

DANS LA MÊME SÉRIE :

TGF28M	Administration de médicaments/Soins médicaux : droits et risques
TGF28K	Au-delà de la norme : harcèlement parental
TGF28B	Programmes d'aide aux employés et à la famille
TGF28C	Congés autorisés
TGF28O	Enseignement à temps partiel : foire aux questions
TGF28N	Congé de maladie
TGF28P	Enseignants suppléants
TGF28Q	Enseignants et assistants en éducation : rôles et responsabilités
TGF28F	Devoir d'assister à son « teachers' convention »
TGF28L	Enseignant et parent à la fois
TGF28G	Permanence, résiliation de contrat et mutation
TGF28H	Que faire en cas de crise?
TGF28I	À quoi sert l'ATA?

Bureau d'Edmonton

Barnett House
11010 142 Street NW
Edmonton, Alberta T5N 2R1
Appels locaux : 780-447-9400
Appels sans frais en Alberta : 1-800-232-7208
Fax : 780-455-6481

Bureau de Calgary

Southern Alberta Regional Office (SARO)
350, 6815 8 Street NE
Calgary, Alberta T2E 7H7
Appels locaux : 403-265-2672
Appels sans frais en Alberta : 1-800-332-1280
Fax : 403-266-6190

Site Web www.teachers.ab.ca (About > Services en français)

ISSN 1198-1547
ISBN 978-1-897196-71-7
TES-MS-24 TGF-28G 2024 01

Les termes de genre masculin utilisés pour désigner fonctions et collectivités s'appliquent à toute personne, quelle que soit son identité de genre ou son expression de genre. Ils sont utilisés uniquement dans le but d'alléger le texte et ne visent aucune discrimination.



GUIDE DE L'ENSEIGNANT

Permanence, résiliation de contrat et mutation



The Alberta Teachers' Association

Permanence, résiliation de contrat et mutation

Permanence

La loi protège d'une résiliation injuste tout enseignant lié par contrat continu à son employeur. Elle protège aussi le détenteur d'un contrat probatoire jusqu'à l'expiration de son contrat.

L'*Education Act* stipule qu'un conseil scolaire doit pouvoir démontrer qu'il a agi « raisonnablement » en résiliant un contrat. Il doit dès le départ avoir une raison juridiquement valide d'entamer la procédure, puis il doit suivre les étapes imposées par la loi et respecter les règles de la justice naturelle.

Résiliation de contrat

Parmi les raisons que peut invoquer un conseil scolaire pour résilier un contrat, citons : une faute professionnelle grave, incompétence ou manquement aux devoirs (« négligence »), une infraction au *Code criminel* ou la conjoncture économique. Si l'administration a des motifs raisonnables de croire qu'un contrat devrait être résilié, elle doit adresser à l'enseignant concerné un *Avis d'intention* les énonçant et lui proposer une audience devant les conseillers scolaires ou le directeur général. Un directeur d'école ne peut en aucun cas résilier un contrat.

Dans tous les cas, un enseignant devrait contacter l'ATA pour discuter de ses droits dans sa situation particulière avant de démissionner ou d'accepter la résiliation de son contrat. À sa demande, un cadre supérieur de l'ATA l'aide alors à se préparer à l'audience et l'accompagne ou le représente ce jour-là. Si l'enseignant n'a pas gain de cause, il reçoit un préavis de 30 jours avant la résiliation de son contrat, préavis qui ne peut lui être donné dans les 30 jours qui précèdent un congé de 14 jours ou plus, ou pendant un tel congé.

L'enseignant a 21 jours pour déposer un appel auprès d'un conseil d'arbitrage, en envoyant une requête écrite au ministre (c. c. au conseil scolaire) avec un versement de 250 \$. Ceci fait, l'ATA lui fournit normalement une aide juridique.

Si l'enseignant décide de démissionner, il doit en aviser le conseil scolaire par écrit au moins 30 jours à l'avance. Il ne peut cependant démissionner dans les 30 jours qui précèdent un congé de 14 jours

ou plus, ou pendant un tel congé à moins d'une entente entre les deux parties.

Conseil d'arbitrage

C'est le Lieutenant-gouverneur en conseil qui choisit les membres d'un Conseil d'arbitrage à partir de la liste officielle des arbitres en relation du travail. Le Conseil d'arbitrage ainsi nommé procède à toute enquête jugée nécessaire et donne à chacune des deux parties la même possibilité d'être entendue.

Les deux parties sont en général représentées par des conseillers juridiques et tous les témoignages sont énoncés sous serment. Le Conseil d'arbitrage rend sa décision : a) en faveur de l'enseignant ou b) en faveur du conseil scolaire; il peut aussi exiger : c) qu'une indemnité soit versée à l'enseignant, d) que l'employeur recouvre une partie du salaire, ou e) que toute autre mesure qu'il juge appropriée soit exécutée.

À tout moment avant que le Conseil d'arbitrage ne rende sa décision, les deux parties peuvent négocier une entente mutuelle.

Mutation

Un directeur général peut, à tout moment de l'année scolaire, muter un enseignant dans une autre école en lui donnant par écrit un préavis de 7 jours.

S'il s'y oppose, l'enseignant a 7 jours pour demander une audience devant le conseil scolaire. La date prévue de sa mutation est alors repoussée jusqu'après l'audience, et il peut solliciter l'aide d'un cadre supérieur de l'ATA.

Le conseil doit accorder à l'enseignant au moins 14 jours pour se préparer à l'audience, à moins que ce dernier ne sollicite par écrit un délai plus court.

Si après l'audience, le conseil scolaire confirme sa décision de muter l'enseignant et que celui-ci refuse d'obéir à cet ordre, il n'a plus qu'à démissionner en donnant un préavis de 30 jours au conseil scolaire.