



Convention collective 2012 - 2016

C.P. 1220
St-Isidore (Alberta) T0H 3B0

1-866-624-8855

*Se donner
des racines et
des ailes*

www.csno.ab.ca

TABLE DES MATIÈRES

1.00	PERSONNES CONCERNÉES ET SUJET DES DÉLIBÉRATIONS.....	2
2.00	TRAITEMENT SALARIAL DU CORPS ENSEIGNANT.....	3
3.00	TRAITEMENT SALARIAL DU CORPS ADMINISTRATIF	4
4.00	AUGMENTATION POUR EXPÉRIENCE ACQUISE	6
5.00	FORMATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL ENSEIGNANT	7
6.00	PAIEMENT SALARIAL.....	7
7.00	MEMBRE SUPPLÉANT	8
8.00	AVANTAGES SOCIAUX.....	8
9.00	CONGÉS DE MALADIE.....	9
10.00	CONGÉS SPÉCIAUX	10
11.00	CONGÉS DE MATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAUX.....	12
12.00	PROCÉDURE DE GRIEF	15
13.00	TRANSFERT	16
14.00	RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	16
	ANNEXE – GRILLE SALARIALE	17
	ANNEXE « A »	18
	ANNEXE « B »	19

La présente convention collective est conforme aux exigences du *School Act* et de l'*Alberta Labour Code* et de l'*Alberta Human Rights Act*. Il renferme les termes de l'entente qui a eu lieu entre le Conseil scolaire du Nord-Ouest N° 1 et *The Alberta Teachers' Association* (ATA), cette dernière étant une corporation selon la loi de la province.

Ce document, suite à son adoption intégrale par les deux parties à la négociation, constitue la convention collective entre le Conseil scolaire du Nord-Ouest N° 1 et son personnel enseignant:

ATTENDU QUE lors des négociations l'ATA représentait le personnel enseignant employé par le Conseil scolaire;

ATTENDU QUE les parties à la négociation sont parvenues à un accord et ont signé ce document, en adoptant ainsi tous les articles;

ATTENDU QUE dans le cas où aucune des deux parties ne signifie son intention d'entamer de nouvelles négociations, l'effet de cette convention collective sera prolongé d'un an;

ATTENDU QUE dans le cas où l'une ou l'autre des parties désire entamer de nouvelles négociations en vue d'effectuer des modifications elle doit aviser l'autre de son intention, par écrit, au moins soixante (60) jours et pas plus de cent-vingt (120) jours avant la date d'échéance de la présente convention qui demeurera alors en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit conclue et ratifiée entre le Conseil et l'ATA; et

ATTENDU QUE dans le cas d'une grève ou d'une contregrève la présente entente est annulée et une nouvelle entente entrera en vigueur après qu'elle soit conclue et ratifiée entre les deux parties à la négociation.

1.00 PERSONNES CONCERNÉES ET SUJET DES DÉLIBÉRATIONS

1.01 Ce document s'adresse aux personnes qui, possédant un diplôme d'enseignement du Ministère de l'Éducation de l'Alberta, ont été engagées par le Conseil à un poste d'enseignement et répondent maintenant au titre de «personnel enseignant» ou « tout membre du personnel enseignant ».

1.02 La direction générale et la direction générale adjointe sont exemptées des effets de cette convention collective.

1.03 Cette convention collective régit la politique salariale du Conseil ainsi que les conditions d'embauche et de travail de son personnel enseignant.

2.00 TRAITEMENT SALARIAL DU CORPS ENSEIGNANT

- 2.01 Les salaires, indiqués dans la grille en annexe seront ajustés conformément à la section 3 *Provisions of Agreement* du *Memorandum of Agreement*. La grille restructurée a été adoptée au 1^{er} septembre 2003 et figure en annexe.
- 2.02 La base salariale des membres du personnel enseignant sera calculée en fonction du nombre d'années de formation professionnelle reçue et reconnue par le service de qualification des enseignants (SQE) de l'ATA et du nombre d'années d'expérience professionnelle acquise en éducation.
- 2.03 La grille ci-dessous indique la distribution des salaires minimum et maximum selon la formation et l'expérience professionnelles acquises en éducation.
- 2.04 Le Conseil reconnaît un minimum de trois (3) années et un maximum de six (6) années de formation professionnelle à des fins salariales. Néanmoins, tout membre du personnel enseignant ne possédant qu'une ou deux années de formation professionnelle sera rémunéré comme un membre qui en possède trois (3).

2.05 LA GRILLE

La grille salariale se retrouve en annexe. La grille du 1^{er} septembre 2012 sera augmentée le 1^{er} septembre 2014 par virgule zéro sept pour-cent (0,073 %) et le 1^{er} septembre 2015 par deux pour-cent (2 %).

Avant la fin décembre 2015, le Conseil scolaire versera à chaque membre du personnel enseignant sous contrat le 15 novembre 2015, une somme forfaitaire représentant un pourcent (1 %) de son salaire annuel.

- 2.06 Aux fins de cette convention, 4 000 \$ du salaire annuel conformément à l'article 2.05, seront considérés comme avantages relatifs aux voyages dans une région visée par règlement telle que définie par Revenu Canada et seront inscrits dans la case appropriée du feuillet T4 annuel. Le montant pour avantages relatifs aux voyages sera reparté au prorata des mois embauchés par le Conseil. L'implantation de cet avantage s'effectuera selon les dispositions de Revenu Canada et ne fera en aucune façon augmenter le coût des salaires et des autres bénéfices.
- 2.07 Lors de la création d'un nouveau poste permanent à l'intérieur de la structure du Conseil scolaire qui n'est pas mentionné dans cette entente, les indemnités supplémentaires allouées au poste doivent être déterminées en consultation avec les représentants de l'unité de négociation, avant que le poste en question soit annoncé ou que l'affectation ne soit effectuée.

2.08 À la demande de la direction générale, tout membre du personnel enseignant, peut fournir des services professionnels excédant son entente contractuelle en vigueur avec le Conseil scolaire.

- (a) Les services mentionnés ci-dessus doivent être définis par une entente contractuelle écrite et signée par les deux parties.
- (b) Les services mentionnés ci-dessus sont rémunérés à un tarif équivalent à 1/200 du salaire de base pour chaque jour de travail fourni.
- (c) Les journées de travail contractuel ne peuvent pas servir à des fins de majoration salariale (grille salariale) ni à des fins de pension (régime de pension ATRF).

3.00 TRAITEMENT SALARIAL DU CORPS ADMINISTRATIF

3.01 En plus du salaire prévu à la clause 2.05, la direction de l'école* recevra une prime administrative définie selon trois facteurs :

1. montant de base indexé
2. montant pour chaque élève équivalence temps plein (E.T.P.)¹ inscrit au 30 septembre de l'année en cours
3. montant pour complexité

1. La prime de base sera calculée à 12 % du maximum de la catégorie 4.

2. Si le nombre d'élèves E.T.P. est de :

- 0 à 200 élèves E.T.P., le nombre total des élèves sera multiplié par 0,04 % du maximum de la catégorie 4,
- 201 à 300 élèves E.T.P., le nombre d'élèves jusqu'à 200 sera multiplié tel que décrit ci-dessus et le nombre d'élèves au-dessus de 200 sera multiplié par 0,05 % du maximum de la catégorie 4.

3. Le montant pour complexité sera, un boni de :

- 615 \$ pour l'administration qui gère une école élémentaire (maternelle à la 6^e année) avec 1^{er} cycle secondaire, **ou**
- 1842 \$ pour l'administration qui gère une école élémentaire (maternelle à la 6^e année) avec 1^{er} cycle et 2^e cycle secondaire.

Les montants pour complexité augmenteront au 1^{er} septembre 2015 à 626 \$ et 1 879 \$.

** Si le poste de direction d'école est partagé, la totalité de la prime administrative sera partagée entre les personnes occupant ce poste, c'est à dire au prorata de l'affectation assignée.*

¹ Ceci inclut tous les élèves qui sont gérés par l'école et pour lequel le Conseil reçoit un montant du Ministère.

4. À partir du 1^{er} septembre 2013, toute administration aura droit à deux journées de congé payé par année scolaire. Les dates de ces journées seront fixées par l'administration et la direction générale ou son désigné d'un commun accord. S'ils ne peuvent convenir de dates ensemble, le Conseil scolaire payera, avant la fin juin de chaque année scolaire, les journées non utilisées au taux de 1/200 du salaire annuel et de prime administrative.

3.02 Dans les écoles qui offrent un secondaire deuxième cycle en plus des programmes M à 9 et où il y a 8 membres du personnel enseignant E.T.P. (équivalence temps plein) ou plus, ou dans les autres écoles où il y a 10 membres du personnel enseignant E.T.P. (équivalence temps plein) ou plus, le conseil nommera une direction adjointe. *Cette clause restera en vigueur jusqu'au 31 août 2015.*

À compter du 1^{er} septembre 2015, dans les écoles où il y a 150 élèves ou plus, y compris les enfants à la maternelle, le Conseil nommera une direction adjointe. Tous les élèves et les enfants inscrits comptent pour un pour cette clause seulement.

3.03 En plus du salaire prévu à la clause 2.05, la direction adjointe recevra une prime de 55 % de la prime administrative accordée à la direction de l'école. *Cette clause sera en vigueur jusqu'au 31 août 2014.*

À compter du 1^{er} septembre 2014, en plus du salaire prévu à la clause 2.05, la direction adjointe recevra une prime de 30% de la prime administrative accordée à la direction de l'école. De plus, la direction adjointe sera assignée un temps minimum de 0,20 équivalence temps d'instruction (20 % E.T.P.) pour effectuer des tâches administratives.

3.04 En plus du salaire prévu à la clause 2.05, le personnel affecté à un poste de conseiller/conseillère pédagogique recevra une allocation annuelle au prorata de l'affectation de la tâche assignée. L'allocation annuelle sera calculée à 8 % du maximum de la catégorie 4.

3.05 En l'absence de la direction, la direction adjointe sera désignée par la direction générale pour agir à titre de direction par intérim. Si la direction adjointe occupe cette fonction pendant au moins 4 jours de classes consécutifs, elle recevra un supplément rétroactif portant sa prime administrative à l'équivalent de la prime de la direction pour chaque jour de remplacement.

- 3.06 En l'absence de la direction et de la direction adjointe, la direction générale désignera un membre du personnel enseignant pour agir à titre de direction par intérim. Si le membre du personnel enseignant ainsi désigné occupe cette fonction pendant au moins deux (2) jours de classes consécutifs, il recevra une prime supplémentaire rétroactive de 1/200^e de la prime de la direction pour chaque jour de remplacement.

À partir, du 1^{er} novembre 2013, le membre du personnel enseignant désigné direction par intérim recevra une prime de 50 \$ pour chaque jour de remplacement.

4.00 AUGMENTATION POUR EXPÉRIENCE ACQUISE

- 4.01 Le Conseil considère toute expérience acquise en tant que personnel enseignant certifié de la maternelle à la 12^e.
- 4.02 Le placement temporaire à la grille est déterminé en fonction des preuves écrites fournies au moment de l'embauche. Les nouveaux membres du personnel enseignant disposent ensuite de quatre-vingt-dix (90) jours, à compter de leur première journée d'enseignement, pour obtenir et présenter les preuves attestant leur expérience antérieure. Suite à la réception de ces preuves dans le délai accordé, le placement approprié à la grille et le réajustement de salaire seront effectués.
- 4.03 L'augmentation pour expérience acquise est accordée soit au 1^e septembre ou au 1^e février.
- 4.04 Les membres du personnel enseignant qui ont un contrat, à plein temps ou à temps partiel, doivent accumuler un total de cent-trente (130) jours ETP d'enseignement pour bénéficier d'une majoration à la grille salariale. Les membres du personnel enseignant engagé comme personnel suppléant doivent accumuler cent-soixante-dix (170) jours ETP d'enseignement au sein du conseil ou de différents conseils scolaires pour avoir droit à une majoration à la grille salariale. Tout membre du personnel enseignant n'a droit qu'à une seule majoration par année; cette majoration entre en vigueur au commencement de l'année scolaire suivante, ou au 1^e février, selon le cas.
- 4.05 L'expérience acquise à titre de personnel suppléant est aussi reconnue valide et justifie le placement salarial approprié lorsque les preuves écrites sont fournies dans le délai indiqué à l'article 4.02.

5.00 FORMATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

5.01 L'évaluation des années d'études universitaires d'un membre du personnel enseignant à des fins salariales ne peut être effectuée qu'en fonction de l'attestation de formation professionnelle du Service de qualification des enseignants (SQE) de l'*Alberta Teachers' Association* conformément à la politique du *Memorandum of AGREEMENT* entre le *Department of Education*, l'*ATA* et l'*Alberta School Trustees' Association*, datée du 23 mars 1967.

5.02 Tout membre du personnel enseignant déjà en poste qui désire faire reconnaître une année universitaire additionnelle pour des fins salariales doit présenter au Conseil une nouvelle attestation de formation professionnelle émise par le SQS.

- Cette attestation doit être reçue par la direction générale avant le 31 décembre pour qu'une augmentation salariale soit rétroactive au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours ou avant le 31 mai pour qu'une augmentation salariale soit rétroactive au 1^{er} février de l'année scolaire en cours.

Toute demande reçue après le 31 mai sera considérée pour le 1^{er} septembre de la prochaine année scolaire seulement.

5.03 Tout membre du personnel enseignant nouvellement engagé par le Conseil doit soumettre à la direction générale une attestation de sa formation professionnelle émise par le SQS dans les 120 jours qui suivent son entrée en fonction.

- En l'absence de cette attestation, le Conseil ne reconnaitra que quatre (4) années de formation universitaire pour fins salariales.
- Toute attestation reçue durant cette période de 120 jours permettra un ajustement salarial rétroactif au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours ou à la date du début de l'emploi.

Après cette période tout ajustement salarial sera effectué le 1^e du mois suivant la réception de l'attestation au bureau du Conseil et aucune rétroactivité ne sera applicable à moins que soit fournie une preuve démontrant qu'une demande auprès du SQS a été faite dans les 30 jours suivant son entrée en fonction.

5.04 Les années partielles de formation professionnelle ne sont pas reconnues à des fins salariales.

6.00 PAIEMENT SALARIAL

6.01 Les salaires seront payés le 27^e jour du mois à raison d'un douzième (1/12^e) du salaire annuel.

7.00 MEMBRE SUPPLÉANT

- 7.01 Tout membre du personnel enseignant engagé au jour le jour est un membre du personnel suppléant.
- 7.02 Les taux de suppléance seront calculés à 0.24 pour-cent (0.24 %) du maximum de la catégorie 4 pour une journée de travail. Pour une demi-journée ou moins de travail, la moitié du taux d'une pleine journée sera versée.
- Les indemnités de congés payés sont comprises dans ce montant.
- 7.03 Au-delà de quatre (4) journées consécutives d'enseignement en remplacement du même professeur, le membre du personnel suppléant recevra, dès le premier jour, 1/200^e de son placement salarial sur la grille.

8.00 AVANTAGES SOCIAUX

- 8.01 Le Conseil versera les cotisations suivantes dans les proportions indiquées ci-dessous, de façon à ce que tout membre du personnel enseignant embauché à 50 % du temps ou plus puisse bénéficier des avantages sociaux détaillés dans l'assurance-groupe:
1. 100 % de la prime d'assurance *Extended Health Care Plan* (EHCP) — Plan 1.
 2. 100 % de la prime de prestations d'invalidité prolongée de l'*Alberta School Employee Benefit Plan* (ASEBP) — Plan D.
 3. 100 % de la prime d'assurance vie ASEBP— *Schedule 2*
 4. 100 % de la prime d'assurance dentaire ASEBP — Plan 3.
 5. 100 % de la prime d'assurance pour les soins de la vue et appareil auditif ASEBP—*Vision & Hearing Aid Care – Plan 3*.
 6. Le conseil offre au personnel enseignant un compte de dépenses avantages sociaux (*Health Spending Account*) conformément aux règlements définis par Revenu Canada et ASEBP. Le compte de dépenses avantages sociaux (HSA) est de 780 \$. Un membre du personnel enseignant qui commence un contrat après le 31 octobre a le droit à un compte de dépenses avantages sociaux dont le montant équivaut à 10 % du montant annuel pour chaque mois sous contrat.
- Si deux membres du personnel enseignant sont des conjoints, chacun a le choix d'adhérer soit au plan individuel ou familial pour ses avantages sociaux.
- 8.02 Dans le cas des membres du personnel enseignant travaillant à moins de 50% d'un temps complet d'enseignement, la contribution du Conseil aux avantages sociaux des employés décrits à l'article 8.01 sera proportionnelle à leur temps d'enseignement.

- 8.03 Sauf pour les membres du personnel suppléant, la participation aux avantages sociaux décrits à l'article 8.01 fait partie des critères d'embauche; toutefois si un membre du personnel enseignant ne désire pas le compte de dépenses avantages sociaux (HSA), l'assurance pour les soins de la vue et appareil auditif, l'assurance maladie complémentaire, l'assurance dentaire ou bénéficie d'avantages équivalents par son conjoint, il pourrait s'abstenir de participer.
- 8.04 Le Conseil retiendra sa portion et celle de l'employé de tout rabais aux primes d'assurance emploi qui pourrait lui être octroyés.

9.00 CONGÉS DE MALADIE

À la discrétion de la direction générale, tout nouveau membre du personnel enseignant qui n'a encore rendu aucun service pour le Conseil scolaire pourra se voir octroyer les congés ci-dessous si un processus de demande a été effectué.

- 9.01 Sauf dans les cas d'urgence ou dans les cas prévus au présent article, toutes les demandes de congé doivent être adressées par écrit à la direction générale au moins dix jours de calendrier avant le début du congé.
- 9.02 Un congé de maladie est un congé nécessaire pour raison de santé, maladie ou accident occasionnant un traitement médical ou une hospitalisation, ou toute autre condition médicale rendant le membre du personnel enseignant incapable de remplir ses fonctions d'enseignant(e).
- 9.03 Après trois jours consécutifs d'absence, le Conseil est en droit d'exiger un certificat médical.
- 9.04 Dès le début de sa première année de service auprès du Conseil, un membre du personnel enseignant aura droit à un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie. S'il quitte avant la fin de l'année, le Conseil scolaire sera en droit d'exiger les jours de maladies réclamés supérieurs à deux jours par mois de service. Toutefois, tout membre du personnel enseignant pourra faire appel de cette décision auprès du Conseil. Au début de sa deuxième année de service, un membre du personnel enseignant aura droit à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de congés de maladie. Après une absence de plus de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, aucun salaire ne sera versé par le Conseil scolaire. À ce moment, le membre du personnel enseignant a droit à son assurance salaire, soit aux prestations d'invalidité prolongée s'il qualifie ou à l'assurance emploi.

À son retour à plein temps, après une maladie, le membre du personnel enseignant aura droit à:

- la portion inutilisée de ses jours de congé s'il est à sa première année de service avec le Conseil;

- voir sa réserve de congés de maladie rétablie à quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier s'il a terminé une année de service auprès du Conseil et s'il remplit la condition suivante :

Après une absence de plus de 60 jours de calendrier, le membre du personnel enseignant doit fournir un certificat médical (Annexe « B ») attestant que celui-ci est capable de retourner au travail sur une base continue.

La réserve de 90 jours sera rétablie seulement après que la personne aura travaillé pendant 10 jours d'enseignement consécutifs, à moins que l'absence soit le résultat d'une nouvelle condition médicale attestée par un médecin.

À défaut de remplir les conditions nommées ci-dessus le membre du personnel enseignant se verra accordé seulement les jours de congé de maladie inutilisés.

- 9.05 Le Conseil scolaire est en droit de demander une attestation du médecin ou du dentiste (Annexe « A ») comme preuve d'incapacité avant qu'un congé rémunéré soit accordé.
- 9.06 Nonobstant l'article 9.05 l'enseignant(e) aura droit à cinq (5) absences d'une durée d'un ou deux jours chacune sans être obligé de fournir la preuve de la raison pour laquelle le membre du personnel enseignant était incapable de remplir ses fonctions.

10.00 CONGÉS SPÉCIAUX

- 10.01 Sauf dans les cas d'urgence ou dans les cas prévus au présent article toutes les demandes de congé doivent être adressées, par écrit, à la direction générale au moins dix jours d'enseignement avant le début du congé.
- 10.02 Tout membre du personnel enseignant convoqué par la cour afin de servir de juré ou de témoin touchera son salaire normal, mais devra rembourser le moindre du cout de la suppléance ou de l'honoraire reçu de la cour.
- 10.03 À l'occasion d'une maladie sérieuse ou du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de l'un de ses enfants, d'un frère, d'une sœur ou de ses beaux-parents, de ses petits enfants, tout membre du personnel enseignant pourra s'absenter jusqu'à un maximum de cinq (5) jours sans perte de salaire.
- 10.04 À l'occasion du décès de ses grands-parents, du décès des grands-parents ou d'un frère ou d'une sœur de son conjoint, tout membre du personnel enseignant a droit d'être absent pendant trois (3) jours de travail consécutifs sans perte de salaire.
- 10.05 À la seule discrétion du Conseil scolaire, sur demande écrite d'un membre du personnel enseignant, un maximum de deux journées supplémentaires pourra être accordé pour accommoder des déplacements difficiles qui le priveraient de bénéficier des clauses 10.03 et/ou 10.04.

10.06 Tout membre du personnel enseignant a droit à deux (2) journées par année plus ses journées en réserve pour raisons personnelles sans perte de salaire, s'il respecte les conditions suivantes de :

- Faire sa demande au moins dix jours à l'avance
- trouver la suppléance adéquate;
- fait un plan de cours pour la suppléance

Les congés personnels qui ne sont pas utilisés pourront s'accumuler dans une réserve de congés personnels jusqu'à un maximum de deux (2) jours.

À compter du 1^{er} novembre 2013, les demandes de congés personnels ne seront pas approuvées pour prolonger les congés de l'été, de la fête du travail, de Noël, du printemps et les journées en lieu pour les entrevues parents-enseignants. De plus, les demandes de congés personnels ne seront pas approuvées pour les journées CAP ni pour les journées avant ou après un congrès.

Pour les demandes qui prolongent les congés non mentionnés ci-haut, la direction générale autorisera les autres demandes de congés personnels sur une base de premier arrivé, premier servi jusqu'à un maximum de 25 % des membres du personnel enseignant pour une même école.

Si un membre du personnel enseignant prend un jour personnel pour assister aux funérailles, l'avis de dix (10) jours n'est pas requis.

Les congés personnels ne pourront pas s'étendre sur plus de deux journées consécutives, à moins que la direction générale l'autorise.

10.07 À la seule discrétion du Conseil scolaire, tout membre du personnel enseignant pourra faire la demande d'un congé sans solde ou d'un prêt de service d'une durée pouvant aller jusqu'à 2 ans. Dans le cas d'un congé sans solde, le membre du personnel enseignant pourra continuer de bénéficier des divers avantages sociaux à condition d'en assumer les frais. Tout membre du personnel enseignant en congé autorisé doit signifier par écrit, au plus tard le 1^{er} avril, son intention de reprendre ses fonctions actives, sans quoi le poste sera considéré comme étant terminé et le poste sera ouvert au public.

10.08 a) Au retour d'un congé visé par l'article 10.07, le membre du personnel enseignant se verra assigner, dans la mesure du possible, un poste à la même école et assujetti aux mêmes conditions d'emploi qu'il occupait au moment de son départ.

b) Les personnes qui réintègrent leur poste après un congé selon l'article 10.07 ne seront ni avantagées ni désavantagées advenant une réduction du nombre du personnel enseignant ou advenant que des changements de programme soient nécessaires dans une école donnée.

- 10.09 Tout membre du personnel enseignant pourra bénéficier d'un régime de traitement différé tel qu'énoncé dans la directive administrative 455 du Conseil scolaire. Cette directive administrative ne peut être changée sans l'accord du personnel enseignant.
- 10.10 Si, en dépit d'efforts raisonnables, un membre du personnel enseignant ne peut se rendre à son lieu habituel de travail à cause d'intempéries ou de routes impraticables, il aura droit à une absence **temporaire** rémunérée s'il remplit les conditions énumérées dans la directive administrative 136.
- 10.11 À compter du 1^{er} septembre 2013, à la requête de l'Association, le Conseil scolaire accordera un congé pour participer aux travaux d'Association au maximum de trois (3) jours par année pour chaque enseignant élu jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par école. L'unité locale francophone no 24 accepte de défrayer les coûts de suppléance. Les conditions à remplir à la clause 10.06 s'appliqueront à cette clause-ci.

11.00 CONGÉS DE MATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAUX

11.01 CONGÉ DE MATERNITÉ

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

- a) Le congé de maternité commence à la date choisie par l'enseignante. L'enseignante doit, si possible, aviser la direction générale des dates de son congé trois mois avant la date du début du congé.
- b) La direction générale peut demander l'attestation d'un médecin indiquant la date d'accouchement probable.
- c) Le congé de maternité est sans solde excepté si les conditions prévues par la clause 11.01 (f) sont présentes.
- d) 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 écrit 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.
- e) Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir la direction générale par écrit au moins deux semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.
- f) Avant le début du congé de maternité, toute enseignante dans sa deuxième année ou plus et étant activement à l'emploi du Conseil doit suivre la formule i) ou ii) ci-dessous.

- i) Si l'enseignante doit s'absenter, pour des raisons médicales, avant 10 semaines précédant le jour prévu d'accouchement, et si elle 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 l'assurance d'invalidité prolongée.
- ii) Si l'enseignante s'absente au cours des 10 semaines avant le jour d'accouchement prévu ou à la date d'accouchement actuelle, l'enseignante doit choisir la formule a) ou b) ci-dessous. L'enseignante doit suivre la formule choisie jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail suite à l'accouchement.
 - a) L'enseignante peut se prévaloir du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC). Le Conseil scolaire 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, le Conseil scolaire doit payer sa part des cotisations au régime d'assurances collectives spécifiées à la clause 8.01 de la convention collective.

À compter du 1^{er} septembre 2014, le montant de prestations supplémentaires d'assurance emploi passera à 100 % du salaire hebdomadaire au lieu de 95 %.
 - b) L'enseignante peut bénéficier de congés de maladie payés, conformément à la clause 9.04 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.

11.02 CONGÉ DE PATERNITÉ

À compter du 1^{er} septembre 2013, un enseignant aura droit à un congé de paternité de trois (3) jours sans perte de salaire. L'enseignant devra prendre son congé de paternité dans un délai raisonnable, c'est à dire dans les 30 jours entourant la naissance de l'enfant ou le jour que la mère ou l'enfant reçoivent leur congé de l'hôpital.

Sur demande spéciale à la direction générale, un enseignant peut requérir un prolongement de deux (2) jours à son congé de paternité si sa conjointe souffre de complications médicales au cours des dix jours suivant la naissance d'un enfant. Une attestation médicale doit être remise avec la demande.

11.03 CONGÉ D'ADOPTION

Sauf dans les cas d'imprévus, le membre du personnel enseignant avisera le Conseil scolaire de son intention de prendre un congé d'adoption trois mois à l'avance du premier jour du congé.

Un membre du personnel enseignant aura droit à un congé d'adoption de deux (2) jours sans perte de salaire ni réduction de sa réserve de congé de maladie. Le membre du personnel enseignant devra prendre son congé d'adoption dans un délai raisonnable, c'est à dire dans les 30 jours entourant la date de l'adoption.

11.04 CONGÉ PARENTAL PROLONGÉ

Les membres du personnel enseignant ont droit à un congé parental sans salaire ou avantages sociaux pour une période ne dépassant pas 24 mois. Le retour au travail après un tel congé doit coïncider avec le début de l'année scolaire. L'avis de retour au travail doit être donné par écrit à la direction générale avant le 31 mai précédant le retour au travail.

Le membre du personnel enseignant qui fait la demande pourra continuer de bénéficier des divers avantages sociaux durant son congé parental à condition d'en assumer les coûts.

À son retour, le membre du personnel enseignant se verra assigner, dans la mesure du possible, un poste à la même école et assujetti aux mêmes conditions d'emploi qu'il occupait au moment de son départ.

11.05 CONGÉ PARENTAL

Un membre du personnel enseignant aura droit à un (1) jour l'an de congé parental pour des raisons de maladie de son ou ses enfants, à condition de :

- trouver une suppléance adéquate,
- faire un plan de cours pour la suppléance;
- soumettre à la direction générale des explications de sa présence indispensable auprès de son enfant sur le formulaire – congé parental;
- fournir un certificat médical relié à la santé de l'enfant si exigé par le Conseil scolaire.

À compter du 1^{er} septembre 2014, un membre du personnel enseignant aura droit à deux (2) jours par année de congé parental pour des raisons de maladie de son ou ses enfants sous sa charge. De plus, s'il y a des enfants à la maison, et que le conjoint ou la conjointe qui s'en occupe est malade, le membre du personnel enseignant pourra se prévaloir d'un congé parental. Pour accéder au congé parental, le membre du personnel enseignant doit remplir les conditions suivantes :

- trouver une suppléance adéquate, sauf dans un cas d'urgence
- faire un plan de cours pour la suppléance.

De plus, à compter du 1^{er} septembre 2014, un membre du personnel enseignant aura droit à un (1) jour par année scolaire de congé pour ses enfants majeurs, sous les conditions susdites pour des interventions médicales. Le Conseil scolaire peut exiger un certificat médical.

12.00 PROCÉDURE DE GRIEF

- 12.01 Tout conflit qui émane de l'interprétation de cette convention collective est un grief. Tout différend qui émane de la définition d'un grief constitue également un grief.
- 12.02 La procédure de griefs doit débiter par le dépôt d'un grief, dans les deux semaines de l'évènement ou des faits qui justifient cette action.
- 12.03 Un membre du personnel enseignant qui désire déposer un grief doit l'exposer par écrit et le soumettre à la direction générale.
- 12.04 La direction générale doit, dans les cinq (5) jours d'école qui suivent la réception du grief, soumettre sa décision par écrit.
- 12.05 En l'absence d'un règlement satisfaisant, le personnel enseignant peut soumettre une réclamation à un comité de grief, composé d'un minimum de deux représentants du Conseil. Le comité du grief doit soumettre par écrit sa décision dans les vingt (20) jours suivant la réception de la réclamation.
- 12.06 Si la personne réclamante n'est pas satisfaite de la décision du comité, elle peut soumettre le grief à l'arbitrage, sauf dans le cas où la décision est finale et exécutoire parce qu'elle a été prise à l'unanimité.
- 12.07 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, le Conseil et l'ATA nommeront chacun un membre au comité à l'arbitrage dans les sept (7) jours qui suivent la décision du comité. L'arbitre en chef, préférablement une personne neutre, sera choisie par les deux membres du comité.
- 12.08 Si les parties ne peuvent s'entendre, l'arbitre en chef sera désigné(e) par le ministre du Travail.
- 12.09 Le comité d'arbitrage ne changera pas, ni ne modifiera ou substituera les termes ou conditions de cette entente.
- 12.10 Le comité à l'arbitrage doit soumettre par écrit sa décision dans les quatorze (14) jours qui suivent la nomination de l'arbitre en chef.
- 12.11 Dans des cas de grief, lorsqu'on fait référence à des jours, ce sont des jours d'enseignement.

13.00 TRANSFERT

13.01 La direction générale ne recommandera aucun transfert involontaire. Nonobstant, après avoir consulté avec l'enseignant la direction générale peut transférer un enseignant à une école qui n'est pas plus de 75 km de son école.

14.00 RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

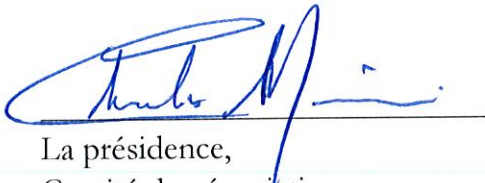
14.01 Cette entente demeurera en vigueur de façon constante et continue pour avantager et restreindre les parties ainsi que leurs successeurs.

14.02 Le terme de cette entente est du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2016.

En foi de quoi les parties ont validé cette entente ce 21 jour du mois de Oct 2014.

THE ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION

CONSEIL SCOLAIRE DU NORD-OUEST N° 1



La présidence,
Comité de négociation



La présidence,
Comité de négociation



La coordinatrice
des services économiques



La présidence
du Conseil scolaire

ANNEXE – GRILLE SALARIALE

GRILLE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012				
EXPÉRIENCE	FORMATION			
	trois	quatre	cinq	six
0	48 852	58 584	62 059	65 533
1	51 001	62 300	65 773	69 246
2	53 148	66 013	69 486	72 958
3	55 293	69 723	73 201	76 673
4	57 442	73 440	76 912	80 384
5	59 589	77 153	80 625	84 097
6	61 736	80 867	84 339	87 812
7	63 883	84 575	88 051	91 526
8	66 029	88 291	91 763	95 239
9	68 179	92 006	95 476	98 951

GRILLE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2014				
AUGMENTATION DE 0.073 %				
EXPÉRIENCE	FORMATION			
	trois	quatre	cinq	six
0	48 888	58 627	62 104	65 581
1	51 038	62 345	65 821	69 297
2	53 187	66 061	69 537	73 011
3	55 333	69 774	73 254	76 729
4	57 484	73 494	76 968	80 443
5	59 632	77 209	80 684	84 158
6	61 781	80 926	84 401	87 876
7	63 930	84 637	88 115	91 593
8	66 077	88 355	91 830	95 309
9	68 229	92 073	95 546	99 023

GRILLE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2015				
AUGMENTATION DE 2.0 %				
EXPÉRIENCE	FORMATION			
	trois	quatre	cinq	six
0	49 684	59 799	63 346	66 892
1	52 058	63 592	67 135	70 682
2	54 251	67 382	70 927	74 471
3	56 440	71 169	74 720	78 264
4	58 634	74 963	78 508	82 052
5	60 825	78 754	82 298	85 842
6	63 017	82 545	86 089	89 634
7	65 208	86 329	89 878	93 425
8	67 397	90 123	93 667	97 215
9	69 592	93 915	97 457	101 004

ANNEXE « A »

ATTESTATION MÉDICALE

1. Nom de l'employé.e : _____
 2. Tâche : _____
 3. L'employé.e n'est pas en mesure de travailler dû à des raisons médicales. Le congé médical commence le _____ (date).
 4. Le retour anticipé de l'employé.e est le _____ (date)
 5. À son retour, l'employé.e pourra
 - ☐ recommencer à travailler sans restriction
 - ☐ recommencer à travailler avec restriction
- Précisions : _____

TRADUCTION

MEDICAL LEAVE CERTIFICATE

1. Employee's Name: _____
 2. Job Title/Occupation: _____
 3. The employee was unable to work due to medical reasons beginning _____ (date).
 4. Current Work Capacity:
 - ☐ Return to work with no restrictions
 - ☐ Return to work with modified work

Restrictions on work (ie, modified hours or modified duties)

 - ☐ Not capable of any work

Anticipated return to work date _____
- Attending Physician: _____ Date: _____

ANNEXE « B »

CERTIFICAT POUR LE RETOUR AU TRAVAIL

1. Nom de l'employé.e : _____

2. Tâche : _____

3. À son retour, l'employé.e pourra

☐ recommencer à travailler sans restriction

☐ recommencer à travailler avec restriction

Précisions : _____

Signature du médecin :

Date:

TRADUCTION

RETURN TO WORK CERTIFICATE

1. Employee's Name: _____

2. Job Title/Occupation: _____

3. Current Work Capacity:

☐ Return to work with no restrictions

☐ Return to work with modified work

Restrictions on work (ie, modified hours or modified duties)

Attending Physician: _____ Date: _____