

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CONSEIL SCOLAIRE CENTRE-EST
(THE EAST CENTRAL FRANCOPHONE EDUCATION REGION NO. 3)

ET

THE ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE NO.	TITRE	PAGE NO.
	TABLE DES MATIÈRES	2.
	ATTENDU QUE...	3.
1.	DROIT DE GESTION	4.
2.	RECONNAISSANCE	4.
3.	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	4.
4.	GRILLE SALARIALE	5.
5.	ALLOCATIONS ADMINISTRATIVES	6.
6.	ANNÉES D'EXPÉRIENCE	7.
7.	ANNÉES DE SCOLARITÉ	8.
8.	ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS	9.
9.	CONGÉ DE MALADIE	10.
10.	CONGÉ SABBATIQUE	10.
11.	CONGÉ POUR MALADIE GRAVE OU DÉCÈS	11.
12.	CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION	12.
13.	CONGÉ MÉDICAL FAMILIAL	14.
14.	CONGÉ PERSONNEL	14.
15.	CONGÉ POUR SERVICE DE JURÉ	15.
16.	CONGÉ POUR NÉGOCIATION	15.
17.	CONGÉ SANS SOLDE	16.
18.	AUTRES CONGÉS	16.
19.	RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX	16.
20.	PROCÉDURE DE GRIEF	17.
21.	GÉNÉRAL	19.
	ANNEXE « A »	21.

CETTE CONVENTION est signée ce _____ jour de _____ 2014 conformément au *School Act* et au *Alberta Labour Relations Code* en vigueur dans la province de l'Alberta.

ENTRE:

LE CONSEIL SCOLAIRE CENTRE-EST
(*THE EAST CENTRAL FRANCOPHONE EDUCATION REGION NO. 3*)
ci-après appelé "l'Employeur"

DE LA PREMIÈRE PARTIE

-et -

THE ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION
(ci-après appelé "l'Association" qui agit au nom du personnel enseignant employé par l'Employeur)

DE LA DEUXIÈME PARTIE

ATTENDU que l'Employeur reconnaît l'Association comme agent négociateur représentant les enseignants à l'emploi de l'Employeur, et

ATTENDU que les termes et conditions d'emploi ainsi que les salaires des enseignants ont fait l'objet de négociations entre les parties, et

ATTENDU que les parties désirent que ces sujets soient inscrits dans une entente,

PAR CONSÉQUENT, CETTE ENTENTE TÉMOIGNE que les parties conviennent de ce qui suit :

1. DROIT DE GESTION

1.1 L'Employeur assume tout droit de gestion, sauf ceux limités expressément par les conditions de cette convention.

2. RECONNAISSANCE

2.1 Cette convention s'adresse aux employés de l'Employeur qui, comme condition d'emploi, doivent posséder un certificat valide d'enseignement émis sous l'autorité du Ministère de l'Éducation de la province de l'Alberta, et ci-dessous nommés "personnel enseignant" ou "enseignant".

2.2 Nonobstant l'article 2.1, les postes suivants sont exclus de la présente convention:

(a) Directeur général

(b) Directeur général adjoint et/ou directeur général associé

3. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

3.1 À moins qu'il n'en soit spécifié autrement dans la présente convention, cette convention entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2012 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 août 2016.

3.2. L'une ou l'autre des parties donnera une notification écrite de son intention de négocier des changements ou de renouveler la convention pas moins de 60 jours et pas plus de 180 jours précédant immédiatement la date d'expiration de cette convention. Une fois que la notification écrite de négocier est donnée, la négociation collective se poursuivra en accord avec le *Labour Relations Code* (Code du Travail) de la province de l'Alberta.

3.3 En cas de divergence entre la traduction et la version originale anglaise de l'entente de principe entre l'ATA et la province de l'Alberta, la version anglaise prévaut.

4. GRILLE SALARIALE

- 4.1 L'allocation salariale minimale pour chaque année de scolarité et les majorations annuelles pour l'expérience sont déterminées selon les grilles salariales suivantes:

Grille salariale en vigueur le 1^{er} septembre 2012.

SCOLARITÉ PROFESSIONNELLE				
	CATÉGORIE	QUATRE	CINQ	SIX
E	0	58 446	61 357	65 150
X	1	62 115	65 101	68 895
P	2	65 770	68 844	72 640
É	3	69 429	72 585	76 386
R	4	73 080	76 326	80 128
I	5	76 734	80 070	83 872
E	6	80 397	83 820	87 616
N	7	84 108	87 561	91 359
C	8	88 096	91 309	95 107
E	9	92 085	95 053	98 846

Grille salariale en vigueur le 1^{er} septembre 2015.

SCOLARITÉ PROFESSIONNELLE				
	CATÉGORIE	QUATRE	CINQ	SIX
E	0	59 615	62 584	66 453
X	1	63 357	66 403	70 272
P	2	67 085	70 221	74 092
É	3	70 818	74 036	77 913
R	4	74 541	77 853	81 730
I	5	78 269	81 672	85 550
E	6	82 005	85 496	89 368
N	7	85 790	89 313	93 186
C	8	89 858	93 135	97 010
E	9	93 927	96 953	100 823

La somme forfaitaire

L'Employeur versera avant le 31 décembre 2015 une somme forfaitaire unique équivalent à 1% du salaire annuel selon la grille de l'employé à tous les employés sous contrat le 15 novembre 2015.

4.2 Sauf pour les enseignants suppléants, l'Employeur payera à chaque enseignant un douzième (1/12) du salaire annuel de l'enseignant le 28 de chaque mois.

4.3 Tous les enseignants participeront au programme de dépôt bancaire direct de l'Employeur.

5. ALLOCATIONS ADMINISTRATIVES

5.1 Allocation du directeur

En plus du salaire recevable en vertu de cette convention, chaque directeur recevra une allocation administrative annuelle établie comme suit :

À partir du 1^{er} septembre 2012, une allocation de 1 277.37\$, et à partir du 1^{er} septembre 2015, une allocation de 1 302.92\$ par niveau scolaire, incluant la prématernelle et la maternelle, sous la responsabilité de la direction d'école.

5.2 Allocation du directeur-adjoint et de l'assistant-directeur.

En plus du salaire recevable en vertu de cette convention, chaque directeur-adjoint recevra une allocation administrative égale à la moitié (1/2) de l'allocation administrative du directeur, et chaque assistant-directeur recevra une allocation administrative égale au quart (1/4) de l'allocation administrative du directeur de l'école.

5.3 Au début de chaque année, dans les écoles où il n'y a pas de direction adjointe, il y aura un enseignant désigné pour voir à la gestion de l'école en l'absence de la direction. À partir du 1^{er} septembre 2012, Ils auront une allocation annuelle de 1184.14\$ et à partir du 1^{er} septembre 2015, une allocation de 1207.82\$.

5.4 Le paiement de l'allocation administrative débute à la date d'entrée en vigueur de la nomination.

5.5 En l'absence de la direction :

5.5.1 Lorsque, en l'absence du directeur, le directeur-adjoint ou l'assistant-directeur assume les fonctions de direction pour une période de cinq (5) jours scolaires consécutifs ou plus, il sera désigné directeur à partir du sixième (6^e) jour consécutif et sera rémunéré, à compter de ce jour, comme directeur pour la durée de sa désignation.

- 5.5.2** En l'absence de tous les administrateurs désignés, un enseignant sera désigné comme directeur le deuxième (2^e) jour scolaire d'absence consécutif du directeur et sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3^e) jour consécutif de sa désignation comme directeur, rétroactif au premier (1^{er}) jour de désignation, et pour la durée de sa désignation comme directeur.
- 5.5.3** En l'absence du directeur, dans les écoles où il n'y a pas d'assistant-directeur, ou de directeur adjoint un enseignant sera désigné comme directeur le deuxième (2^e) jour scolaire d'absence consécutif du directeur et sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3^e) jour scolaire consécutif de sa désignation comme directeur. Cette rémunération sera rétroactive au premier (1^{er}) jour de désignation, et pour la durée de sa désignation comme directeur.
- 5.5.4** En l'absence du directeur, dans les écoles où il y a un enseignant désigné, il sera rémunéré comme directeur à partir du troisième (3^e) jour scolaire consécutif d'absence du directeur. Cette rémunération sera rétroactive au premier (1^{er}) jour d'absence du directeur, et pour la durée de l'absence du directeur.
- 5.6** L'Employeur peut créer et combler des postes d'administration, de supervision, ou tout autre poste nécessitant un certificat valide d'enseignement. Toute allocation administrative pour le nouveau poste sera déterminée par l'Employeur, et pourra être sujette à négociation lors de la prochaine ronde de négociations entre les parties signataires de la présente convention collective.
- 5.7** À partir du 1^{er} septembre 2013, tout administrateur aura droit à deux journées de congé payé par année scolaire. Les dates de ces journées seront fixées par l'administrateur et le directeur général ou son désigné d'un commun accord. S'ils ne peuvent convenir de dates ensemble, l'Employeur payera, avant la fin juin de chaque année scolaire, les journées non utilisées au taux de 1/200 du salaire annuel et de l'allocation de l'administrateur.

6. ANNÉES D'EXPÉRIENCE

- 6.1** Le nombre d'années d'expérience d'enseignement acquis par l'enseignant avant son embauche par l'Employeur sera reconnu, pour fins salariales, comme si cette expérience avait été acquise dans les écoles gérées par l'Employeur. La suppléance ne sera pas reconnue comme expérience d'enseignement pour les fins de la présente clause.
- 6.2** Un enseignant qui fournit des services d'enseignement pendant un minimum équivalent à 125 jours de travail sera admissible à une augmentation d'une année d'expérience d'enseignement. La suppléance ne sera pas reconnue comme expérience d'enseignement pour les fins de la présente clause.

- 6.3** Si un enseignant suppléant accumule l'équivalent de cent vingt-cinq (125) jours de travail dans un maximum de quatre (4) années consécutives avec l'Employeur, l'enseignant sera admissible à une reconnaissance d'une année d'expérience d'enseignement.
- 6.4** Lorsque le nombre prérequis de jours de travail est atteint, l'enseignant ou l'enseignant suppléant ne pourra commencer à accumuler des crédits en vue d'obtenir une autre année d'expérience d'enseignement qu'au début d'une prochaine période de majoration. Aucun enseignant et aucun enseignant suppléant ne sera admissible à plus d'une majoration salariale par année scolaire. La date d'ajustement de cette majoration du nombre d'années d'expérience d'enseignement sera le premier jour de l'année scolaire et/ou le premier (1^{er}) jour de février.
- 6.5** Dès son premier jour d'emploi avec l'Employeur, l'enseignant sera rémunéré selon la grille salariale et en fonction des années d'expérience que lui reconnaît l'Employeur. L'enseignant est responsable de la soumission des preuves relative à ses années d'expérience. Un enseignant qui désire faire reconnaître son expérience antérieure dispose de quarante-cinq (45) jours, à compter de son premier jour d'emploi, pour fournir à l'Employeur les preuves écrites attestant son expérience, ou la preuve d'en avoir fait la demande, s'il veut faire reconnaître cette expérience à partir du début de son placement initial sur l'échelle salariale. Si l'enseignant ne soumet pas les preuves écrites, ou la preuve d'en avoir fait la demande, des documents attestant son expérience d'enseignement, il sera rémunéré selon le minimum de l'échelle d'expérience. Tout ajustement futur de salaire, basé sur l'expérience antérieure, se fera alors le mois suivant la réception de la documentation. Si le placement initial de l'enseignant sur la grille salariale s'avérait supérieur au placement justifié par les preuves fournies, l'Employeur ajustera le salaire à la baisse rétroactivement au placement initial.

7. ANNÉES DE SCOLARITÉ

- 7.1** L'évaluation des années de scolarité d'un enseignant, pour des fins salariales, ne peut être effectuée qu'en fonction de l'attestation de compétences du Teacher Qualifications Service (TQS), établie selon le *Memorandum of AGREEMENT* entre le *Department of Education*, le *Alberta Teachers' Association* et le *Alberta School Trustees Association* daté du 23 mars 1967.
- 7.2** Le salaire des enseignants sera déterminé en fonction du nombre d'années de scolarité au premier jour du calendrier scolaire de chaque année scolaire, à la date du début de l'emploi ou au 1^{er} février.

- 7.3** Jusqu'à ce que l'enseignant présente une attestation de compétences du TQS ou une preuve d'en avoir fait la demande en vue de déterminer son salaire, le salaire de l'enseignant sera déterminé selon l'attestation de compétences du TQS la plus récente, ou selon la scolarité minimale requise pour l'obtention du brevet d'enseignement.
- 7.4** Une attestation de compétences du TQS, ou la preuve d'en avoir fait la demande, doit être présentée à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant le début de l'emploi, le premier (1^{er}) jour du calendrier scolaire de chaque année scolaire ou le premier (1^{er}) jour de février. Si l'enseignant ne soumet pas l'attestation de compétences du TQS ou la preuve d'en avoir fait la demande dans les 45 jours, son salaire sera ajusté au début du mois suivant la présentation de l'attestation de compétences du TQS à l'Employeur. La preuve d'en avoir fait la demande sera un accusé de réception écrit fourni par le Teacher Qualifications Service.

8. ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

- 8.1** À partir du 1^{er} septembre 2012, chaque enseignant suppléant touchera une rémunération de 199.51\$ pour un jour de travail, laquelle rémunération sera ajustée selon la proportion du service fourni par rapport à un jour de service régulier. Néanmoins, la rémunération journalière ne sera pas inférieure à 103.14\$.

À partir du 1^{er} septembre 2015, après l'augmentation de deux (2) pourcent, ces montants seront de 203,50\$ et 105,20\$ respectivement.

- 8.2** Tous les taux comprennent la paye de vacances.
- 8.3** Un enseignant qui fait de la suppléance pendant plus de cinq (5) jours consécutifs en remplacement du même enseignant sera rémunéré selon l'échelon de la grille salariale correspondant à ses qualifications commençant le 6^e jour.
- 8.4** Les enseignants suppléants pour moins de 6 jours seront éligibles au remboursement des frais de déplacement calculés au taux du kilomètre de l'Employeur, pour des distances de plus de vingt (20) kilomètres sens unique.

9. CONGÉ DE MALADIE

9.1 Des jours de maladie, rémunérés, seront accordés annuellement à un enseignant dans le but d'obtenir le traitement médical ou dentaire nécessaire suite à un accident, une maladie ou une incapacité comme suit:

- (a) la première année de service avec l'Employeur - 20 jours de congé de maladie, à raison de deux jours par mois.
- (b) la deuxième année et les années subséquentes avec l'Employeur, des congés annuels de maladie seront accordés à raison de 90 jours de calendrier.

9.2 Après une absence de plus de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, aucun salaire additionnel ne sera versé par l'Employeur. Le *Alberta School Employee Benefit Plan* entrera en vigueur. Un enseignant qui est admissible aux prestations d'invalidité de longue durée de l'ASEBP doit en faire la demande et ne sera pas admissible à recevoir un congé de maladie rémunéré sous cette clause.

9.3 Dans le cas où un enseignant a subi une maladie et/ou a reçu des prestations sous le plan d'assurance d'invalidité de longue durée de l'ASEBP et il s'est vu accorder des congés de maladie, conformément à la clause 9.1 (b), l'enseignant aura droit à des congés additionnels de maladie pendant l'année scolaire en cours conformément à la clause 9.1 (b) à son retour au travail à l'équivalent temps plein (ÉTP) qu'il travaillait avant le début du congé de maladie. Si un enseignant est en congé de maladie pendant plus de 20 jours consécutifs, l'Employeur peut demander une attestation d'un médecin, à l'effet que l'enseignant est médicalement capable de retourner au travail.

9.4 L'Employeur peut demander à un enseignant qui est absent de ses fonctions d'enseignement pour des raisons médicales ou dentaires, à cause d'accident, d'incapacité ou de maladie pour une période de deux jours consécutifs ou moins, de signer une attestation donnant la raison de l'absence dès son retour au travail.

9.5 L'Employeur est en droit d'exiger une attestation d'un médecin qualifié quand un enseignant est absent de ses fonctions pour obtenir un traitement médical ou dentaire ou à cause d'accident, d'incapacité ou de maladie pour une période de trois (3) jours consécutifs ou plus. Cependant, l'Employeur peut demander l'opinion d'un deuxième (2^e) médecin qualifié.

10. CONGÉ SABBATIQUE

10.1 Un congé sabbatique est un congé qui peut être accordé à un enseignant qui en fait la demande pour des études approuvées par l'Employeur afin d'améliorer sa formation académique ou professionnelle.

- 10.2** Afin d'être admissible à un congé sabbatique conformément à la clause 10.1, l'enseignant doit avoir au moins six (6) années d'expérience dans l'enseignement.
- 10.3** Un enseignant à qui l'Employeur accorde un congé sabbatique doit s'engager par écrit à réintégrer ses fonctions à l'expiration du dit congé et à ne donner sa démission ou à prendre sa retraite de l'enseignement, à moins d'un accord écrit et mutuel entre lui et l'Employeur, qu'après une période d'au moins deux ans après la reprise de ses fonctions. Dans le cas où cette condition n'est pas remplie, l'enseignant doit rembourser les frais de l'Employeur du congé dans son intégralité, ou s'il y a un retour partiel, sur une base prorata. L'employeur peut également collecter de ces frais de tout montant dû à l'enseignant.
- 10.4** Toute demande de congé sabbatique doit être soumise à l'Employeur au plus tard le 1er mars précédant l'année scolaire durant laquelle le congé sabbatique débute.
- 10.5** L'Employeur déterminera, à sa seule discrétion, le nombre de personnes et le nom de ceux à qui un congé sera accordé, après avoir considéré l'ancienneté de chaque postulant et les besoins de l'Employeur.
- 10.6** Un enseignant à qui l'Employeur a accordé un congé sabbatique recevra un salaire annuel minimum de 16 480\$ pour cette année-là avec ou sans avantages sociaux à la discrétion de l'Employeur pour l'année en question. Le salaire est divisé en mensualités égales payables le dernier jour de chaque mois.
- 10.7** La période du congé sabbatique est considérée l'équivalent d'une période d'enseignement en classe pour ce qui est du statut salarial et des années de service.
- 10.8** L'Employeur offrira à l'enseignant, à son retour de congé, un poste qui n'est pas moins favorable, que celui qu'il occupait avant son départ ou un autre poste mutuellement convenable. Cela n'implique pas que l'enseignant en congé sera avantagé ou désavantagé advenant une réduction de personnel ou que des changements de programme soient nécessaires dans une école particulière.

11. CONGÉS POUR MALADIE GRAVE OU DÉCÈS

- 11.1** L'Employeur accordera un congé spécial d'un maximum de cinq (5) jours de travail sans perte de salaire à un enseignant pour maladie grave d'un membre de sa famille immédiate: conjoint, enfant ou parent. L'Employeur pourra exiger une attestation d'un médecin qualifié, certifiant la gravité de la maladie. Cependant, l'Employeur pourra, à sa seule discrétion, accorder un congé de plus de cinq (5) jours de travail.

11.2 De plus, l'Employeur accordera un congé spécial d'un maximum de cinq (5) jours de travail, sans perte de salaire, à l'occasion du décès des membres suivants de la famille de l'enseignant et de son conjoint; conjointe, enfant, parent, frère, sœur, grands-parents, petit-enfant, beau-fils, belle-fille, beau-frère, belle-soeur, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de travail. L'Employeur pourra, cependant, à sa seule discrétion accorder un congé de plus de cinq (5) jours de travail.

12. CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL, ET D'ADOPTION

12.1 Toute enseignante a droit à un congé de maternité commençant au plus tard la date de naissance de l'enfant. Le congé de maternité correspond à une durée maximale de quinze (15) semaines consécutives et sera sans solde et sans contribution de l'Employeur envers les avantages sociaux, notamment au régime d'assurances collectives, sous réserve des dispositions de la présente clause 12.2.

12.2 Dans sa première (1^{ère}) année de service avec l'Employeur, l'enseignante a droit aux congés de maladie selon l'article 9 et elle n'a pas de droit aux prestations supplémentaires de chômage (PSC) sous dits.

Dans sa deuxième (2^e) année ou plus de service avec l'Employeur, si une enseignante est incapable d'exercer ses fonctions pour des raisons associées à sa grossesse, elle sera sujette à l'une des options suivantes. L'enseignante décide des dates de son congé de maternité.

A) Pour toute absence pour des raisons médicales qui survient avant la dixième (10^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'absence sera régie conformément à l'article 9 portant sur les congés de maladie.

B) Si l'absence survient à partir de la dixième (10^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou à la date d'accouchement actuelle, l'enseignante dans sa deuxième (2^e) année de service ou plus à l'embauche de l'Employeur doit choisir la formule I ou II ci-dessous. L'enseignante doit suivre la formule choisie jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail à la suite de l'accouchement.

I. Congé de maladie

Conformément à l'article 9 de la présente entente. Des absences médicales qui ne sont pas associées à l'absence de six (6) semaines suivant la date de naissance doivent être appuyées par un certificat médical.

II. Congé de maternité.

a) L'Employeur doit établir et maintenir un programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC) qui assure 100% du salaire hebdomadaire, pendant quinze (15) semaines. *À partir du 1^{er} septembre 2015, seize (16) semaines sera accordé.*

- b) L'enseignante doit appliquer pour les prestations du programme d'assurance-emploi au début de son congé maternité et doit fournir à l'Employeur une copie de son premier versement.
- c) Le PSC inclut les deux (2) semaines d'attentes du programme de prestation de l'assurance-emploi
- d) Aucun versement ne sera effectué en vertu des présentes lorsque l'enseignante n'est pas normalement tenue de travailler, en l'occurrence pendant tout congé scolaire - été, Noël, Pâques etc.
- e) L'Employeur doit payer sa part des avantages sociaux notamment pendant toute la période du PSC.

12.3 L'enseignante qui a l'intention de prendre un congé de maternité doit soumettre un certificat médical confirmant la grossesse et spécifiant la date prévue de l'accouchement. L'enseignante doit, si possible, aviser la direction générale des dates de son congé trois mois avant la date du début du congé. Au plus tard six (6) semaines avant le début du congé de maternité, l'enseignante doit aviser par écrit l'Employeur de la date à laquelle commencera le congé. Toutefois, l'Enseignante n'est pas tenue de fournir un tel avis lorsqu'un médecin déclare par écrit qu'elle est ou était dans l'incapacité de le faire. Le cas échéant, l'enseignante doit remettre son avis le plus tôt possible.

12.4 L'Employeur pourra exiger un certificat médical d'une enseignante désirant retourner au travail avant l'expiration de la période des six semaines suivant son accouchement, indiquant qu'elle est apte au travail et capable d'exercer ses fonctions avec l'Employeur.

12.5 En plus du congé de maternité, l'Employeur permettra à l'enseignant(e) qui en est admissible, de prendre un congé parental conformément au Employment Standards Code, dans les cinquante-deux (52) semaines suivant la naissance de l'enfant et ce pour une durée maximale de trente-sept (37) semaines. Le congé parental sera sans salaire ni contribution de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux.

12.6 Un congé d'adoption sans solde et sans contribution de l'Employeur envers les avantages sociaux notamment le régime d'assurances collectifs sera mis à la disposition du personnel enseignant conformément au Employment Standards Code.

12.7 L'enseignant qui a l'intention de prendre un congé parental ou d'adoption devra aviser par écrit l'Employeur, dès que possible et au plus tard quatre (4) semaines avant la date prévue. Si des raisons médicales ou des circonstances associées à une adoption empêchent l'enseignant de donner cet avis à l'Employeur, l'enseignante sera encore éligible dudit congé parental ou d'adoption et donnera, dès que possible, l'avis écrit à l'Employeur.

- 12.8** Un enseignant revenant d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption accordé en vertu des présentes doit aviser par écrit l'Employeur de son intention aussitôt que possible, mais en aucune circonstance, avec moins de quatre semaines de préavis. À son retour d'un congé de maternité ou parental ou adoption, l'affectation de l'enseignant, dans la mesure du possible, sera au poste qu'il occupait avant son départ ou un poste comparable. Cela n'implique pas que l'enseignant en congé sera avantagé ou désavantagé advenant une réduction de personnel ou que des changements de programme soient nécessaires dans une école particulière.
- 12.9** Tout enseignant a droit à un congé parental selon les dispositions suivantes;
- (a) Trois (3) jours ouvrables de congé sont accordés pendant les cinq (5) jours de calendrier suivant la naissance de son enfant, ou le jour où la mère ou l'enfant reçoit le congé de l'hôpital.
 - (b) Pendant ledit congé parental, l'enseignant reçoit 100% du salaire et des avantages auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été en congé.
- 12.10** Aucune rémunération ne sera versée en vertu des présentes dispositions pour toute partie d'un congé - maternité, parental, adoption ou autre - qui aura lieu pendant un congé scolaire.

13. CONGÉ MÉDICAL FAMILIAL

- 13.1** Un enseignant pourra prendre un maximum de deux jours de congé durant une année scolaire, sans perte de salaire, pour obtenir des soins médicaux familiaux, pourvu que sa réserve de congés de maladie de l'enseignant, accordée par la clause 9.1, est réduite par un nombre de jours correspondant à ce congé. Des jours supplémentaires peuvent être accordés à la discrétion de l'Employeur sur demande de l'enseignant.

14. CONGÉ PERSONNEL

- 14.1** Un enseignant peut, pour des raisons personnelles et avec la notification préalable à la direction d'école, s'absenter de ses fonctions pendant deux jours par année scolaire, avec salaire moins les frais de suppléance selon les taux établis en 8.1.

À partir du 1^{er} septembre 2015, Un enseignant peut, pour des raisons personnelles et avec la notification préalable à la direction d'école, s'absenter de ses fonctions pendant deux jours par année scolaire, avec salaire moins les frais de suppléance, qu'elle soit requise ou non, selon les taux établis en 8.1, pour le deuxième jour.

- 14.2** Tout congé pour raisons personnelles, inutilisé sous la clause 14.1, s'accumulera au crédit de chaque enseignant jusqu'à un maximum de cinq jours.

- 14.3** Deux jours consécutifs ou plus de congé pour raisons personnelles peuvent être pris avec l'accord de la direction de l'école. Pour les directions d'école, elles doivent obtenir l'accord de la direction générale, ou son délégué.
- 14.4** À compter du 1er septembre 2015, les journées de congés personnelles pour prolonger les congés de Noël ou du Printemps (Pâques) devront recevoir l'approbation de sa direction d'école afin de déterminer que l'absence ne nuira pas à l'opération de l'école.
- 14.5** Un enseignant n'a droit à un jour de congé pour raisons personnelles qu'après avoir exécuté ses fonctions pendant cinq mois consécutifs de service avec l'Employeur.
- 14.6** La direction d'école aura droit à une journée de congé personnel payé.

15. CONGÉ POUR SERVICE DE JURÉ

15.1 Des congés sans perte de salaire seront accordés:

- (a) afin de servir de juré ou selon une sommation qui s'y relie;
- (b) pour répondre à une citation ou à une sommation de comparaître comme témoin, à la demande d'une partie autre que l'Employeur, dans tout procédé autorisé par la loi obligeant l'assistance de témoins, pourvu que la citation ou la sommation n'a pas rapport avec une affaire qui est en cause devant une commission d'arbitrage ou le *Labour Relations Board*, et qui implique l'Employeur, dans lequel cas, le salaire pour la suppléance sera remboursé à l'Employeur. Tout honoraire ou traitement reçu de la cour sera remboursé à l'Employeur.

16. CONGÉ POUR NÉGOCIATIONS

- 16.1** Des congés pour des négociations de salaire seront accordés à un maximum de trois enseignants sans perte de salaire pourvu qu'une somme égale au salaire d'un suppléant, *qu'elle soit requise ou non (à partir du 1^{er} septembre 2014)*, selon les taux établis en 8.1 pour chaque enseignant soit payée par l'Association à l'Employeur pour chaque jour de tel congé.
- 16.2** Quand l'ATA fait la demande, l'Employeur accordera un congé pour les affaires de l'Association. Tel congé sera sans perte de salaire pourvu qu'une somme égale au salaire d'un suppléant, *qu'elle soit requise ou non (à partir du 1^{er} septembre 2014)* selon les taux établis en 8.1 soit payée par l'Association à l'Employeur pour chaque jour de tel congé.

17. CONGÉS SANS SOLDE

17.1 Un enseignant peut faire demande de congé sans solde ou avantages sociaux pour l'année suivante. Toutefois, l'enseignant doit soumettre sa demande à la direction générale ou son délégué avant le 1^{er} avril de l'année en cours.

18. AUTRES CONGÉS

18.1 Des congés supplémentaires peuvent être accordés par l'Employeur, avec salaire et avantages sociaux, avec salaire et sans avantages sociaux, sans salaire et avec avantages sociaux, ou sans salaire et sans avantages sociaux, à la discrétion de l'Employeur.

19. RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX

19.1 La participation aux régimes d'assurance-vie collective, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et d'assurance en cas d'invalidité de longue durée offert par l'Employeur sera une condition d'emploi pour tout enseignant admissible.

19.2 Les versements aux programmes d'avantages sociaux de l'Employeur permettront à l'Employeur de garder, et de ne pas remettre aux enseignants, tout rabais sur les primes payables à Développement des ressources humaines Canada.

19.3 L'Employeur payera au prorata les cotisations de tout enseignant admissible qui enseigne à temps partiel, selon leur ÉTP.

19.4 Alberta School Employee Benefit Plan (ASEBP)

19.4.1 L'Employeur versera la cotisation mensuelle de chaque enseignant admissible qui participe aux programmes d'avantages sociaux suivants:

- (a) assurance-vie et assurance en cas de décès ou de mutilation par accident: *Schedule 2* de l'ASEBP
- (b) assurance invalidité de longue durée: *Plan D* de l'ASEBP
- (c) assurance de soins complémentaires: *Plan 1* de l'ASEBP
- (d) assurance dentaire: *Plan 3* de l'ASEBP

19.4.2 Assurance vision

L'Employeur versera 25% des cotisations mensuelle de chaque enseignant admissible qui participe à l'assurance-vision Vision Care – Plan 3 (ou son équivalent) offert par ASEBP. *À compter du 1^{er} septembre 2015, l'Employeur versera 50% de ces cotisations mensuelles.*

19.5 Alberta Health Care Insurance Plan

19.5.1 L'Employeur versera la cotisation mensuelle de chaque enseignant admissible qui participe à l'assurance-santé: Alberta Health Care.

19.6 Compte gestion-santé (Health Spending Account)

L'Employeur ouvrira pour chaque enseignant éligible un compte gestion-santé à l'usage de l'enseignant, de son conjoint et de ses dépendants éligibles. Ce compte sera géré par l'Alberta School Employee Benefit Plan (ASEBP) qui adhère à l'Agence du revenu du Canada (ARC) et aux exigences de la Loi de l'impôt sur le revenu. Le solde inutilisé sera reporté d'année en année en autant que le permet l'ARC. Les enseignants quittant l'emploi de l'Employeur pour quelque raison que ce soit devront renoncer au solde. Dans cet article "enseignant éligible" signifie tout enseignant, à plein temps ou à temps partiel, sous contrat continu, probatoire, intérimaire ou temporaire.

À partir du 1^{er} septembre 2014 - l'Employeur déposera \$550 par enseignant éligible, au prorata de l'ÉTP, sur un tel compte au moyen de versements mensuels.

À partir du 1^{er} septembre 2015 - l'Employeur déposera \$600 par enseignant éligible, au prorata de l'ÉTP, sur un tel compte au moyen de versements mensuels.

19.7 Nonobstant la clause 19.4.1, lorsqu'un enseignant qui reçoit une pension est employé sous un contrat par l'Employeur et par conséquent n'a pas droit aux prestations du groupe avec le Alberta School Employee Benefit Plan, l'Employeur s'engage à payer les contributions à l'enseignant tel que prévu à l'article 19.

20. PROCÉDURE DE GRIEF

20.1 Tout différend entre le personnel enseignant couvert par cette entente et l'Employeur, ou dans un cas spécifique entre l'Alberta Teachers' Association et l'Employeur concernant l'interprétation, l'application, l'opération ou la violation alléguée de cette entente et incluant tout conflit pour vérifier si le différend est arbitrablé, sera traité, comme suit, sans suspension de travail ou refus d'exécuter le travail.

- 20.2** Tel différend (ci-après appelé "un grief") sera soumis par écrit premièrement au Directeur général de l'Employeur et au président du Comité de politiques économiques. Tel grief établira la nature du grief, les articles de l'entente qu'il est allégué avoir été violés et la solution souhaitée. Le grief sera soumis dans les 30 jours suivant la date à laquelle le réclamant a pris conscience du différend.
- 20.3** Si les parties ne peuvent pas s'entendre dans un délai de 15 jours suivant la date de la soumission du grief conformément à la procédure ci-dessus, le grief sera soumis, dans un délai de cinq jours suivant l'expiration de la susdite période de temps de 15 jours, au comité d'appel de l'Employeur. Tel comité d'appel est composé de conseillers du scolaire Centre-Est. Les membres du comité d'appel se rencontreront et essayeront de résoudre le grief. Le comité rendra sa décision dans les 21 jours suivant la date de la soumission du grief, sauf où, avec le consentement unanime des membres, le comité ajourne ses travaux dans le but d'obtenir d'autres d'informations. Le comité soumettra sa décision écrite à l'enseignant, au directeur général de l'Employeur, au président du comité de politiques économiques, et au coordinateur des services économiques de l'Alberta Teachers' Association.
- 20.4** Si l'enseignant est insatisfait de la décision du comité ou s'il n'y a aucune décision dans le temps prescrit, alors l'une ou l'autre partie peut soumettre un avis écrit à l'autre partie, requérant l'établissement d'un conseil d'arbitrage tel que décrit ci-après. Tel avis peut être soumis dans les 15 jours après la date de la susdite expiration des 21 jours ou à la date à laquelle le conseil de griefs rend autre qu'une décision unanime, selon le délai le plus court.
- 20.5** Chaque partie nommera un représentant au conseil d'arbitrage dans les sept jours qui suivent la réception d'un tel avis et informera l'autre partie de son choix de délégué. Les deux membres qui sont nommés devront désigner, dans un délai de cinq jours après la nomination du deuxième, une troisième personne qui agira à titre d'arbitre-en-chef. Lorsque incapable de nommer le troisième membre, l'une ou l'autre des parties peut demander au *Director of Mediation Services* de désigner un troisième membre.
- 20.6** Le conseil d'arbitrage déterminera sa procédure mais donnera l'occasion aux parties de présenter des preuves et d'être entendues.
- 20.7** Le conseil d'arbitrage ne changera ni n'amendera ou ne modifiera les termes de cette entente. Tout grief ou différend soumis au conseil d'arbitrage devra être arbitral selon les termes de cette entente, et ne pourra dépendre de, ni impliquer, un problème ou une allégation par l'une ou l'autre des parties qui est contraire à une ou plusieurs dispositions de cette entente ou qui implique un sujet non traité dans cette entente ou un incident qui survient en dehors de la période couverte par cette entente.

- 20.8** Les conclusions et la décision d'une majorité des membres du conseil d'arbitrage sont finales et exécutoires pour les parties et pour tous les employés touchés par celles-ci. S'il n'y a pas de décision majoritaire, la décision de l'arbitre-en-chef est déterminante et elle sera considérée comme étant la décision du conseil.
- 20.9** Le conseil d'arbitrage doit soumettre sa décision dans les 14 jours qui suivent la nomination de l'arbitre-en-chef, en autant que cette période de temps puisse être prolongée par accord mutuel et écrit des parties.
- 20.10** Chaque partie au grief est responsable des dépenses de son délégué respectif mais les deux parties partageront également le coût de l'arbitre-en-chef.
- 20.11** Toutes les susdites limites de temps de la procédure de grief seront les jours opérationnels.
- 20.12** Dans l'éventualité où, à toute étape de la susdite procédure (sauf la nomination des membres au conseil d'arbitrage), le réclamant ne procède pas dans les délais prescrits, le grief sera réputé avoir pris fin.
- 20.13** Toutes les susdites limites de temps peuvent être prolongées par accord mutuel.

21. GÉNÉRAL

- 21.1** Un enseignant ayant un contrat probatoire sera notifié avant le 31 mai si l'Employeur désire lui offrir un contrat continu.
- 21.2** Si l'Employeur requiert la mutation d'un enseignant à une autre école, l'Employeur remboursera les frais de déménagement raisonnables encourus nécessairement par l'enseignant et sa famille par suite de telle mutation pourvu que telle mutation nécessite un changement de résidence.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE ENTENTE LE

_____ jour de _____, 20 14.

DE LA PART DE
L'EMPLOYEUR

DE LA PART DE
L'ASSOCIATION

DE LA PART DE
« ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION »

(Coordonnatrice – Services économiques)

ANNEXE « A »

Lettre d'entente

Comité de liaison

Un comité de liaison personnel enseignant-conseil scolaire dont le but est d'inviter les participants à dialoguer et à partager leurs divers points de vue sur les sujets qui les préoccupent dans le cadre scolaire, y compris les projets de changement de philosophie ou de modification des situations ou modalité de travail. Le comité de liaison personnel enseignant-conseil scolaire sera composé de représentants autorisés du personnel enseignant, de membres élus du Conseil et de personnes désignées par ces membres élus.