de l'Association et deux représentants de l'Employeur. L'Association soumettra, selon les besoins, une liste des sujets pour considération pour la période de la convention. Le comité s'entendra sur les items de discussion et tiendra une première rencontre dans les trente jours suivant la soumission des items à discuter.

1.8.3 L'Employeur s'engage à consulter les enseignants concernant toute nouvelle politique et/ou toute modification à une politique existante touchant les conditions de travail des enseignants. Le Comité des politiques économiques nommera un sous-comité à cette fin.

## **2 - DURÉE**

- 2.1 *La durée de la présente convention collective court du 1er septembre 2016 au 31 août 2018. Sauf indication contraire, la présente convention collective demeure entièrement en vigueur jusqu'au 31 août 2018.*
- 2.2 ***Négociation de la liste, à compter du 22 mai 2019 ;***
  - 2.2.1 *Les négociations relatives à la liste des questions centrales et locales doivent commencer au moins 6 mois et au plus 8 mois avant l'expiration de la convention collective existante et être amorcées au moyen d'un avis écrit donné par l'Association ou la TEBA à l'autre partie.*
  - 2.2.2 *Si les parties ne s'entendent pas, la question sera tranchée par arbitrage aux termes de la PECBA.*
- 2.3 ***Négociation des questions centrales, à compter du 22 mai 2019 ;***
  - 2.3.1 *Soit la TEBA, soit l'Association peut, au moyen d'un avis écrit, exiger que l'autre commence les négociations. Malgré le paragraphe 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations centrales de la part de la TEBA ou de l'Association doit être signifié au moins 15 jours et au plus 30 jours après que les questions centrales et les questions locales ont été déterminées.*

2.3.2 L'avis mentionné au paragraphe 2.3.1 est réputé constituer un avis de commencer les négociations collectives mentionné au paragraphe 59(1) du Labour Relations Code.

**2.4 Négociations locales, à compter du 22 mai 2019 ;**

2.4.1 Malgré le paragraphe 59(2) du Labour Relations Code, un avis de commencer les négociations locales de la part d'un Conseil scolaire ou de l'Association doit être signifié après que la convention collective mentionnée à l'article 11(4) de la PECBA a été ratifiée ou que les modalités centrales ont été autrement arrêtées, mais au plus tard dans les 60 jours qui suivent.

2.4.2 L'avis mentionné à l'article 2.4.1 est réputé constituer un avis de commencer les négociations collectives mentionné au paragraphe 59(1) du Labour Relations Code.

**2.5 Prolongation pendant une période de transition, à compter du 22 mai 2019 ;**

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, jusqu'à ce

2.5.1.1 qu'une nouvelle convention collective soit conclue ou

2.5.1.2 qu'une grève ou un lock-out débute en application de la division 13 de la partie 2 du Labour Relations Code pendant les négociations locales.

2.5.2 Si une grève ou un lock-out débute pendant les négociations centrales, la prolongation réputée de la convention collective est suspendue jusqu'à ce qu'une entente relative aux modalités centrales soit ratifiée en application de l'article 11(4) de la PECBA ou que les modalités centrales aient autrement été arrêtées.

**2.6 Rencontres et échanges, à compter du 22 mai 2019 ;**

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

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

**2.7 Ouverture d'un commun accord, à compter du 22 mai 2019 ;**

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

2.7.2 L'Association et 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, à compter du 22 mai 2019 ;**

2.8.1 Étant donné que l'Association est l'agent négociateur du personnel enseignant employé par chaque Conseil scolaire, chaque Conseil scolaire fournit à l'Association au moins une fois par année, au

plus tard le 31 octobre, la liste de ses enseignants membres de l'Association, y compris le nom, le numéro de brevet, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone à domicile et le nom de leur école ou de l'autre lieu où chacun est employé.

- 2.8.2 Chaque conseil scolaire fournit l'information suivante chaque année à l'Association et à la TEBA :
- 2.8.2.1 Répartition des enseignants par catégorie et échelon de la grille salariale en date du 30 septembre;
  - 2.8.2.2 Taux d'utilisation des régimes de Compte Dépenses Avantages Sociaux/Compte Dépenses Bien-être/Régime enregistré d'épargne-retraite (REER);
  - 2.8.2.3 Dernier état financier du conseil scolaire;
  - 2.8.2.4 Cout total des primes relatives aux avantages sociaux;
  - 2.8.2.5 Cout total des enseignants suppléants; et
  - 2.8.2.6 Cout total des allocations.

### **3 - SALAIRE**

3.1 Pendant l'année scolaire, l'Employeur versera à l'enseignant régi par un contrat d'emploi permanent un douzième de son salaire annuel, le dernier vendredi d'opérations du mois de septembre à juin et le dernier vendredi ouvrable du mois pour les mois de juillet et août, selon le calendrier scolaire d'Edmonton.

3.2 Grille salariale

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 School Act telle qu'amendée.

3.2.3 À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016

<i>Expérience</i>	<i>Trois</i>	<i>Quatre</i>	<i>Cinq</i>	<i>Six</i>
0	49 301	59 081	62 465	66 362
1	49 301	62 476	65 865	69 762
2	51 762	65 881	69 260	73 158
3	54 227	69 276	72 661	76 554
4	56 692	72 678	76 058	79 953
5	59 156	76 073	79 457	83 357
6	61 623	79 878	83 414	86 752
7	64 089	83 922	87 463	90 878
8	66 553	87 967	91 508	94 921
9	69 016	92 015	95 556	98 970
10	69 016	93 914	97 297	101 190

Le niveau C3 de la grille sera éliminé. Tous les enseignants qui touchent actuellement un salaire annuel en vertu de la catégorie C3 d'une convention collective existante passeront à l'échelon, au sein de la quatrième année (catégorie C4), qui sera le plus proche de leur salaire annuel actuel, mais qui ne pourra être inférieur à



celui-ci. Si cet échelon de la grille n'est pas le C4MAX, l'enseignant aura droit à une progression à l'intérieur de la grille fondée sur les années d'expérience.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017

<i>Expérience</i>	<i>Quatre</i>	<i>Cinq</i>	<i>Six</i>
<i>0</i>	<i>59 081</i>	<i>62 465</i>	<i>66 362</i>
<i>1</i>	<i>62 476</i>	<i>65 865</i>	<i>69 762</i>
<i>2</i>	<i>65 881</i>	<i>69 260</i>	<i>73 158</i>
<i>3</i>	<i>69 276</i>	<i>72 661</i>	<i>76 554</i>
<i>4</i>	<i>72 678</i>	<i>76 058</i>	<i>79 953</i>
<i>5</i>	<i>76 073</i>	<i>79 457</i>	<i>83 357</i>
<i>6</i>	<i>79 878</i>	<i>83 414</i>	<i>86 752</i>
<i>7</i>	<i>83 922</i>	<i>87 463</i>	<i>90 878</i>
<i>8</i>	<i>87 967</i>	<i>91 508</i>	<i>94 921</i>
<i>9</i>	<i>92 015</i>	<i>95 556</i>	<i>98 970</i>
<i>10</i>	<i>93 914</i>	<i>97 297</i>	<i>101 190</i>

### 3.3 Sclolarité

3.3.1 L'évaluation de la formation universitaire d'un enseignant est établie par le Teacher Qualifications Service (TQS) de l'Association. Si l'évaluation du TQS n'est pas disponible au moment de son entrée en fonction, l'enseignant sera classé temporairement au minimum de l'échelon « quatre » de l'échelle salariale.

3.3.2 Nonobstant la clause 3.3.1, l'Employeur se réserve le droit d'évaluer d'autres diplômes universitaires en plus de ceux qui ont été reconnus par le Teacher Qualifications Service (TQS) de l'Association jusqu'à concurrence d'une année de formation professionnelle supplémentaire pour fins salariales s'il juge qu'une telle évaluation est dans les meilleurs intérêts de l'Employeur. L'Employeur doit aviser l'Unité locale de tous les cas ainsi évalués.

#### 3.3.3

3.3.3.1 La date de reconnaissance des changements survenus dans l'évaluation de la formation professionnelle d'un enseignant est :

a) dans le cas des enseignants déjà en poste :

i) le premier jour d'exercice des fonctions de l'année scolaire - à condition que l'attestation de formation professionnelle pour fins salariales soit communiquée au directeur général le, ou avant le, 31 décembre de la même année ou;

ii) le 1<sup>er</sup> février, à condition que l'attestation soit communiquée au plus tard le 30 juin de l'année en cours;

b) dans le cas des enseignants nouvellement engagés, la date d'entrée en fonction, à condition que l'attestation de formation professionnelle pour fins salariales ou la preuve d'avoir appliqué soit soumise au bureau du directeur général dans les 120 jours qui suivent l'entrée en fonction. Si les documents justificatifs sont présentés en retard, le salaire ne sera réajusté que le premier jour du mois qui suit leur remise. L'Employeur reconnaît que certaines circonstances peuvent justifier la prolongation des délais prévus et il peut le faire s'il le juge approprié.

3.3.3.2. *Nonobstant la clause 3.3.3.1 ci-dessus, dans le cas des enseignants qui ont eu gain de cause lors d'un appel, l'ajustement salarial sera fait à partir de la date de leur entrée en fonction, à condition que l'appel en question soit fait durant la même année scolaire que l'évaluation remise en cause a été effectuée.*

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

### 3.4 *Expérience*

3.4.1 *À compter du 1 septembre 2017; les enseignants accumulent de l'expérience pendant qu'ils détiennent un brevet d'enseignement de l'Alberta valide ou l'équivalent et qu'ils travaillent :*

3.4.1.1 *en vertu d'un contrat dans un poste exigeant un brevet d'enseignement à titre de condition d'emploi, à l'exclusion des congés autorisés sans salaire et des périodes de vacances;*

3.4.1.2 *à titre d'enseignant suppléant au cours des cinq (5) années précédentes.*

3.4.2 *À compter du 1 septembre 2017 une (1) seule année d'expérience est accordée à un enseignant pendant une (1) année scolaire.*

3.4.3. *À compter du 1 septembre 2017; l'expérience non reconnue antérieure acquise au cours d'une année scolaire dans un Conseil scolaire peut être reportée aux fins du calcul des années d'expérience dans l'année scolaire suivante auprès du même Conseil scolaire.*

3.4.4. *Ces dispositions (3.4.1, 3.4.2 et 3.4.3) entrent en vigueur le 1er septembre 2017 et ne s'appliquent pas rétroactivement, si ce n'est pour permettre que l'expérience non reconnue acquise au cours de l'année scolaire 2016-2017 auprès d'un Conseil scolaire soit reportée aux fins du calcul des années d'expérience au cours de l'année scolaire 2017-2018 auprès du même Conseil scolaire.*

3.4.5 *Jusqu'au 31 août 2017, une année d'expérience d'enseignement se définit comme une année scolaire durant laquelle l'enseignant a dispensé au moins 115 jours d'enseignement dans des écoles élémentaires ou secondaires canadiennes. Pour les années d'expérience à l'extérieur du Canada ou au post-secondaire, l'Employeur se réserve le droit de faire des exceptions selon les circonstances.*

3.4.5 *À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, une année d'expérience d'enseignement se définit comme une année scolaire durant laquelle l'enseignant a dispensé au moins 115 jours d'enseignement.*

3.4.6 *Jusqu'au 31 août 2017, nonobstant la clause 3.4.5, les enseignants ont droit à une augmentation pour chaque tranche de 120 jours d'enseignement accumulés au service de l'Employeur, à condition que cette période de service n'ait pas déjà été utilisée pour fins d'ajustement salarial.*

3.4.6.1 *Le service de suppléance au sein de l'Employeur effectué avant le 1<sup>er</sup> septembre 2013 sera reconnu pour les fins du calcul des années d'expérience lorsque l'enseignant a remplacé le même enseignant pour plus de trois (3) journées consécutives.*

3.4.6.2. *À compter du 1er septembre 2013, le service de suppléance effectué au sein de l'Employeur sera reconnu pour fins de calcul des années d'expérience. Ce calcul ne sera pas rétroactif.*

3.4.7 *Nonobstant les clauses 3.4.5 et 3.4.6, un enseignant n'a droit qu'à une seule majoration par année; cette majoration entre en vigueur au commencement de l'année scolaire suivante ou au 1er février.*

3.4.8 *La totalité de l'expérience préalable dans l'enseignement sera reconnue pour fins salariales.*

### 3.5 CONDITIONS PARTICULIÈRES

#### 3.5.1 Service à l'extérieur du calendrier opérationnel

- 3.5.1.1 Tout enseignant qui ne reçoit pas d'allocation administrative ou de supervision, peut accepter de fournir des services pendant les vacances scolaires d'été, à la demande du directeur général ou de son représentant.
- 3.5.1.2 Tout enseignant qui reçoit une allocation administrative ou de supervision peut également accepter de fournir des services pendant les vacances d'été, à la demande du directeur général ou de son représentant, si les services en question excèdent la charge déjà rétribuée.
- 3.5.1.3 Les services décrits ci-dessus seront rémunérés à un tarif équivalent à 1/200 du salaire de base 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 AUTRES TAUX DE RÉMUNÉRATION

#### 3.6.1 Cours d'été

Les enseignants qui enseignent les sessions de révision et les cours d'été recevront **58\$** de l'heure

#### 3.6.2 Ajustement Fort McMurray

Le personnel, à Fort McMurray recevra un ajustement de la grille, conformément à l'article 3.2.1 selon l'article 9 du « *Memorandum of Understanding* ». (Voir l'annexe pour le « *Memorandum* » : **2 754\$**)

#### 3.6.3 Allocation des enseignants sous contrat à Fort McMurray

À Fort McMurray, le personnel enseignant sous contrat (voir article 5 du *Memorandum of Understanding*) recevra une allocation conformément à l'article 10 et 11 du « *Memorandum of Understanding* » : **4 381\$**.

### 3.7 AUTRES ALLOCATIONS

#### 3.7.1 Allocation de Congrès

Le personnel enseignant de Fort McMurray recevra une allocation de 700 \$ par année pour les dépenses de perfectionnement professionnel rattachées au congrès annuel de l'Association. Ce montant sera payé le lundi précédant le congrès. L'administration scolaire confirmera la présence au congrès de chaque enseignant. Les enseignants doivent participer à tout le congrès.

## **4 - ALLOCATION 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 un nouveau poste relevant du champ d'application de la présente convention collective; cependant, les salaires et indemnités supplémentaires doivent être déterminés avec les représentants de l'unité de négociation, avant que le poste en question ne soit annoncé ou que l'affectation ne soit effectuée.

## 4.2 Allocations pour fonctions administratives

### 4.2.1 Allocation de direction

4.2.1.1 En plus du salaire versé conformément à la clause 3.2.2, le directeur reçoit une allocation calculée comme suit :

- a) Allocation de base – **12 474 \$**
- b) Allocation supplémentaire pour les premiers 150 élèves - **34 \$ / élèves**
- c) Allocation supplémentaire pour le nombre d'élèves en sus de 150 - **26 \$ / élèves**

4.2.1.2 Le nombre d'élèves inscrits à l'école le 30 septembre de chaque année sera utilisé pour déterminer les allocations pour les fonctions administratives.

4.2.1.3 **À partir du 1 septembre 2018**, si l'allocation pour la direction d'école calculée selon les modalités des articles 4.2.1.1 (a), (b) et (c) est inférieure à 17 000\$, l'allocation sera de 17 000\$.

### 4.2.2 Allocation pour les directeurs adjoints

4.2.2.1 Le premier ou l'unique directeur adjoint recevra une indemnité équivalente à 60% de l'allocation du directeur; les autres directeurs adjoints et/ou le personnel administratif équivalent reçoivent une allocation équivalente à 50% de l'indemnité du directeur. Dans le cas du personnel administratif équivalent, un montant équivalent à 50% de l'allocation du directeur de l'école sera divisé également entre toutes les personnes concernées.

### 4.2.3 Autres allocations

En plus du salaire prévu à la clause 3.2.2, le personnel désigné de l'Employeur recevra les allocations suivantes :

4.2.3.1 Chef de secteur et coordonnateur affecté à une seule école – **6 048 \$**

4.2.3.2 Enseignant assigné à plus d'une école – **880 \$**

4.2.3.3 Enseignant désigné consultant recevra une allocation de **8 811 \$** pour une équivalence à temps plein, aussi longtemps qu'il demeure consultant. **(Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)**

4.2.3.3 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, l'enseignant désigné consultant ou conseiller pédagogique recevra une allocation de – **8 811 \$** pour une équivalence à temps plein, aussi longtemps qu'il demeure consultant ou conseiller pédagogique.

4.2.4 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.

## 4.3 ADMINISTRATEURS INTÉRIMAIRES/SUBSTITUS – RÉMUNÉRATION

4.3.1 Si le titulaire d'un poste administratif est absent de ses tâches pour une période dépassant 10 (dix) jours consécutifs d'enseignement, un autre administrateur ou enseignant doit assumer ses

responsabilités et recevoir une allocation égale à celle de la personne remplacée à partir du sixième jour.

4.3.2 Dans les écoles où il n'y a pas d'adjoint et où le directeur est absent, un membre du personnel enseignant doit être désigné pour assumer les responsabilités du directeur. Si l'absence se prolonge au-delà de deux jours, le remplaçant recevra une allocation équivalente à 60% de celle du directeur, calculée rétroactivement à partir du premier jour.

#### 4.4 ENSEIGNANTS POSSÉDANT UNE DÉSIGNATION DE DIRECTION ; à compter du 1 septembre 2017 ;

4.4.1 *L'enseignant désigné comme direction d'école doit conclure une série de contrats à terme d'une durée maximale de cinq (5) ans. Un maximum de deux (2) de ces cinq ans peut être des années de probation. Après le maximum de cinq (5) ans de contrats à terme, y compris la période de probation maximale de deux (2) ans, l'Employeur doit décider si la désignation se poursuivra ou non et, si elle se poursuit, elle est réputée être une désignation continue.*

4.4.2 *Toute direction en poste qui a eu un ou plusieurs contrats à terme d'une durée totale de moins de cinq ans le 1er septembre 2017 peut continuer d'être visé par les termes du contrat à terme jusqu'à ce que le nombre total d'années où elle est désignée comme direction soit de cinq ans. Quand la durée totale de sa désignation comme direction atteindra cinq ans en date du 31 août 2018, l'Employeur devra décider au plus tard le 30 avril 2018 si la désignation continuera ou non pendant l'année scolaire 2018-2019 et, si elle continue, elle sera réputée être une désignation continue.*

4.4.3 *Dans le cas de la direction en poste qui est visé par un ou des contrats à terme pendant une période de cinq ans ou plus en date du 1er septembre 2017, l'Employeur doit décider au plus tard le 31 janvier 2018 si sa désignation continuera ou non et, si elle continue, elle sera réputée être une désignation continue. Si la désignation n'est pas maintenue, elle expirera à la conclusion de la durée prévue dans le contrat à terme, à moins que celui-ci ne soit résilié autrement conformément aux dispositions expresses du contrat à terme.*

#### 4.5 AUTRES CONDITIONS RELATIVES À DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES

##### 4.5.1 Allocation et assignation des administrateurs

4.5.1.1 Dans une école où le personnel enseignant compte plus de deux personnes, l'Employeur affectera un enseignant à la fonction de directeur d'école. **(Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)**

4.5.1.2 Aux fins de déterminer si une école aura un directeur adjoint, 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. **(Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)**

4.5.1.3 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, dans les écoles qui comptent 8 enseignants ou plus, l'Employeur nommera un directeur adjoint.

4.5.1.3 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, dans les écoles qui comptent neuf (9) enseignants équivalents à temps plein ou plus, y compris la direction de l'école, l'Employeur nommera un directeur

adjoint. Le nombre d'équivalents à temps plein ainsi établi est calculé en date du 30 septembre de chaque année scolaire.

- 4.5.1.4 Dans les écoles qui comptent 25 enseignants ou plus, l'Employeur nommera un premier directeur adjoint et un second directeur adjoint, et/ou des équivalents administratifs. Le directeur général peut nommer d'autres directeurs adjoints, et/ou du personnel administratif équivalent supplémentaire. **(Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)**
- 4.5.1.5 Nonobstant les clauses 4.5.1.3 et 4.5.1.4, 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) directeur(s) adjoint(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 directeur adjoint sans son consentement écrit. **(Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)**

## **5 - ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS**

### *5.1 Taux de rémunération*

*5.1.1 Les salaires et allocations auxquels l'enseignant suppléant a droit, conformément à la School Act telle qu'amendée, sont les suivants :*

- 5.1.1.1 pour la première et la seconde journée de suppléance, paie de vacances incluses – 219 \$*  
*5.1.1.2 pour la première et la seconde demi-journée de suppléance, paie de vacances incluses  
116 \$*

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

- 5.2.1 À compter de la troisième journée consécutive de suppléance dans les mêmes tâches journalières pour le même enseignant, le tarif salarial journalier qui s'applique à l'enseignant conformément à la grille salariale de base, paie de vacances incluses.*
- 5.2.2 À compter du 1er septembre 2017, la période d'emploi ininterrompu pendant l'année scolaire ne sera pas considérée comme interrompue si un jour férié, un congrès d'enseignants, une journée pédagogique ou toute autre relâche régie par le réseau interrompt la continuité de suppléant dans la salle de classe.*

### *5.3 Autres conditions relatives aux enseignants suppléants*

- 5.3.1 Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, en général, un suppléant doit suivre l'horaire de l'enseignant qu'elle ou qu'il remplace**
- 5.3.1 À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, en général, un suppléant doit suivre l'horaire de l'enseignant qu'il remplace à moins que ce soit une enseignante à temps partiel ou un administrateur qui a une charge d'enseignement moindre que temps plein.**

## **6 - ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL**

- 6.1 *Définition de l'ÉTP : À compter du 1er septembre 2017, l'ÉTP de l'enseignant à temps partiel sera calculé en tant que quotient du nombre d'heures d'enseignement annuelles réelles de l'enseignant par le nombre d'heures d'enseignement d'une affectation à temps plein dans l'école de l'enseignant. Cet ÉTP servira au calcul de la part proportionnelle des heures assignables de l'enseignant.*
- 6.2 *Salaire des enseignants à temps partiel*
- 6.2.1 *Jusqu'au 31 août 2017, un enseignant à temps partiel sera rémunéré conformément à la clause 3.2.2 ci-dessus, mais le salaire annuel auquel elle ou il a droit sera calculé en multipliant le salaire à temps plein par le résultat de la division du nombre de minutes que l'enseignant enseigne par semaine, par 1 400.*
- 6.2.2 *À compter du 1er septembre 2017, le salaire annuel d'un enseignant à temps partiel sera calculé en multipliant le salaire à temps plein par l'ÉTP calculé à la clause 6.1 ci-dessus.*
- 6.3 **AVANTAGES SOCIAUX DES ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL ET CALCUL PROPORTIONNEL**
- 6.3.1 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties,** *la contribution du Conseil scolaire pour les primes des régimes d'assurances collectives 7.1.1.1, 7.1.1.2 et 7.1.1.5 sera proportionnelle à l'équivalence à temps plein que l'enseignante ou l'enseignant travaille. Dans tous les cas, l'Employeur ne défrayera pas moins de 75% de ces primes.*
- 6.3.1 **À partir du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties,** *la contribution de l'Employeur pour les primes des régimes d'assurances collectives 7.1.1.1, 7.1.1.2 et 7.1.1.4 sera proportionnelle à l'équivalence à temps plein que l'enseignante ou l'enseignant travaille. Dans tous les cas, l'Employeur ne défrayera pas moins de 75% de ces primes.*
- 6.4 **AUTRES CONDITIONS DES ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL**
- 6.4.1 *Un enseignant détenant un contrat permanent à plein temps le 1er septembre 1994, qui accepte un contrat à temps partiel, se verra offrir un contrat permanent à temps partiel pour une période déterminée qui, nonobstant l'article 84(2) de la School Act, spécifiera le pourcentage de l'allocation des tâches par rapport à une affectation à temps plein, laquelle ne pourra pas être ajustée sans le consentement des deux parties.*
- 6.4.2 *À la fin de la période initiale ou de toute autre période, l'enseignant sera retourné à son contrat permanent à plein temps à moins qu'avant le 1er mai, l'enseignant et l'Employeur soient d'accord pour renouveler l'entente contractuelle à temps partiel pour une nouvelle période. Rien n'empêche d'y apporter des modifications acceptables aux deux parties.*
- 6.4.3 *L'enseignant sera retourné à un poste acceptable aux deux parties ou au poste qu'il occupait avant le début de l'assignation à temps partiel. Advenant la disparition du poste, l'enseignant sera placé dans un poste correspondant à sa formation et à son expérience.*

## **7 - AVANTAGES SOCIAUX**

### **7.1 RÉGIMES COLLECTIFS DE SOINS DE SANTÉ**

- 7.1.1 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties,** *l'Employeur s'engage à couvrir 96% du total des primes, comme suit, au nom de tous les enseignants participant aux régimes suivants d'assurances collectives:*

- 7.1.1.1 Régime de soins complémentaires : *A.S.E.B.P. Extended Health Care - Plan 1*
- 7.1.1.2 Régime de soins dentaires : *A.S.E.B.P. Dental Care - Plan 3*
- 7.1.1.3 Assurance Invalidité prolongée : *A.S.E.B.P. Extended Disability - Plan D*
- 7.1.1.4 Assurance Vie et en cas de décès : *A.S.E.B.P. Life and Accidental Death ou de mutilation par accident : and Dismemberment Insurance - Schedule 2.*
- 7.1.1.5 Assurance Maladie : *Alberta Health Care Insurance Plan*
- 7.1.1.6 Vision : *A.S.E.B.P. Vision and Hearing Aid Care – Plan 3*

**7.1.1 À partir du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, l'Employeur s'engage à couvrir quatre-vingt-seize pourcent (96%) du total des primes, comme suit, au nom de tous les enseignants participant aux régimes suivants d'assurances collectives:**

- 7.1.1.1 Régime de soins complémentaires : *A.S.E.B.P. Extended Health Care - Plan 1*
- 7.1.1.2 Régime de soins dentaires : *A.S.E.B.P. Dental Care - Plan 3*
- 7.1.1.3 Assurance Invalidité prolongée : *A.S.E.B.P. Extended Disability - Plan D*
- 7.1.1.4 Vision: *A.S.E.B.P. Vision and Hearing Aid Care – Plan 3*
- 7.1.1.5 Assurance de décès ou de mutilation par accident : *A.S.E.B.P. Death and Dismemberment Insurance – Schedule 2*
- 7.1.1.6 Assurance Vie : *A.S.E.B.P. Life – Schedule 2*

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

## 7.2 ADMISSIBILITÉ AUX RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX

7.2.1 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.

7.2.2 La participation aux régimes 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.

7.2.3 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.

## 7.3 COMPTE DE DÉPENSE AVANTAGES SOCIAUX ET COMPTE DE DÉPENSES BIENÊTRE

7.3.1 Conformément aux règles de l'A.S.E.B.P., l'Employeur établira un Compte de dépenses avantages sociaux d'un montant de 650\$, versé mensuellement, proportionnellement à l'ÉTP de chaque enseignant dont l'ÉTP est de 0.5 et plus.

## 7.4 AUTRES RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX, Y COMPRIS L'ÉPARGNE-SALAIRE ET LES REÉR

7.4.1 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, l'Employeur retiendra sa portion et celle de l'enseignant de tout rabais aux primes d'assurance-chômage qui pourraient lui être octroyés.**

7.4.1 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective, les primes versées aux régimes d'avantages sociaux par l'Employeur lui permettent de conserver et de ne pas transmettre aux enseignants le rabais de primes de l'assurance emploi.**



- 7.4.2. Tout enseignant qui subit des préjudices personnels dans l'exercice de ses fonctions ou en résultant, et qui doit payer des frais médicaux non couverts par les régimes d'assurance auxquels participe l'Employeur, ou couverts par d'autres organismes gouvernementaux, a le droit de soumettre le justificatif de ses dépenses pour en demander le remboursement. Néanmoins, l'Employeur n'est pas tenu de régler les frais au-delà d'une période d'un an à compter de la date de l'accident.

## **8 - CONDITIONS D'EXERCICE**

- 8.1.1. *La semaine d'enseignement doit être organisée de façon à ce que les enseignants qui ne reçoivent pas d'allocation administrative n'aient pas une charge de travail supérieure à trente (30) heures par semaine, i.e., 30 heures de temps assignable, dont 910 heures par année, au maximum, à être consacrées à l'instruction des élèves.*
- 8.1.2. *Lorsque des rencontres parents-enseignants ont lieu, l'école peut annuler ou réduire le temps d'enseignement d'une durée cumulative maximale de deux demi-journées par année scolaire. Lors de ces occasions, le temps attribué peut dépasser trente (30) heures pour permettre la tenue de ces rencontres.*
- 8.1.3. *Les enseignants sont tenus de dispenser l'enseignement et d'exécuter les tâches qui leur sont assignées par la direction de l'école, en consultation avec le personnel.*

### **8.2. Définition des heures assignables, à compter du 1 septembre 2017 ;**

- 8.2.1. *Les heures assignables sont les heures que les Conseils scolaires attribuent aux enseignants et pendant lesquelles ceux-ci exigent que les enseignants exercent diverses activités et fonctions professionnelles, notamment :*
- 8.2.1.1. *les jours d'opération ou jours du calendrier scolaire (y compris un congrès d'enseignants)*
  - 8.2.1.2. *l'enseignement*
  - 8.2.1.3. *la supervision, y compris avant et après les cours, pendant la période de transition entre les cours, les récréations et les périodes de 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, heures assignées au perfectionnement professionnel des enseignants et 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 déterminé pendant une journée de travail raisonnable.*
- 8.2.2. *Les enseignants ont des obligations professionnelles en vertu de la School Act et des règlements pris en vertu de celle-ci, de même qu'en vertu de la Norme de qualité de l'enseignement, qui peuvent dépasser les heures assignées par les Conseil scolaires. Les enseignants disposent d'un pouvoir discrétionnaire, qu'ils doivent exercer raisonnablement, en ce qui concerne le moment où ils s'acquittent de leurs responsabilités professionnelles qui s'étendent au-delà de leurs heures assignées.*
- 8.2.3. *Les heures consacrées aux déplacements aux fins des activités de perfectionnement professionnel mentionnées au sous-alinéa 8.2.1.5 ne seront pas prises en compte dans le calcul des heures assignables de l'enseignant si :*
- 8.2.3.1. *l'enseignant reçoit une autre rémunération ou des 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 *Autres conditions d'exercice*

8.3.1 *Il incombe au directeur d'école d'effectuer la répartition des heures d'enseignement, de supervision et des autres tâches du personnel enseignant de l'école.*

8.3.2 *Si un enseignant estime que les dispositions des articles 8.1.1, 8.1.2, 8.1.3 et 5.3.1 n'ont pas été respectées, il peut faire appel auprès du directeur général ou de son représentant.*

8.3.3 *L'Employeur doit doter chaque école d'un personnel adéquat pour permettre aux administrateurs d'assumer leurs fonctions et responsabilités.*

8.3.4 *L'Employeur fera tout son possible pour optimiser l'apprentissage des élèves dans les classes à plus d'un niveau scolaire.*

8.3.5 *L'Employeur doit accepter de donner priorité à un rapport enseignant-élèves moins élevé dans les classes où les élèves ont des besoins spéciaux identifiés, incluant l'anglais langue seconde et la francisation.*

## **9 - DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

### 9.1 *Plan de croissance professionnel des enseignants, à compter du 22 mai 2019 ;*

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 des discussions entre l'enseignant et le directeur au sujet des plans de croissance professionnelle, continuera de se dérouler.*

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

### 9.2 *Congé pour développement professionnel*

9.2.1 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, le congé de perfectionnement professionnel est dans la politique G-7120. On ne peut pas modifier cette politique sans la consultation et l'approbation des enseignants à l'emploi de l'Employeur.**

9.2.1 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, la politique G-7120- Formation continue ne peut pas être modifiée sans la consultation et l'approbation des enseignants à l'emploi de l'Employeur.**

- 9.2.2 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, 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.
- 9.2.2 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, 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, **et si un suppléant est disponible.**
- 9.2.3 Aux fins du *Teachers' Retirement Fund* (TRF), les congés de perfectionnement professionnel sont considérés des « affectations d'enseignement sans instruction » et les primes du TRF sont déduites et remises par l'Employeur selon la méthode régulière de calcul de ces primes. **(Cet article sera supprimé à compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties)**

## **10 - CONGÉS MÉDICAUX, BILLETS MÉDICAUX ET DÉCLARATION**

- 10.1 *Un congé de maladie payé est accordé à tout enseignant qui doit obtenir un traitement médical ou des soins dentaires nécessaires ou en raison d'une maladie ou d'une invalidité.*
- 10.2 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, à la demande de l'Employeur, l'enseignant doit fournir :
- 10.2.1 sur le formulaire réglementaire de l'Employeur, une attestation certifiant que son absence est conforme à la clause 10.1 quand le congé est d'une durée égale ou inférieure à trois jours.
- 10.2.2 un certificat médical indiquant que l'absence est justifiée pour raison médicale quand le congé dépasse trois journées consécutives d'enseignement.
- 10.2 10.2.1 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, à la demande de l'Employeur et sur le formulaire prescrit de l'Employeur, l'enseignant doit attester que son absence est conforme à clause 10.1, lorsque le congé est d'une durée égale ou inférieure à trois (3) jours, ou :
- 10.2.2 L'enseignant doit fournir à l'Employeur une preuve médicale satisfaisante indiquant que l'absence de l'enseignant est justifiée par des raisons médicales, lorsque l'absence dépasse trois (3) jours consécutifs d'opération.
- 10.3 En tout temps, l'Employeur a le droit de demander que la personne soit examinée par le médecin ou le dentiste choisi par l'Employeur et aux frais de ce dernier. L'Employeur doit donner les raisons pour la demande de l'examen.
- 10.4 10.4.1 *Dès le début de son emploi, tout enseignant dans sa première année a droit à des congés de maladie équivalant à deux (2) jours par mois, selon la durée de son contrat.*
- 10.4.2 *Si un enseignant n'a pas assez de congés de maladie accumulés pour lui assurer son salaire régulier pendant la période d'attente pour le régime d'assurance invalidité de longue durée (ILD), et si cet enseignant est accepté comme prestataire de l'ILD, l'Employeur défrayera son salaire pour la période du congé de maladie insuffisant jusqu'à un maximum de 90 jours consécutifs.*
- 10.5 *Après une année d'enseignement, l'enseignant a droit à des congés de maladie payés pendant 90 jours successifs. Ces congés sont payés ou non selon les dispositions énoncées ci-dessous et servent de période d'attente avant de toucher les prestations de l'assurance-invalidité longue durée (ILD).*

- 10.5.1 *La période d'attente rémunérée pour être admissible à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD) commence la première journée où l'enseignant, qui devient malade ou invalide en cours de service actif, est absent.*
- 10.5.2 *Pour tout enseignant qui devient malade ou invalide pendant un congé autorisé aux termes des articles 11.1, 12, 13 et 14, autre que la clause 10 de la convention collective, la période d'attente sans salaire aux fins de l'ILD commence à la date de survenue de la maladie ou de la condition invalidante, attestée par un médecin. Si la personne était censée reprendre ses fonctions avant la fin de la période d'attente, elle peut être rémunérée au même titre que pour un congé de maladie payé pour le reste de la période d'attente.*
- 10.5.3 *Si un enseignant ne peut travailler à plein temps pour raison d'incapacité, l'Employeur et l'enseignant peuvent s'entendre pour que la période de congé de maladie à laquelle il a droit soit rallongée sur une base proportionnelle au temps travaillé pendant une période déterminée. Cette période remplacera la période d'attente.*
- 10.6 *Si la maladie ou l'invalidité se poursuit au-delà de la période d'attente, le versement du salaire, s'il existe, cesse moyennant les dispositions de la School Act telles qu'amendées. Les enseignants inscrits au régime d'ILD doivent présenter une demande de prestations dès que possible.*
- 10.7 *Tout enseignant absent pour les raisons évoquées ci-dessus et qui reprend ses activités professionnelles normales a de nouveau droit à 90 jours de congé de maladie. Cependant, si la personne souffre de nouveau du même problème dans les six mois qui suivent, elle doit immédiatement présenter une demande de prestations d'ILD. Dès que la demande est approuvée, les prestations sont versées à partir du premier jour d'absence due à la rechute.*
- 10.8 *Nonobstant la clause 10.5, les enseignants qui ont accumulé une réserve de congés de maladie supérieure à la période d'attente aux fins des prestations d'ILD en date du 1er septembre 1981, conservent cette réserve. Ils peuvent épuiser cette réserve de congés de maladie avant de présenter une demande de prestations d'ILD. Quand un enseignant a utilisé ses crédits de congés de maladie au-delà de la période d'attente aux fins des prestations d'ILD, sa réserve de congés de maladie est éliminée quand il reprend ses activités professionnelles normales, et son admissibilité aux congés de maladie est conforme à la clause 10.5. (Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)*
- 10.9 *Quand un enseignant démissionne, tous ses congés de maladie accumulés sont annulés. Cependant, si la personne est employée par l'Employeur depuis cinq années au moins et si elle réintègre son poste dans les deux ans qui suivent son départ, les congés accumulés conformément à la clause 10.8 sont rétablis. (Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)*

## **11 - CONGÉ DE MATERNITÉ, ADOPTION OU PARENTAL**

### **11.1 Congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental**

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

11.1.2 11.1.2.1 *Le congé de maternité commence à la date choisie par l'enseignante. L'enseignante doit, si possible, aviser le directeur général des dates de son congé trois mois avant la date du début du congé.*

11.1.2.2 *Le directeur général peut demander l'attestation d'un médecin indiquant la date d'accouchement probable.*

11.1.2.3 *Le congé de maternité est sans solde excepté si les conditions prévues par la clause 11.1.2.6 sont présentes.*

11.1.2.4 *L'enseignante peut mettre fin à son congé n'importe quand pendant l'année qui suit la date de l'accouchement ou à une date ultérieure convenue par les deux parties. La date prévue de la reprise des activités professionnelles doit être indiquée au commencement du congé. Dans la mesure du possible, le retour au travail aura lieu au moment d'une pause naturelle dans l'année scolaire. Il est convenu que si l'enseignante a un contrat probatoire ou temporaire, l'Employeur n'a pas d'obligation au-delà du terme du contrat.*

11.1.2.5 *Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir le directeur général par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.*

11.1.2.6 *Avant le début du congé de maternité, toute enseignante dans sa deuxième année ou plus à l'embauche de l'Employeur doit suivre la formule a) ou b) ci-dessous.*

a) *Si l'enseignante doit s'absenter pour des raisons médicales avant 10 semaines précédant le jour prévu d'accouchement, et si l'enseignante continue l'absence médicale jusqu'au jour d'accouchement, l'enseignante doit utiliser des congés de maladie, jusqu'à ce qu'elle soit admissible comme prestataire de ILD.*

b) *Si l'enseignante s'absente au cours des 10 semaines avant le jour d'accouchement prévu ou à la date d'accouchement actuelle, l'enseignante doit choisir la formule i) ou ii) ci-dessous. L'enseignante doit suivre la formule choisie jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail suite à l'accouchement.*

i) *L'enseignante peut se prévaloir du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC). L'Employeur doit établir et maintenir un Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage qui assure 95% de leur salaire hebdomadaire pendant 17 semaines aux enseignantes qui sont en congé de maternité. Pendant ces 17 semaines, l'Employeur doit payer sa part des régimes d'assurances collectives spécifiés à la clause 7.1 de la convention collective.*

ii) *Nonobstant la clause 10.5.2, l'enseignante peut bénéficier des congés de maladie payés, conformément à la clause 10 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.*

### *11.1.3 Congé parental*

11.1.3.1 *Les enseignants ont droit à un congé parental dans les conditions suivantes*

a) *L'enseignant doit aviser l'Employeur dès qu'une adoption a été officiellement confirmée.*

b) *Le congé commence la semaine d'une adoption*

11.1.3.2 *Un congé parental peut suivre immédiatement un congé de maternité.*

11.1.3.3 (a) *Le congé parental est sans solde*

(b) *L'enseignant peut réintégrer ses fonctions en tout temps dans l'année qui suit la date de congé parental ou à une date ultérieure convenue par les deux parties. La date prévue de la reprise des activités professionnelles doit être indiquée au*

*commencement du congé. Dans la mesure du possible, le retour au travail aura lieu à une pause naturelle dans l'année scolaire.*

*11.1.3.4 Dans tous les cas, l'enseignant doit prévenir le directeur général par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.*

*11.2 Avantages sociaux – versement anticipé ou remboursement de primes pendant la période non rémunérée du congé, à compter du 22 mai 2019 :*

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

*11.2.2 Sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, les enseignantes en congé de maternité ou les enseignants en congé d'adoption ou en congé parental peuvent prendre des arrangements par l'intermédiaire de l'employeur afin de verser par anticipation la totalité des primes relatives aux avantages applicables prévus dans la convention collective existante pendant une période maximale de 12 mois.*

*11.2.3 Malgré la clause 11.2.2, sous réserve des modalités et conditions des polices des assureurs offrant les avantages, si l'enseignant en fait la demande, l'Employeur continuera de payer la cotisation de l'Employeur à l'égard du coût des avantages pour une enseignante en congé de maternité ou un enseignant en congé d'adoption ou en congé parental pendant une période maximale de douze mois, à la condition que l'enseignant rembourse la cotisation de l'employé à l'égard des primes à payer pour ces avantages.*

*11.2.4 L'enseignant qui prend l'engagement prévu à la clause 11.2.3 est responsable du remboursement des primes versées par l'Employeur pour les avantages 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 douze mois qui suit la reprise de ses fonctions.*

*11.2.5 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 et doit rembourser l'Employeur dès réception d'une facture en ce sens.*

*11.2.6 Si l'enseignant n'a pas remboursé intégralement le coût des primes relatives aux avantages versées auparavant par l'Employeur en application de la clause 11.2.3, il ne peut présenter une nouvelle demande en application de la clause 11.2.3.*

## **12 - CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES/GÉNÉRAUX/PERSONNELS**

*12.1 À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014, des congés pour raisons personnelles sont octroyés pour une durée maximale de deux jours de calendrier par année scolaire, aux enseignants sous contrat pour plus de 115 jours et selon les conditions suivantes : (Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)*

*12.1.1 l'enseignant doit trouver un suppléant à 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, sauf en cas d'urgence où l'avertissement peut être fait oralement; et*

*12.1.3 un congé pour raisons personnelles ne sera pas utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps.*

*12.2 À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014, des congés pour raisons personnelles sont octroyés pour une durée maximale d'un jour de calendrier par année scolaire, au coût de la suppléance, qu'elle soit requise ou non, aux enseignants sous contrat pour plus de 115 jours et selon les conditions suivantes : (Cet article*

**sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)**

- 12.2.1 l'enseignant doit trouver un suppléant dans la liste fournie par l'Employeur ;
- 12.2.2 l'enseignant doit avertir *la direction d'école* par écrit au moins dix (10) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence où l'avertissement peut être fait oralement ; et
- 12.2.3 lorsqu'un congé pour raisons personnelles est utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps, le directeur général ou son représentant, en consultation avec la direction d'école doit juger que l'absence de l'enseignant n'affectera pas le fonctionnement de l'école.

12.1

**12.1.1 À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, les congés pour raisons personnelles sont accordés pour une durée maximale de trois (3) jours d'opération, la troisième au coût de la suppléance qu'elle soit requise ou non, par année scolaire, aux enseignants sous contrat pour plus de 115 jours. Lorsque l'Employeur a accordé un congé personnel et que l'enseignant ne satisfait pas à l'exigence de plus de 115 jours sous contrat à la fin de l'année scolaire, l'Employeur recouvre le salaire de la journée payé à l'enseignant.

**12.1.2 À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties ou au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2019**, un enseignant ayant un contrat continu et qui travaille à temps plein (ÉTP de 1,0) pourra reporter à l'année scolaire subséquente une journée personnelle payée moins le coût de la suppléance. L'enseignant devra en faire la demande avant le 30 juin de l'année scolaire en cours. La journée reportée ne pourra pas être reportée une deuxième fois.

**12.1.3 À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, la déduction pour le coût de la suppléance en vertu de la clause 12.1.1 et 12.1.2 ne peut dépasser le salaire gagné par l'enseignant pour cette journée.

**12.2 À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, les conditions suivantes s'appliquent à la clause 12.1 :

- 12.2.1 l'enseignant doit trouver un suppléant de la liste approuvée par l'Employeur,
- 12.2.2 l'enseignant doit avertir la direction d'école par écrit au moins dix (10) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence où l'avertissement peut être fait oralement; et
- 12.2.3 le congé pour raisons personnelles au coût de la suppléance peut être utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps lorsque le directeur général ou son représentant, en consultation avec la direction d'école juge que l'absence de l'enseignant n'affectera pas le fonctionnement de l'école.

12.3 Les déductions effectuées pour des frais de suppléance ne doivent en aucun cas dépasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé. **(Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)**

### **13 - CONGÉS DE REPRÉSENTATION ET PRÊT DE SERVICES POUR REPRÉSENTATION, À COMPTER DU 22 MAI 2019**

13.1 *Un enseignant a droit à un congé autorisé rémunéré à la condition que l'Association 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, pour exercer les fonctions de membre élu ou nommé du Conseil exécutif provincial, des comités de discipline et d'examen de la pratique (Discipline and Practice Review Committees) et des comités de négociations des tables centrale et locales.*

- 13.2 *Sur présentation d'une demande écrite adressée au directeur général ou à son délégué, 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'Association remboursera l'Employeur conformément à la clause 13.1. Ces congés ne seront pas refusés déraisonnablement.*
- 13.3 *Si l'Association demande le détachement d'un enseignant qui est élu au Conseil exécutif provincial, à titre de président d'une section locale ou à tout autre titre de représentant local déjà nommé dans la convention collective, l'enseignant sera détaché selon un horaire pouvant atteindre au maximum l'ÉTP de l'enseignant, à la condition que le nombre d'heures de l'ÉTP pendant lesquelles l'enseignant sera détaché soit convenu mutuellement entre l'Employeur, l'enseignant et l'Association et qu'ils n'en contentent rien à l'Employeur.*
- 13.4 *Au cours de ce détachement, 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'Association remboursera à l'Employeur tous les paiements effectués par celui-ci à l'enseignant pour le compte de l'enseignant pendant son détachement aux termes de cette clause.*

#### **14 - AUTRES CONGÉS**

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

14.1.1 Les personnes qui réintègrent leur poste après un congé autorisé d'une année ou moins, accordé conformément à la convention collective, retrouvent un poste à la même école et assujetti aux mêmes conditions d'emploi qu'elles occupaient au moment de leur départ.

14.1.2 Nonobstant la clause 14.1.1, les personnes qui réintègrent leur poste après un congé de maternité, parental ou d'adoption, à une date ultérieure convenue par les deux parties, retrouvent le poste qu'elles occupaient au moment de leur départ.

14.1.3 Les personnes qui réintègrent leur poste après un congé selon les clauses 14.1.1 et 14.2.2 ne seront ni avantagées ni désavantagées advenant une réduction du nombre d'enseignants ou advenant que des changements de programme sont nécessaires dans une école donnée.

14.1.4 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, tout enseignant qui est en congé autorisé entre janvier et septembre doit signifier par écrit, le 1<sup>er</sup> avril au plus tard, son intention de reprendre ses fonctions actives.

14.1.4 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, tout enseignant qui est en congé autorisé entre janvier et septembre doit signifier par écrit, le 1<sup>er</sup> mars au plus tard, son intention de reprendre ses fonctions actives.

14.1.5 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, les déductions effectuées pour des frais de suppléance ne doivent en aucun cas dépasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé.

14.1.5 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, lorsque le coût de suppléance, requise ou non, est un facteur déterminant de la rémunération partielle, les déductions faites pour les coûts de suppléance ne doivent pas dépasser le salaire de l'enseignant si celui-ci n'avait pas pris de congé.



## **14.2 MALADIE GRAVE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES**

**Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, un congé autorisé avec salaire sera accordé à tout enseignant qui subit la maladie grave ou le décès d'un conjoint, d'un enfant, d'une sœur, d'un frère, d'un parent ou du parent d'un conjoint, d'un enfant accueilli ou d'une personne qui est membre de son foyer; pour une durée maximale de :**

- 14.2.1 cinq jours en cas de maladie grave;
- 14.2.2 cinq jours en cas de décès;
- 14.2.3 dix jours en cas de maladie grave et de décès;
- 14.2.4 un jour pour assister aux funérailles des grands-parents, d'un petit-enfant, des grands-parents d'un conjoint, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère. Un maximum de deux journées supplémentaires seront accordées uniquement pour accommoder des déplacements au-delà de 300 km
- 14.2.5 L'Employeur reconnaît que certaines circonstances peuvent justifier la prolongation des congés.

### **14.2 À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, l'Employeur doit accorder un congé payé pour:**

- 14.2.1 Maladie grave - jusqu'à cinq (5) jours, dans le cas de:
  - 14.2.1.1 le conjoint de l'enseignant,
  - 14.2.1.2 l'enfant de l'enseignant,
  - 14.2.1.3 la mère ou le père de l'enseignant,
  - 14.2.1.4 la mère ou le père du conjoint de l'enseignant,
  - 14.2.1.5 la sœur ou le frère de l'enseignant, ou
  - 14.2.1.6 une personne membre du foyer de l'enseignant.
- 14.2.2 Décès - jusqu'à cinq (5) jours, dans le cas de:
  - 14.2.2.1 le conjoint de l'enseignant,
  - 14.2.2.2 l'enfant de l'enseignant,
  - 14.2.2.3 la mère ou le père de l'enseignant,
  - 14.2.2.4 la mère ou le père du conjoint de l'enseignant,
  - 14.2.2.5 la sœur ou le frère de l'enseignant,
  - 14.2.2.6 une personne membre du foyer de l'enseignant.

14.2.3 Maladie grave en vertu de la clause 14.2.1 et décès en vertu de la clause 14.2.2 jusqu'à dix (10) jours.

14.2.4 Assister à un enterrement -un (1) jour, dans le cas de:

- 14.2.4.1 le grand-parent de l'enseignant,
- 14.2.4.2 le petit-enfant de l'enseignant,
- 14.2.4.3 le grand-parent du conjoint de l'enseignant, ou
- 14.2.4.4 la belle-soeur ou le beau-frère de l'enseignant.

**14.2.5 À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, aux fins de la clause 14.2, une maladie grave signifie une condition mettant la vie en danger ou lorsque la mort est imminente. La détermination de cette condition doit être supportée par des preuves médicales suffisantes fournies par un médecin, à la demande de l'Employeur.**

**14.2.6 À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, dans le cas de la clause 14.2.4, l'Employeur doit accorder un congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à deux (2) jours pour accommoder des déplacements lorsque le trajet aller simple dépasse trois cents (300) kilomètres.**

### 14.3 Fonctions de juré ou sommation de comparaître

14.3.1 Un congé autorisé est accordé avec plein salaire pour fonctions de juré ou sommation de comparaître. **(Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)**

### 14.4 Arrivée d'un enfant

Un congé autorisé est accordé avec plein salaire pour :

14.4.1 une journée pour l'adoption d'un enfant, quand l'adoption s'effectue un jour d'école;

14.4.2 deux journées de congé paternel pour le père utilisées pendant les deux semaines entourant la naissance de l'enfant. **(Cet article sera supprimé à compter du premier jour suivant la signature de la convention collective par les parties)**

### 14.3 À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties, l'Employeur doit accorder un congé payé pour:

14.3.1 devoir de juré ou convocation à comparaître à moins que ce soit une cause contre l'Employeur initié par l'enseignant ou l'Association;

14.3.2 adoption d'un enfant - jusqu'à un (1) jour, lorsque l'adoption a lieu un jour d'opération;

14.3.3 congé pour la naissance de l'enfant d'un enseignant jusqu'à deux (2) jours pour l'enseignant qui ne prend pas de congé de maternité et à condition qu'il soit utilisé pendant les deux (2) semaines entourant la naissance de son enfant.

### 14.4 Route impraticable

14.4.1 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, l'enseignant a droit à recevoir son salaire et ses bénéfices sociaux pour les jours où l'enseignant ne peut se rendre à l'école à partir de son domicile habituel à cause des routes impraticables seulement si le directeur général en approuve le paiement pour cette absence.

14.4.1 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective**, l'Employeur peut approuver un congé payé lorsque l'enseignant ne peut se rendre à l'école de l'enseignant à partir de son lieu de résidence habituel en raison de routes impraticables. Le directeur général établira que les routes touchées sont impraticables conformément à la clause 14.4.2.

14.4.2 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective**, les routes impraticables désignent les routes reliant la résidence principale de l'enseignant au lieu de travail assigné qui sont temporairement fermées par les autorités municipales ou provinciales, ou si l'enseignant a fait, sans succès, des efforts raisonnables pour se rendre au travail. Lorsque les routes sont rouvertes ou deviennent praticables pendant la journée de travail, l'enseignant doit se présenter à son lieu de travail.

### 14.5 Services à d'autres organismes

14.5.1 À condition d'avoir le personnel suppléant nécessaire, l'Employeur doit autoriser des demandes raisonnables de congé pour

14.5.1.1 des activités professionnelles,

14.5.1.2 des activités communautaires,

14.5.1.3 des activités personnelles ou

14.5.1.4 autres activités.

### 14.6 Médical familial

**Jusqu'au 31 aout 2019**, en cas de maladie d'un enfant dépendant, l'enseignant est octroyé cinq (5) journées personnelles par année scolaire, au cout de suppléance pour les troisième, quatrième et cinquième jours et selon les conditions suivantes :

- 14.6.1 si la première est utilisée, la première journée personnelle des clauses 12.1 et 12.2 sera supprimée;
- 14.6.2 si la deuxième est utilisée, la deuxième journée personnelle des clauses 12.1 et 12.2 sera supprimée;
- 14.6.3 si la troisième est utilisée, la troisième journée personnelle des clauses 12.1 et 12.2 sera supprimée.
- 14.6.4 Les déductions effectuées pour des frais de suppléance ne doivent en aucun cas dépasser le salaire ordinaire que la personne aurait gagné si elle n'avait pas pris de congé autorisé.

**14.6.1 À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019**, en cas de maladie d'un enfant dépendant, l'enseignant est octroyé deux (2) jours de congé personnel, moins le cout de la suppléance, qu'elle soit requise ou non.

**14.6.2 À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019**, la déduction pour le cout de suppléance ne peut dépasser le salaire gagné par l'enseignant pour cette journée.

#### 14.7 Régime de traitement différé

- 14.8.1 L'Employeur offrira un régime de traitement différé.

#### 14.8 Congé discrétionnaire

- 14.8.1 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, l'Employeur peut autoriser d'autres congés payés ou non, avec ou sans avantage(s), au cout ou non d'un suppléant que la suppléance soit requise ou non.

- 14.9.1 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, l'Employeur peut approuver, l'Employeur peut approuver d'autres congés sur la base suivante :

- 14.9.1.1 avec salaire et avec avantages,
- 14.9.1.2 avec salaire partiel (au cout de la suppléance, requise ou non) et avec avantages,
- 14.9.1.3 sans salaire et avec avantages, ou
- 14.9.1.4 sans salaire et sans avantages.

- 14.9.2 **À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, la déduction pour le cout de suppléance ne peut dépasser le salaire gagné par l'enseignant pour cette journée.

### ***15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS CONCERNANT DES QUESTIONS CENTRALES, À COMPTER DU 22 MAI 2019 ;***

15.1 *Cette procédure s'applique à compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties et s'applique aux différends :*

- 15.1.1 *concernant l'interprétation, l'application, le fonctionnement ou la violation présumée d'une question centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage;*
- 15.1.2 *concernant l'interprétation, l'application ou la violation présumée à la fois d'une question centrale et d'une question non centrale, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage; et*

- 15.1.3 dans lesquels l'Association affirme que des modalités sont implicites ou intégrées dans la convention collective, y compris la question de savoir si ce différend peut être soumis à l'arbitrage.
- 15.2 « Question centrale » s'entend d'une question qui figure en italique dans la présente convention collective.
- 15.3 « Question non centrale » s'entend d'une question qui ne figure pas en italique dans la présente convention collective.
- 15.4 « Jour d'opération ou du calendrier scolaire » désigne un jour d'enseignement ou un jour qui n'est pas un jour d'enseignement dans le calendrier du Conseil scolaire où les enseignants sont censés travailler selon l'horaire établi.
- 15.5 En cas de différend sur la question de savoir si un grief déposé aux termes du présent article constitue à bon droit un grief portant sur une question centrale, le grief doit être traité selon la procédure prévue au présent article à moins que la TEBA et l'Association ne conviennent mutuellement que le différend, ou une partie du différend, doit être soumis à la procédure de règlement des griefs locale prévue à l'article 16.
- 15.6 La TEBA ou l'Association peut déposer un grief en signifiant un avis écrit de différend de la manière suivante :
- 15.6.1 Dans le cas d'un grief déposé par l'Association, en signifiant l'avis au président du Conseil d'administration de la TEBA.
- 15.6.2 Dans le cas d'un grief déposé par la TEBA, en signifiant l'avis au coordonnateur du Services du bien-être enseignant de l'Association.
- 15.7 L'avis écrit doit contenir les éléments suivants :
- 15.7.1 Un exposé des faits donnant lieu au différend,
- 15.7.2 La ou les questions centrales pertinentes en ce qui concerne le différend,
- 15.7.3 La ou les questions centrales et la ou les questions non centrales, lorsque le différend porte sur les deux types de questions, et
- 15.7.4 Le redressement demandé.
- 15.8 L'avis écrit doit être signifié à l'autre partie au différend dans les 30 jours d'opération qui suivent la date à laquelle la partie plaignante a pris connaissance des faits donnant lieu au grief. Aux fins du présent article, les mois de juillet et d'août ne sont pas compris dans le calcul des 30 jours d'opération.
- 15.9 Les représentants de la TEBA et de l'Association doivent se réunir dans les 15 jours d'opération qui suivent pour discuter du différend ou à la date ultérieure dont les parties peuvent convenir. Si la TEBA et l'Association le décident d'un commun accord, des représentants du Conseil scolaire touchés par le différend peuvent être invités à participer à la discussion portant sur le différend.
- 15.10 Le différend peut être résolu au moyen de dispositions convenues mutuellement entre la TEBA et l'Association. Toute résolution lie la TEBA, l'Association, l'Employeur touché ainsi que l'enseignant ou les enseignants visés.
- 15.11 Si le différend n'est pas résolu, la partie plaignante peut soumettre le différend à l'arbitrage en donnant un avis à l'autre partie dans les 15 jours d'opération qui suivent la rencontre.
- 15.12 15.12.1 Chaque partie doit nommer un membre à titre de représentant au conseil d'arbitrage dans les 15 jours d'opération qui suivent cet avis et informer l'autre partie de la personne qu'elle a ainsi nommée. Les deux membres ainsi nommés doivent, dans les 15 jours d'opération qui suivent la nomination du second d'entre eux, nommer une troisième personne chargée de présider le conseil d'arbitrage. S'ils ne nomment pas un président ou s'ils sont incapables de s'entendre sur la

*personne devant agir comme président, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur des services de médiation de faire la nomination nécessaire.*

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

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

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

*15.14.1 qu'un Conseil scolaire visé rectifié tout manquement à la convention collective;*

*15.14.2 qu'un Conseil scolaire visé paie des dommages-intérêts à l'Association, à l'enseignant ou encore aux enseignants visés ou à ces deux parties.*

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

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

*15.15.1 la TEBA et l'Association.*

*15.15.2 tout Conseil scolaire visé.*

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

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

## **16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF CONCERNANT DES QUESTIONS LOCALES**

16.1 Un grief est défini comme un différend, opposant les parties concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention collective.

16.2 Il est entendu que le maintien des rapports harmonieux entre les parties exige que les griefs soient soumis et réglés promptement.

16.3 Il est entendu que tout enseignant qui présente un grief peut obtenir l'assistance de l'Association.

16.4 Le règlement des griefs est effectué comme suit :

1<sup>re</sup> étape : le grief doit être déposé dans les 15 jours d'enseignement qui suivent le différend ou la date probable à laquelle le réclamant a pris conscience du différend. Le grief doit être soumis par écrit et décrire la nature et les circonstances du différend, l'article ou les articles de la convention collective qui ont été soi-disant violés, et le remède souhaité. Il doit être présenté au directeur général ou son représentant par le réclamant, ou par l'intermédiaire du comité de politique économique. Le directeur général ou son représentant doit communiquer sa décision par écrit, dans les dix jours d'enseignement qui suivent.

Si la décision ne règle pas le différend, l'enseignant ou l'unité de négociation doit, dans les 10 jours d'enseignement qui suivent la date de réception de la décision écrite, aviser par écrit le directeur général de son intention de soumettre son grief à un comité de grief.

2<sup>e</sup> étape : Le directeur général et le président de l'unité de négociations doivent convoquer le comité de grief dans les 15 jours d'enseignement qui suivent la date à laquelle ils ont été avisés de l'intention du réclamant de soumettre le grief au comité.

Le comité de grief doit :

- compter des membres du Conseil scolaire
- entendre le témoignage de toutes les personnes concernées par le grief;
- prendre une décision dans un délai équivalent à cinq jours d'enseignement.

3<sup>e</sup> étape : Si le grief n'est pas réglé à la 2<sup>e</sup> étape à la satisfaction de l'enseignant, l'Employeur, l'enseignant ou l'Association peut, dans les 30 jours de calendrier qui suivent la conclusion de la 2<sup>e</sup> étape, renvoyer le grief à un Conseil d'arbitrage, et aviser l'autre partie de son intention de procéder. Les arbitres sont nommés et les procédures de débats doivent se dérouler de la manière prescrite dans le Code du Travail tel qu'amendé. Si le grief n'est pas porté devant le Conseil d'arbitrage dans le délai prescrit (30 jours de calendrier), le grief est réputé avoir été réglé au terme de la 2<sup>e</sup> étape.

- 16.5 Il est entendu que si les parties ne parviennent pas au règlement du grief à l'étape 1 ou 2 dans les délais prescrits, l'Employeur, l'enseignant ou l'unité de négociation peut procéder à l'étape suivante. Si le réclamant ou l'unité de négociation ne procède pas dans les délais prescrits, le grief est réputé avoir expiré. Le délai prescrit ne peut être prolongé à moins d'un accord mutuel.

## 17 - EMPLOI

### 17.1 Information et dossier

- 17.1.1 Avant d'entrer en fonction, tous les nouveaux membres du personnel enseignant sont tenus de soumettre tous les documents nécessaires à leur dossier d'emploi au bureau du directeur général.

### 17.2 Transfert

- 17.2.1 L'Employeur s'engage à ne pas transférer d'enseignants à une école étant plus de 100 km de la résidence de l'enseignant sans l'accord au préalable de l'enseignant.
- 17.2.2 Le directeur général ou son représentant, doit discuter de tout changement de fonction ou d'un transfert éventuel avec la personne concernée avant de l'en aviser officiellement.

### 17.3 Affichage et postes vacants

- 17.3.1 **Jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties**, si un poste devient vacant durant l'année scolaire, celui-ci sera rempli de façon temporaire et ce poste temporaire sera affiché dans les écoles du Conseil scolaire pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur et les directions doivent afficher tous les postes vacants pour permettre à tous les enseignants avec un contrat permanent d'y postuler. Si l'Employeur conclut qu'il ne peut fonctionner dans le cadre de 17.3.1, il avisera l'Association avec raison. **(Cet article sera supprimé lorsque le nouvel article 17.3 sera en place)**
- 17.3.2 la direction procédera à l'embauche du personnel qualifié. Elle pourra considérer le personnel existant tout en tenant compte de l'effet qu'entraînera l'embauche au poste temporaire d'un membre du personnel déjà en place. Elle doit mettre tout en œuvre pour que ses écoles soient dotées du personnel nécessaire pour pourvoir aux besoins des élèves et des enseignants. **(Cet article sera en vigueur jusqu'au premier jour du mois suivant la date à laquelle les parties signent la convention collective.**

### 17.3 Affichage et postes vacants

**17.3.1 À compter du premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties,** la direction générale, avec l'appui de la direction d'école procédera à l'embauche du personnel qualifié. Elle pourra considérer le personnel existant tout en tenant compte de l'effet qu'entraînera l'embauche au poste temporaire d'un membre du personnel déjà en place. Elle doit mettre tout en œuvre pour que ses écoles soient dotées du personnel nécessaire pour pourvoir aux besoins des élèves et des enseignants.

### 17.4 Compression du personnel

17.4.1 Toute compression du personnel entraînée par la baisse des inscriptions dans toutes les écoles du Conseil scolaire se fera par réduction naturelle.

17.4.2 Si l'Employeur conclut qu'il ne peut plus fonctionner dans le cadre des dispositions de la clause 17.4.1, l'une ou l'autre partie peut modifier la clause 17.4.1 en donnant avis à l'autre partie de son intention de rouvrir la convention collective pour renégocier la clause. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une modification, la question sera traitée lors de la renégociation de la convention collective.

### 17.5 Remboursement de dépenses

17.5.1 Lorsque des déplacements du personnel sont effectués à la demande de la direction générale et que les dépenses ont été préautorisées, elles seront remboursables. Ces dépenses comprennent le logement, le transport, et les repas, avec pièces justificatives. Les dépenses encourues pour les congrès de l'Association ne sont pas remboursables en vertu de cet article.

### 17.6 Subrogation, jusqu'au premier jour du mois suivant la signature de la convention collective par les parties ;

17.6.1 un enseignant qui reçoit le salaire et bénéfices alors qu'il ne peut travailler suite à un accident dont une tierce partie est responsable, à la demande du Conseil scolaire, devra demander le remboursement du salaire et bénéfice à la tierce partie. Sur réception de ce remboursement, l'enseignant remboursera l'Employeur.

### 17.6 Subrogation, à compter du premier jours suivant la signature de la convention collective par les parties,

#### 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 désigne 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, un paiement périodique ou par l'achat d'une rente, ou l'une d'entre elles.

- 17.6.1.4 Rémunération désigne le salaire, les indemnités, les primes d'avantages et autres sommes versées à l'enseignant ou à son égard par l'Employeur.
- 17.6.1.5 « Enseignant » désigne un enseignant à l'égard duquel l'Employeur a encouru des frais d'absence et comprend le représentant personnel de l'enseignant, le fiduciaire, le tuteur ou la succession de l'enseignant décédé.
- 17.6.2 Dans le cas où l'Employeur engage des frais d'absence à la suite d'un acte ou d'une omission d'un tiers, l'Employeur est subrogé à un droit de recouvrement de l'enseignant du tiers correspondant au coût de l'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 dans laquelle un acte ou une omission d'un tiers a entraîné des coûts de suppléance pour l'Employeur;
- 17.6.2.2 l'enseignant doit, à la demande de l'Employeur, inclure le coût de l'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 action au nom de l'enseignant et d'engager 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, tous les dossiers de perte de revenus, transcriptions, rapports de perte de revenu et renseignements relatifs au calcul ou à la répartition des dommages et un témoin si nécessaire;
- 17.6.2.5 l'enseignant ne réglera pas sa demande sans le consentement écrit préalable de l'Employeur quant au montant des coûts d'absence à recouvrer par l'Employeur;
- 17.6.2.6 sur résolution du montant des coûts d'absence payables à l'Employeur, l'Employeur peut, en cas de défaut de paiement de l'enseignant à la demande de l'Employeur, déduire à l'enseignant le montant convenu des coûts d'absence payables à l'Employeur ;
- 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 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 de l'absence à l'Employeur plus intérêts.
- 17.6.4 Lorsque, à la suite d'un jugement ou d'un règlement avec le consentement de l'Employeur, l'enseignant récupère une somme égale à une partie des coûts d'absence, l'enseignant verse à l'Employeur, à la date du règlement ou du jugement, le montant récupéré du coût de l'absence plus les intérêts.
- 17.6.5 Sur demande de l'Employeur, l'enseignant exécute les documents et les ententes qui peuvent être requis ou jugés souhaitables par l'Employeur pour donner effet aux dispositions du présent article 17.6.



17.6.6 Dans l'exercice de ses droits en vertu de l'article 17.6, l'Employeur tient dûment compte des intérêts de l'enseignant.

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

Signé le 21 Novembre, 2020

Au nom de l'association

Julie Drouin  
[Signature]  
[Signature]

pour Virginie Lacroix [Signature]

Signé le 19 novembre 2020

Au nom de l'employeur

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

Signé le 21 novembre, 2020

[Signature]

Coordonnateur du bien-être des enseignants

**NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – Programme à l'essai de crédits de congés pour calendrier d'instruction condensé, à compter du 1 septembre 2017 ;**

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

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

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

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

*NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 – Modificateur de la clause « moi aussi » et des Augmentations, à compter du 1 septembre 2016 ;*

1. *Aux fins de la présente lettre d'entente uniquement, les définitions suivantes s'appliquent :*
  - 1.1 *« convention de référence » signifie les conventions collectives provinciales énumérées ci-dessous pour la période commençant le 1er avril 2017 :*
    - *Le gouvernement de l'Alberta et l'Alberta Union of Provincial Employees relativement aux sections locales 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 12*
    - *Alberta Health Services et les United Nurses of Alberta*
    - *Alberta Health Services et la Health Sciences Association of Alberta*
    - *Alberta Health Services et l'Alberta Union of Provincial Employees – Auxiliary Nursing*
    - *Alberta Health Services et l'Alberta Union of Provincial Employees – General Support Services*
  - 1.2 *« première année » signifie, relativement à une convention de référence, la période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018*
  - 1.3 *« deuxième année » signifie, relativement à une convention de référence, la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019*
  - 1.4 *« augmentation générale des salaires » signifie un pourcentage d'augmentation des salaires appliqué à tous les échelons de toutes les grilles d'une convention de référence.*
  - 1.5 *À titre de précision visant à dissiper tout doute, une « augmentation générale des salaires » ne comprend pas les suppléments ou ajustements liés aux marchés, les ajustements des grilles, les primes à la signature, les reclassifications, les changements apportés au partage du coût des primes reliées aux avantages sociaux, les nouveaux avantages ou toute autre forme de rémunération qu'une augmentation en pourcentage commune appliquée à tous les échelons de toutes les grilles applicables à chaque unité de négociations. Elle ne comprend que les augmentations générales des salaires négociées, avant une grève ou un lock-out, et exclut les augmentations résultant d'une décision relative à un arbitrage volontaire d'intérêts, une recommandation d'une commission d'enquête sur des différends et un règlement conclu pendant ou après une grève ou un lock-out.*
  - 1.6 *Un « paiement forfaitaire » signifie un paiement unique, compatible avec d'autres paiements uniques appelés parfois primes à la signature. Un « paiement forfaitaire » exclut explicitement le maintien ou le renouvellement de paiements forfaitaires prévus actuellement dans les conventions collectives servant actuellement de référence conclues entre les employeurs et les syndicats dont la liste est donnée dans la clause 1.1 du présent protocole d'entente.*
2. *Si une ou plusieurs augmentations générales des salaires accordées dans une convention de référence soit au cours de la première année (du 1er septembre 2016 au 31 août 2017), soit au cours de la deuxième année (du 1er septembre 2017 au 31 août 2018) sont supérieures à 0 %, l'augmentation ou les augmentations générales des salaires négociées aux termes de cette convention de référence seront appliquées à la grille salariale, aux allocations pour fonctions administratives et au taux de rémunération quotidien des suppléants des conventions collectives conclues avec l'Association pour la première année ou la deuxième année, respectivement, et prendront effet à la même date ou aux mêmes dates que celles prévues dans la convention de référence en question. Si plus d'une augmentation générale des salaires est négociée pour les conventions de référence, les augmentations ne seront pas cumulées entre les différentes conventions de référence, mais le total le plus élevé de cette ou ces augmentations générales des salaires pour chaque année sera appliqué à la grille salariale, aux allocations pour fonctions administratives et au taux de rémunération quotidien des suppléants.*

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

*NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 – Programme de subventions du Fonds pour l'amélioration dans les salles de classe (FASC), à compter du 1 septembre 2017 ;*

- 1. Chaque Conseil scolaire établira un comité chargé d'appuyer le programme de subventions du FASC. Les comités du FASC seront composés d'un nombre égal de représentants du Conseil scolaire, nommés par l'Employeur ou son délégué, et de représentants des enseignants, nommés par l'Association. Les représentants des enseignants doivent être des employés du Conseil scolaire. Les comités du FASC compteront au total au moins six (6) et au plus dix (10) représentants répartis également. Le comité du FASC peut se réunir lorsqu'il le juge nécessaire, mais il doit se réunir au moins une fois au cours de l'année scolaire 2017-2018.*
- 2. Il incombera aux comités du FASC d'examiner et de classer par ordre de priorité les propositions et de s'entendre sur la répartition des fonds destinés aux subventions du FASC disponibles pour ce Conseil scolaire. Le comité sera chargé d'établir la priorité des propositions en fonction des besoins dans les salles de classe et d'approuver l'attribution des ressources du FASC jusqu'à concurrence des fonds disponibles pour ce Conseil scolaire.*
- 3. La majorité des membres des comités du FASC doivent s'entendre pour présenter une proposition relative à une subvention du FASC.*
- 4. L'Employeur doit faire parvenir les propositions relatives au FASC convenues à Alberta Education. Les décisions du comité du FASC ne sont pas susceptibles de faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective.*
- 5. Cette lettre d'entente expire le 31 août 2018.*

## NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 – Rendez-vous médicaux

Les enseignants s'efforceront de prendre des rendez-vous avec des fournisseurs de soins de santé en dehors des heures de classe. Si l'établissement de rendez-vous en dehors des heures de classe n'est pas possible, les enseignants s'efforceront de limiter leur absence pour de tels rendez-vous à une demi-journée seulement.