

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

THE SOUTHERN FRANCOPHONE  
EDUCATION REGION NO. 4

AND

THE ALBERTA TEACHERS'  
ASSOCIATION

On behalf of Public School Teachers

SEPTEMBER 1, 2012 TO AUGUST 31, 2016

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

Le CONSEIL SCOLAIRE  
FRANCOSUD

ET

L'ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION

au nom des enseignants des  
écoles publiques

1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2012 AU 31 AOÛT 2016

FSUD	ATA

**TABLE OF CONTENTS**

**TABLE DES MATIÈRES**

<u>Article</u>	<u>Title</u>
	<b>PREAMBLE</b>
<b>1.</b>	<b>SCOPE</b>
<b>2.</b>	<b>GENERAL</b>
<b>3.</b>	<b>SALARY ADMINISTRATION</b>
<b>4.</b>	<b>APPLICATION OF SCHEDULES</b>
<b>5.</b>	<b>ADMINISTRATIVE ALLOWANCES</b>
<b>6.</b>	<b>LEAVE OF ABSENCE</b>
<b>7.</b>	<b>GROUP INSURANCE PLANS</b>
<b>8.</b>	<b>GRIEVANCE PROCEDURE</b>
<b>9.</b>	<b>TERM AND EFFECTIVE DATE</b>
	<b>SIGNATURE PAGE</b>

<u>Article</u>	<u>Titre</u>
	<b>PRÉAMBULE</b>
<b>1.</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION</b>
<b>2.</b>	<b>GÉNÉRALITÉS</b>
<b>3.</b>	<b>GESTION DES SALAIRES</b>
<b>4.</b>	<b>APPLICATION DES GRILLES</b>
<b>5.</b>	<b>ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES</b>
<b>6.</b>	<b>CONGÉS AUTORISÉS</b>
<b>7.</b>	<b>RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES</b>
<b>8.</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</b>
<b>9.</b>	<b>DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION</b>
	<b>SIGNATURES</b>

" This Collective Agreement is made in duplicate this \_\_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_, 2014, pursuant to the *School Act*, and the *Labour Relations Code*

BETWEEN:

The Southern Francophone Education Region  
No. 4  
(hereinafter called "the Employer")

OF THE FIRST PART  
AND

**THE ALBERTA TEACHERS'  
ASSOCIATION**

A body corporate, incorporated under the laws of the Province of Alberta, acting on behalf of public teachers employed by the Employer (hereinafter called "the Association")

OF THE SECOND PART

The teachers and the Employer have agreed to the following principles:

1. We acknowledge and fully endorse the special role of schools in the cultural development of the community, as recognized by the Supreme Court of Canada in the Mahé decision.
2. We fully endorse the vision adopted for its schools by the Employer in assuming this role: "(offer) to every child under its care a quality education in a climate that enhances his/her sense of belonging to his/her community and to the Canadian and worldwide society".
3. For the Employer and the teachers in its employ, this vision requires that the Employer and all teachers be committed to the continuous

« La présente convention collective est conclue en deux exemplaires le \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_, 2014 conformément à la *School Act* et au *Labour Relations Code*. »

ENTRE  
D'UNE PART :

**LE CONSEIL SCOLAIRE FRANCOSUD**  
(ci après appelé L'employeur)

ET  
D'AUTRE PART :

**L'ALBERTA TEACHERS'  
ASSOCIATION**

organisme corporatif, incorporé en vertu des lois de la Province d'Alberta, agissant au nom du personnel enseignant des écoles publiques et à l'emploi de l'employeur. (ci-après appelée « l'Association »)

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

1. Nous reconnaissons et endossons pleinement le rôle privilégié de l'école dans l'épanouissement culturel de la communauté qui lui a été reconnu par la Cour suprême du Canada dans son jugement Mahé.
2. Nous endossons pleinement la vision de l'école adoptée par l'employeur pour traduire ce rôle : « (offrir) à tout enfant sous sa juridiction une éducation de qualité dans un climat qui valorise son sens d'appartenance à sa communauté et à la société canadienne et mondiale ».
3. Pour l'employeur et l'ensemble des enseignants qui y travaillent, cette vision exige que tous les intervenants à l'école soient engagés à

<p>improvement of the system in terms of the quality of instruction provided and of the role of the system in the development of the francophone community.</p> <p>4. Both parties recognize the importance of creating models which will facilitate the integration of all the members of the community so that they may contribute to the orderly development and the expansion of the francophone community in its entirety.</p> <p>5. Both parties also recognize that the world is evolving rapidly and that the francophone school community must keep abreast of human and technological developments in order to develop and grow. In addition, the parties will seek to ensure that their agreements support the realization of their vision regarding the full respect of the individuals involved and of their professionalism.</p> <p>6. Teachers recognize their central role in the realization of this shared vision. They also recognize that they must collectively ensure that all their members fully assume their responsibilities in the realization of this vision.</p> <p>7. Both parties wish to create a climate which is open to the timely and appropriate involvement of parents and students in orienting the education of the children. This involvement will occur in a climate of mutual respect and in accordance with the principles of natural justice.</p> <p>8. The Employer and the teachers recognize that collaborative decision making is the most appropriate method for the schools of the district. The Employer thus undertakes to ensure that administrative and management practices do not undermine professional relations or collegial decision making in the schools.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Les deux parties reconnaissent également que le monde est en évolution rapide et que la communauté scolaire francophone doit pouvoir demeurer à la fine pointe des développements humains et technologiques pour s'épanouir. Aussi, elles chercheront à assurer que les ententes favorisent la réalisation de leur vision dans le respect des individus et de leur professionnalisme.</p> <p>6. Les enseignants reconnaissent leur rôle central à la réalisation de la vision que se sont données les deux parties. Ainsi ils reconnaissent qu'ils doivent collectivement s'assurer que tous leurs membres s'acquittent pleinement de leur responsabilité dans la réalisation de cette vision.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	---

<p><b>1. <u>SCOPE</u></b></p> <p>1.1 The Employer recognizes the Association as the sole bargaining agent authorized to represent teachers employed by the Employer, pursuant to the Labour Relations Code, as amended from time to time, in regard to salaries and other conditions of employment, with the exception of persons occupying the positions of superintendent or deputy superintendent, associate superintendent, assistant superintendent, Director at Central Office.</p>	<p><b>1. <u>CHAMP D'APPLICATION</u></b></p> <p>1.1 L'employeur reconnaît que l'Association est le seul agent de négociation autorisé à représenter le personnel enseignant employé par l'employeur conformément au <i>Labour Relations Code</i>, et ses modifications, pour toute question relative aux salaires et aux autres conditions d'emploi, à l'exception des personnes qui occupent les postes de directeur général, ou de directeur général adjoint ou directeur général associé, ou assistant au directeur général, ou directeur au bureau central.</p>
<p><b>2. <u>GENERAL</u></b></p> <p>2.1 All new employees to the teaching staff shall, before commencing duties, submit to the office of the superintendent documents required for employee record purposes.</p> <p>2.2 The Employer undertakes not to transfer any teacher to a school that is more than 100 kilometers from the assigned school of a teacher without prior consent of the teacher.</p> <p>2.3 The superintendent, or designate, shall discuss any transfer with the teacher concerned before notice of transfer is given.</p> <p>2.4 The Employer may create or designate new positions falling within the scope of this agreement; nevertheless, salaries and additional allowances shall be arrived at by bargaining with the Local Association's economic policy committee before the position is advertised or the appointment is made.</p> <p>2.5 Teachers shall provide such instruction and perform such duties as the principal shall assign in consultation with his/her staff.</p> <p>2.6 The instructional week shall be organized such</p>	<p><b>2. <u>GÉNÉRALITÉS</u></b></p> <p>2.1 Avant leur entrée en fonction, tous les nouveaux membres du personnel enseignant sont tenus d'acheminer au bureau du directeur général les documents nécessaires à leur dossier d'emploi.</p> <p>2.2 L'employeur s'engage à ne pas transférer d'enseignants à une école située à plus de 100 km de l'école où l'enseignant est assigné sans son accord préalable.</p> <p>2.3 Le directeur général ou son représentant, doit discuter de tout transfert avec la personne concernée avant de l'en aviser officiellement.</p> <p>2.4 L'employeur a l'autorité de créer ou de désigner de nouveaux postes relevant du champ d'application de la présente convention; cependant, les salaires et allocations supplémentaires devront être négociés avec le comité de politique économique de l'Unité locale avant que le poste en question ne soit annoncé ou qu'une nomination ne soit effectuée.</p> <p>2.5 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.</p> <p>2.6 La semaine d'enseignement doit être organisée</p>

<p>that a teacher who is not in receipt of an administrative allowance will not be assigned duties in excess of 30 hours per week, i.e. 30 hours of assignable time. The assignable time may be devoted to instruction of pupils, supervision of students, extracurricular school activities, professional development activities, staff meetings, parent/teacher conferences and other professional responsibilities. If a teacher is of the opinion that these provisions have not been satisfactorily implemented, he/she may appeal his/her assignment to the superintendent or designate.</p>	<p>de façon à ce que la charge de travail des enseignants qui ne reçoivent pas d'allocation pour fonctions administratives ne dépasse pas trente (30) heures par semaine, i.e. 30 heures attribuables. Les heures assignables peuvent être consacrées à l'enseignement, à la supervision des élèves, à des activités parascolaires, à des activités de perfectionnement professionnel, aux réunions du personnel, aux rencontres avec les parents et à d'autres responsabilités professionnelles. Si un enseignant estime que ces dispositions n'ont pas été respectées, il peut faire appel au directeur général, ou à son représentant.</p>
<p>2.7 A substitute teacher shall normally follow the schedule of the teacher they are replacing who is absent from duties.</p>	<p>2.7 En général, un suppléant doit suivre l'horaire de l'enseignant qu'il remplace.</p>
<p>2.8 The Employer undertakes to consult with teachers regarding the establishment of new policies or the modification of existing policies that affect the working conditions of teachers.</p>	<p>2.8 L'employeur s'engage à consulter les enseignants au sujet de l'établissement de nouvelles politiques ou de la modification de politiques existantes qui touchent leurs conditions de travail.</p>
<p>2.9 The Employer shall staff each school in such manner that will provide adequate time for administrators to perform their functions and duties.</p>	<p>2.9 L'employeur doit doter chaque école d'un personnel adéquat pour permettre aux administrateurs d'assumer leurs fonctions et responsabilités.</p>
<p>2.10 Should a position become vacant during the school year, it will be staffed on a temporary basis and this position shall be posted in the Conseil scolaire's schools for no less than five working days.</p>	<p>2.10 Si un poste devient vacant durant l'année scolaire, il sera pourvu temporairement et sera affiché dans les écoles du Conseil scolaire pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.</p>
<p>2.11 The Employer will retain its share and the teachers' share of all rebates to employment insurance premiums which may be granted to it.</p>	<p>2.11 L'employeur retiendra sa portion et celle de l'enseignant de tous rabais aux primes d'assurance-emploi qui pourraient lui être octroyé.</p>
<p>2.12 Where feasible, natural attrition shall be the method to compensate for district-wide staff reduction necessitated by declining enrolment. In the event of district-wide staff reductions, the Employer will meet with the Association to consult on the most effective method to deal with staff reductions.</p>	<p>2.12 Lorsque possible, toute compression du personnel à l'échelle du Conseil scolaire entraînée par une baisse des inscriptions se fera par réduction naturelle. En cas de compression du personnel à l'échelle du Conseil scolaire, l'employeur consultera l'Association sur la façon la plus efficace d'effectuer la</p>

<p>2.13 All teachers within the scope of this Collective Agreement shall be members of The Alberta Teachers' Association.</p> <p>2.14 An article on “subrogation” will be prepared by the legal services of the ATA and ASBA. It will then be included in this clause.</p> <p>2.15 In this Collective Agreement, unless the context otherwise requires, a word used in the masculine gender applies also in the feminine.</p>	<p>compression du personnel.</p> <p>2.13 Tout enseignant couvert par la présente convention collective doit être membre de l'<i>Alberta Teachers' Association</i>.</p> <p>2.14 Un article sur la « subrogation » sera préparé par les services juridiques de l'ATA et de l'ASBA. Il sera ensuite inclus dans cette clause.</p> <p>2.15 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne le requière, un mot utilisé au masculin s'applique aussi au féminin.</p>
<p><b>3. <u>SALARY ADMINISTRATION</u></b></p>	<p><b>3. <u>GESTION DES SALAIRES</u></b></p>
<p>3.1 Evaluation of a teacher's university education shall be as determined by the Teacher Qualifications Service (TQS) of The Alberta Teachers' Association. In the event evaluation is not available upon commencement of duties, the teacher shall be temporarily placed at “four” minimum of the salary grid.</p>	<p>3.1 L'évaluation de la formation universitaire d'un enseignant est établie par le Service de qualification des enseignants (SQE) de l'<i>Alberta Teachers' Association</i>. Si l'évaluation du SQE 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.</p>
<p>3.2 Notwithstanding clause 3.1, the Employer reserves the right to evaluate university degrees supplementary to that recognized by the Teacher Qualifications Service of The Alberta Teachers' Association, same not to be in excess of one year of teacher education for salary purposes if it appears to the Employer to be in the best interest of the district to do so. The Employer shall inform the Local Association of all cases hereof.</p>	<p>3.2 Nonobstant la clause 3.1, l'employeur se réserve le droit d'évaluer d'autres diplômes universitaires en plus de ceux qui ont été reconnus par le Service de qualification des enseignants de l'<i>Alberta Teachers' Association</i> 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.</p>
<p>3.3 (a) The adjustment date for changes in teacher education shall be:</p> <p>i) for teachers presently on staff:</p> <p>(a) the date of commencement of duties for the school year, providing the certificate of evaluation setting forth teacher education for</p>	<p>3.3 a) La date de reconnaissance des changements survenus dans l'évaluation de la formation professionnelle d'un enseignant est :</p> <p>i) dans le cas des enseignants déjà en poste :</p> <p>a) le premier jour d'exercice des fonctions de l'année scolaire - à condition que l'attestation de formation profes-</p>

<p>salary purposes is submitted to the superintendent on or before December 31 of that year, or</p> <p>(b) February 1, if the certificate of evaluation is submitted no later than June 30 of that year.</p> <p>ii) For new appointees to the staff, the first day of commencement of duties providing the certificate of evaluation setting forth teacher education for salary purposes is submitted to the office of the superintendent on or before the 120th calendar day following the commencement of duties. If submitted after these dates it shall take effect on the first of the month following submission. The Employer recognizes that there may be circumstances where the above deadlines should be extended and may do so at its sole discretion.</p> <p>(b) Notwithstanding (a) above, the adjustment date for changes in the allowance of teachers whose evaluation has successfully been appealed, shall be as of the date on which their duties began, provided that the appeal is made within the school year in which the appealed evaluation was given.</p> <p>3.4 Teachers shall not be paid for partial years of teacher education.</p> <p>3.5 A year of teaching experience shall be any one school year during which a teacher has taught for not fewer than 115 school days.</p> <p>3.6 (a) Notwithstanding clause 3.5, a teacher shall be entitled to one experience increment for each 120 teaching days accumulated in the service of the Employer provided such service has not previously been counted for increment purposes.</p> <p>(b) Substitute teaching shall be recognized for</p>	<p>sionnelle pour fins salariales soit communiquée au directeur général le, ou avant le, 31 décembre de la même année ou,</p> <p>b) le 1er février, à condition que l'attestation soit communiquée au plus tard le 30 juin de l'année en cours;</p> <p>ii) dans le cas des enseignants nouvellement engagés, la date d'entrée en fonction, à condition que l'attestation de formation professionnelle pour fins salariales 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.</p> <p>b) Nonobstant la clause a) 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.</p> <p>3.4 Les années partielles de formation professionnelle ne sont pas reconnues à fins salariales.</p> <p>3.5 Une année d'expérience d'enseignement se définit comme une année scolaire durant laquelle l'enseignant a dispensé au moins 115 jours d'enseignement.</p> <p>3.6 a) Nonobstant la clause 3.5, 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.</p> <p>b) Le service de suppléance au sein de</p>
---	--

FSUD	ATA

<p>calculation of an experience increment when the substitute replaces the same teacher for more than three (3) consecutive days in the service of the Employer.</p> <p>3.7 Notwithstanding clauses 3.5 and 3.6, a teacher shall be entitled to only one increment per year, such increment taking effect at the beginning of the next school year or on the 1<sup>st</sup> of February.</p> <p>3.8 All previous teaching experience will be recognized for salary purposes.</p> <p>3.9 (a) A teacher who is not in receipt of an administrative or supervisory allowance may agree to render service during the summer vacation period at the request of the chief superintendent or designate.</p> <p>(b) A teacher who is in receipt of an administrative or supervisory allowance may also agree to render service during the summer vacation period at the request of the chief superintendent or designate, if such service is over and above the service required in return for the administrative or supervisory allowance such teacher is receiving.</p> <p>(c) Payment for such service shall be determined at the rate of 1/200 of the teacher's basic salary for each day of the mutually agreed work period. All agreements reached under this article must be in writing. Days so earned shall not be counted as experience for increment purposes.</p>	<p>l'employeur sera reconnu pour fins de calcul des années d'expérience lorsque l'enseignant a remplacé le même enseignant pour plus de trois (3) journées consécutives.</p> <p>3.7 Nonobstant les clauses 3.5 et 3.6, 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 1<sup>er</sup> février.</p> <p>3.8 La totalité de l'expérience préalable dans l'enseignement sera reconnue pour fins salariales.</p> <p>3.9 a) 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.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) Les services décrits ci-dessus seront rémunérés à un tarif équivalent à 1/200 du salaire de l'enseignant pour chaque jour de travail ainsi fourni et mutuellement consenti. Toutes les ententes conclues conformément au présent article doivent être faites par écrit. Les journées de travail ainsi fournies ne peuvent servir à calculer l'expérience acquise aux fins de majoration salariale.</p>
<p><b>4. <u>APPLICATION OF SCHEDULES</u></b></p> <p>4.1 All salaries and allowances referred to herein, unless otherwise specifically stated, are in respect of a school year as established by the Employer and are payable to a teacher as provided under the provisions of the <i>School Act</i> as amended from time to time.</p>	<p><b>4. <u>APPLICATION DES GRILLES</u></b></p> <p>4.1 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 <i>School Act</i> telle qu'amendée.</p>

FSUD	ATA

4.2 A part-time teacher shall be paid as provided under clause 4.1 above except that the annual salary to which the teacher is entitled shall be determined by multiplying the full-time salary by the ratio calculated by dividing the minutes taught per week by the teacher by the minutes of the full-time teachers at that school.

4.3 Effective September 1, 2012, the grid roll up will continue and be completed for the 10-11 step, however, shall only be applied retroactively for teachers that are employed by the Employer on March 14, 2014.

4.3(a) Salaries shall be paid to all teachers in accordance with their teacher education and teacher experience as follows.

Effective September 1, 2012:

<b>EXPERIENCE</b>	<b>THREE</b>	<b>FOUR</b>	<b>FIVE</b>	<b>SIX</b>
<b>0</b>	48,260	57,833	61,143	64,956
<b>1</b>	48,260	61,155	64,470	68,282
<b>2</b>	50,666	64,487	67,795	71,607
<b>3</b>	53,081	67,811	71,122	74,935
<b>4</b>	55,494	71,137	74,446	78,261
<b>5</b>	57,907	74,462	77,774	81,589
<b>6</b>	60,319	78,184	81,647	84,915
<b>7</b>	62,732	82,143	85,609	88,950
<b>8</b>	65,145	86,105	89,570	92,910
<b>9</b>	67,555	90,064	93,528	96,870
<b>10/11</b>	67,555	91,922	95,235	99,046

Effective September 1, 2014:

4.2 Un enseignant à temps partiel sera rémunéré conformément à la clause 4.1 ci-dessus, sauf que son salaire annuel sera calculé en multipliant le salaire à temps plein par le quotient obtenu en divisant le nombre de minutes d'enseignement par semaine de l'enseignant à temps partiel par le nombre de minutes d'enseignement par semaine des enseignants à temps plein à la même école.

4.3 À compter du 1er Septembre 2012, le « roll-up » de la grille se poursuivra et sera complétée jusqu'à l'étape 10-11, cependant ne sera appliqué rétroactivement que pour les enseignants qui sont employés par l'employeur le 14 mars 2014.

4.3 (a) Tous les enseignants seront payés en fonction de leur formation et de leur expérience d'enseignement, conformément à la grille salariale comme suit.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre, 2012 :

<b>EXPERIENCE</b>	<b>TROIS</b>	<b>QUATRE</b>	<b>CINQ</b>	<b>SIX</b>
<b>0</b>	48,260	57,833	61,143	64,956
<b>1</b>	48,260	61,155	64,470	68,282
<b>2</b>	50,666	64,487	67,795	71,607
<b>3</b>	53,081	67,811	71,122	74,935
<b>4</b>	55,494	71,137	74,446	78,261
<b>5</b>	57,907	74,462	77,774	81,589
<b>6</b>	60,319	78,184	81,647	84,915
<b>7</b>	62,732	82,143	85,609	88,950
<b>8</b>	65,145	86,105	89,570	92,910
<b>9</b>	67,555	90,064	93,528	96,870
<b>10/11</b>	67,555	91,922	95,235	99,046

A compter du 1<sup>er</sup> septembre, 2014:

<b>EXPERI ENCE</b>	<b>THREE</b>	<b>FOUR</b>	<b>FIVE</b>	<b>SIX</b>
<b>0</b>	48,339	57,928	61,243	65,063
<b>1</b>	48,339	61,255	64,576	68,394
<b>2</b>	50,749	64,593	67,906	71,725
<b>3</b>	53,168	67,922	71,239	75,058
<b>4</b>	55,585	71,254	74,568	78,390
<b>5</b>	58,002	74,584	77,902	81,723
<b>6</b>	60,418	78,312	81,781	85,054
<b>7</b>	62,835	82,278	85,750	89,096
<b>8</b>	65,252	86,246	89,717	93,063
<b>9</b>	67,666	90,212	93,682	97,029
<b>10</b>	67,666	92,073	95,391	99,209

Effective September 1, 2015:

<b>EXPERI ENCE</b>	<b>THREE</b>	<b>FOUR</b>	<b>FIVE</b>	<b>SIX</b>
<b>0</b>	49,306	59,087	62,468	66,364
<b>1</b>	49,306	62,480	65,868	69,762
<b>2</b>	51,764	65,885	69,264	73,160
<b>3</b>	54,231	69,280	72,664	76,559
<b>4</b>	56,697	72,679	76,059	79,958
<b>5</b>	59,162	76,076	79,460	83,357
<b>6</b>	61,626	79,878	83,417	86,755
<b>7</b>	64,092	83,924	87,465	90,878
<b>8</b>	66,557	87,971	91,511	94,924
<b>9</b>	69,019	92,016	95,556	98,970
<b>10</b>	69,019	93,914	97,299	101,193

<b>EXPERI ENCE</b>	<b>TROIS</b>	<b>QUATRE</b>	<b>CINQ</b>	<b>SIX</b>
<b>0</b>	48,339	57,928	61,243	65,063
<b>1</b>	48,339	61,255	64,576	68,394
<b>2</b>	50,749	64,593	67,906	71,725
<b>3</b>	53,168	67,922	71,239	75,058
<b>4</b>	55,585	71,254	74,568	78,390
<b>5</b>	58,002	74,584	77,902	81,723
<b>6</b>	60,418	78,312	81,781	85,054
<b>7</b>	62,835	82,278	85,750	89,096
<b>8</b>	65,252	86,246	89,717	93,063
<b>9</b>	67,666	90,212	93,682	97,029
<b>10</b>	67,666	92,073	95,391	99,209

A compter du 1<sup>er</sup> septembre, 2015:

<b>EXPERI ENCE</b>	<b>THREE</b>	<b>FOUR</b>	<b>FIVE</b>	<b>SIX</b>
<b>0</b>	49,306	59,087	62,468	66,364
<b>1</b>	49,306	62,480	65,868	69,762
<b>2</b>	51,764	65,885	69,264	73,160
<b>3</b>	54,231	69,280	72,664	76,559
<b>4</b>	56,697	72,679	76,059	79,958
<b>5</b>	59,162	76,076	79,460	83,357
<b>6</b>	61,626	79,878	83,417	86,755
<b>7</b>	64,092	83,924	87,465	90,878
<b>8</b>	66,557	87,971	91,511	94,924
<b>9</b>	69,019	92,016	95,556	98,970
<b>10</b>	69,019	93,914	97,299	101,193

<p>4.3 (b) A one-time lump-sum payment of 1% of the annual salary, prorated for FTE (full-time equivalency), as set out in the Collective Agreement grid in effect as of November 15, 2015 will be paid to all teachers on contract on that date, funded by Government and paid no later than the end of December of 2015.</p>	<p>4.3 (b) Un paiement unique et forfaitaire de 1% du salaire annuel, calculé au prorata de l'ETP (équivalence à temps plein) et selon la grille de la convention collective en vigueur le 15 novembre 2015, sera payé à tous les enseignants sous contrat à cette date, financé par le gouvernement et payé pas plus tard que la fin de décembre 2015.</p>
<p>4.4 Salaries and allowances to be paid to all substitute teachers, as provided for under the provisions of the <i>School Act</i>, as amended from time to time, are as follows:</p> <p>a) Effective September 1, 2012, the daily rate inclusive of holiday pay is \$217.33 and the daily one-half (½) day rate inclusive of holiday pay is \$115.41.</p> <p>b) Effective September 1, 2015, the daily rate inclusive of holiday pay is \$221.68 and the daily one-half (½) day rate inclusive of holiday pay is \$117.72.</p> <p>c) for the fifth and subsequent consecutive days on the same day-to-day assignment for the same teacher, inclusive of holiday pay, the salary rate applicable to the teacher concerned, in accordance with the basic salary grid schedule.</p>	<p>4.4 Les salaires et allocations versés à tous les enseignants suppléants, conformément à la <i>School Act</i> et ses modifications, sont comme suit:</p> <p>a) À compter du 1er septembre 2012, le taux journalier, incluant la paie de vacance est 217,33 \$ et celui d'une demi-journée (½) incluant la paie de vacance est 115,41 \$.</p> <p>b) À compter du 1er septembre 2015, le taux journalier, incluant la paie de vacance est 221,68 \$ et celui d'une demi-journée (½) incluant la paie de vacance est 117,72 \$.</p> <p>c) À compter de la cinquième journée consécutive de suppléance dans les mêmes tâches journalières pour le même enseignant, le tarif salarial journalier qui s'applique à l'enseignant conformément à la grille salariale de base, paie de vacances incluses.</p>
<p>4.5 (a) During the school year, the Employer shall pay each teacher employed under a continuous contract of employment 1/12 of his/her annual salary on the last teaching Friday during the months of September to June and on the last banking Friday of the month for July and August.</p> <p>(b) At the request of the teacher the Employer shall pay on the last teaching day of June an advance in respect of July and/or August salary in an amount not exceeding the estimated net salary for such month or months.</p> <p>(c) Effective April 1, 2014, clauses 4.5 (a) and (b) shall be replaced by the following:</p>	<p>4.5 a) 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'enseignement du mois de septembre à juin et le dernier vendredi ouvrable du mois pour les mois de juillet et août.</p> <p>b) À la demande de l'enseignant, l'employeur versera le dernier jour d'enseignement de juin, pour les mois de juillet et août, une avance salariale ne dépassant pas le salaire net estimé pour le ou les mois en cause.</p> <p>c) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, les clauses 4.5 (a) et (b) seront remplacées par ce qui suit:</p>

FSUD	ATA

The Employer shall pay each teacher employed under a contract of employment one twelfth (1/12) of his/her annual salary no later than the 28th day of each month. If the 28th of the month falls on a weekend or holiday, the 1/12th will be paid the working day preceding the weekend or holiday.

- 4.6 (a) Teachers who teach Employer approved review sessions and summer school will receive an allowance which is to be adjusted on the same dates and by the same percentage increases as are applied to the salary grid.
- (b) Effective September 1, 2012, the allowance shall be \$58.53 per hour.
- (c) Effective September 1, 2015, the allowance shall be \$59.70 per hour.

**5. ADMINISTRATIVE ALLOWANCES**

- 5.1 In a school where there are more than two teachers, the Employer shall designate one teacher to be principal of the school.
- 5.2 (a) The number of students who are enrolled in each school as of September 30 of each year shall be used to determine administrative allowances.
- (b) To determine if an assistant principal will be appointed, the number of teachers counted shall be the number of full-time teachers at each school, plus the full time equivalent of all the part-time teachers. This number shall be calculated on September 30 of each school year.
- 5.3 In addition to the salary under clause 4.3, the principal shall receive an allowance as follows:

L'employeur doit payer à chaque enseignant employé en vertu d'un contrat de travail un douzième (1/12) de son salaire annuel au plus tard le 28e jour de chaque mois. Si le 28 du mois tombe un week-end ou un jour de congé, le 1/12e sera payé le jour ouvrable précédant le week-end ou le jour de congé.

- 4.6 (a) Les enseignants qui donnent des sessions de révision et des cours d'été approuvés par l'employeur recevront une allocation laquelle sera la même que celle calculée pour les fins de grilles salariales
- (b) À compter du 1er septembre 2012, l'allocation sera 58,53 \$ de l'heure.
- (c) À compter du 1er septembre 2015, l'allocation sera 59,70 \$ de l'heure.

**5. ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES**

- 5.1 Dans une école où le personnel enseignant compte plus de deux personnes, l'employeur affectera un enseignant à la fonction de directeur d'école.
- 5.2 a) Le nombre d'élèves inscrits à l'école le 30 septembre de chaque année sera utilisé pour déterminer les allocations pour les fonctions administratives.
- b) 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.
- 5.3 En plus du salaire versé conformément à la clause 4.3, le directeur recevra une allocation calculée comme suit:

FSUD	ATA

<p>Effective September 1, 2012</p> <p>(a) Base \$12,230 (b) Plus 1st 150 pupils \$35.57</p> <p>(c) Additional pupils \$26.69</p> <p>Effective September 1, 2015</p> <p>(a) Base \$12,475 (b) Plus 1st 150 pupils \$36.28</p> <p>(c) Additional pupils \$27.22</p>	<p>À compter du 1<sup>er</sup> septembre, 2012</p> <p>a) Allocation de base 12,230\$ b) Allocation supplémentaire pour les premiers 150 élèves 35,57\$ c) Allocation supplémentaire pour le nombre d'élèves en sus de 150 26,69\$</p> <p>À compter du 1<sup>er</sup> septembre, 2015</p> <p>(a) Base 12,475\$ (b) Allocation supplémentaire pour les premiers 150 élèves 36,28\$ (c) Allocation supplémentaire pour le nombre d'élèves en sus de 150 27,22\$</p>
<p>5.4 In schools that offer a high school program in addition to K-9 and where there are eight or more full-time equivalent teachers or in other schools where there are 10 or more full-time equivalent teachers, the Employer shall appoint an assistant principal.</p>	<p>5.4 L'employeur nommera un directeur adjoint dans les écoles qui offrent un programme de secondaire 2<sup>e</sup> cycle en plus d'un programme de la maternelle à la 9<sup>e</sup> année et qui comptent l'équivalent à temps plein de huit enseignants ou plus et dans les autres écoles qui comptent l'équivalent à temps plein de 10 enseignants ou plus.</p>
<p>5.5 The first or only assistant principal shall be paid at the rate of 60 percent of the principal's allowance; other assistant principals and/or administrative equivalents shall be paid at the rate of 50 percent of the principal's allowance. In the case of the administrative equivalents, 50 percent of the principal's allowance for that school shall be divided equally among their number.</p>	<p>5.5 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.</p>
<p>5.6 Notwithstanding clause 5.4 above, the teaching staff in a school may, through a 2/3 majority vote of the principal, other members of the administration and the teachers of the school, propose to the Employer an alternative disposition of the amount normally payable as a vice principal's allowance to be applied to an alternate staffing arrangement at the school. Such decisions shall normally be in effect for not less than two years. Any change must be decided no later than April 30 of the year preceding the change. The application of the</p>	<p>5.6 Nonobstant la clause 5.4, 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</p>

<p>clause will not affect any teacher who currently holds an administrative designation as an assistant principal without the teacher's written consent.</p> <p>5.7 (a) In the event that any incumbent of an administrative position in a school is absent from duty for a period in excess of 10 consecutive teaching days, another administrator or teacher shall assume the responsibility and be paid an allowance equal to that received by the superordinate commencing with the sixth day.</p> <p>(b) In a school where there is no assistant principal and the principal is absent from duty, a teacher shall be assigned the responsibility. In the event that the principal is absent from duty for a period beyond two days, the assigned teacher shall be paid an allowance equivalent to 60 percent of the principal's allowance retroactive to the first day.</p> <p>5.8 In addition to the salary under clause 4.3, there shall be paid an allowance to the designated personnel in the school district as follows:</p> <p>(a) Department head and coordinator assigned to one school only:</p> <p>Effective September 1, 2012: \$5,932 Effective September 1, 2015: \$6,051</p> <p>(b) A teacher assigned to more than one school, effective September 1, 2012 \$765 per school and effective September 1, 2015 \$780 per school, counting from the second school and additional schools.</p> <p>The allowances in (a) and (b) may be shared.</p> <p>(c) Conseiller Pédagogique: Effective September 1, 2012 \$8,595 and effective September 1, 2015 \$8,767 – clause 5.8 (d) shall apply to this clause.</p> <p>(d) When staff travel occurs at the request of</p>	<p>enseignant qui détient présentement une désignation administrative de directeur adjoint sans son consentement écrit.</p> <p>5.7 a) 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.</p> <p>b) 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.</p> <p>5.8 En plus du salaire prévu à la clause 4.3, le personnel désigné du Conseil scolaire recevra les allocations suivantes :</p> <p>a) Chef de secteur et coordonnateur affecté à une seule école :</p> <p>À compter du 1<sup>er</sup> septembre, 2012: 5,932\$ À compter du 1<sup>er</sup> septembre, 2015: 6,051\$</p> <p>b) Un enseignant affecté à plus d'une école, à compter de la deuxième école et pour chaque école supplémentaire: à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, 765\$ et à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015, 780\$</p> <p>Les allocations à (a) et (b) pourront être divisibles.</p> <p>c) Conseiller pédagogique: À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, 8,595 \$ et à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015, 8,767 \$ – clause 5.8 (d) s'appliquera</p> <p>d) Lorsque des déplacements du personnel sont</p>
--	---

FSUD	ATA

<p>the superintendent and when expenses are preauthorized, such expenses will be reimbursed. Admissible expenses include accommodation, transportation and meals upon presentation of receipts. Expenses related to the ATA's convention are not admissible under the article.</p>	<p>effectués à la demande de la direction générale et que les dépenses ont été pré-autorisées, elles seront remboursables. Ces dépenses comprennent le logement, le transport, et les repas, avec pièces justificatives. Les dépenses encourues pour les congrès de l'A.T.A. ne sont pas remboursables en vertu de cet article.</p>
<p>5.9 In the application of the above clauses, no teacher shall receive more than one allowance. In the event of a teacher being eligible for more than one allowance, he/she shall receive the greater of the allowance payable.</p>	<p>5.9 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.</p>
<p><b>6. <u>LEAVE OF ABSENCE</u></b></p>	<p><b>6. <u>CONGÉS AUTORISÉS</u></b></p>
<p>6.1 <b>General</b> A leave of absence is an authorization for a teacher to be absent from work for a definite period of time, granted by the Employer in accordance with this article.</p>	<p>6.1 <b>Généralités :</b> Un congé autorisé est une absence d'une durée déterminée pour laquelle un enseignant a l'autorisation de l'employeur conformément au présent article.</p>
<p>6.2 (a) Teachers returning from leaves of one year or less in duration, granted in accordance with the Collective Agreement, shall be returned to a position in the same school with the same conditions of employment as they held prior to the leave.</p> <p>(b) Notwithstanding clause 6.2 (a) teachers returning from maternity or adoption leaves at a later date satisfactory to both parties shall be returned to the position held at the commencement of the leave.</p> <p>(c) Teachers returning to their position held after a leave under clauses 6.2 (a) and (b) will not have any advantage or disadvantage in the event that staff reduction or program changes become necessary in a given school.</p>	<p>6.2 a) 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 assujetties aux mêmes conditions d'emploi qu'elles occupaient au moment de leur départ.</p> <p>b) Nonobstant la clause 6.2 (a), les personnes qui réintègrent leur poste après un congé de maternité ou d'adoption, à une date ultérieure convenue par les deux parties, retrouvent le poste qu'elles occupaient au moment de leur départ.</p> <p>c) Les personnes qui réintègrent leur poste après un congé selon les clauses 6.2(a) et (b) 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.</p>
<p>6.3 A teacher granted a leave of absence during the period January to September, shall give an undertaking in writing by April 1 of their</p>	<p>6.3 Tout enseignant qui est en congé autorisé entre janvier et septembre doit signifier par écrit, le 1er avril au plus tard, son intention de</p>

<p>intention to return to active employment.</p> <p><b>6.4 Special Leaves</b></p> <p>(a) A leave of absence shall be granted at full salary for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) jury duty or when served with a subpoena;</li> <li>ii) notwithstanding clause 6.6, one day on the adoption of a child provided such adoption takes place on a school day;</li> <li>iii) two days paternal leave for the father on the birth of his child.</li> </ul> <p>(b) Leave of absence with salary shall be granted to a teacher when necessitated by the critical illness or death of a spouse, child, brother, sister, parent, parent of spouse, foster child or a person who is a member of the teacher's household, for not more than:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) five days for critical illness;</li> <li>ii) five days for death;</li> <li>ii) 10 days for critical illness and death;</li> <li>iv) one day to attend the funeral of grandparents, grandchildren, grandparents of spouse, brother-in-law or sister-in-law. A maximum of two additional days will be granted solely for travel beyond 300 km.</li> </ul> <p>The Employer recognizes that there may be circumstances where the above provisions may be extended.</p> <p>(c) Leaves for personal reasons to a maximum of three calendar days per school year shall be granted at the cost of a substitute for the second and third days, whether a substitute is required or not, to teachers on a contract in excess of 115 days and according to the</p>	<p>reprendre ses fonctions actives.</p> <p><b>6.4 Congés spéciaux :</b></p> <p>a) Un congé autorisé est accordé avec plein salaire pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) fonctions de juré ou sommation de comparaître;</li> <li>ii) nonobstant la clause 6.6, une journée pour l'adoption d'un enfant, quand l'adoption s'effectue un jour d'école;</li> <li>iii) deux journées de congé paternel pour le père à la naissance de son enfant.</li> </ul> <p>b) Un congé autorisé avec salaire sera accordé à tout enseignant qui subit la maladie grave ou le décès d'un conjoint ou d'une conjointe, d'un enfant, d'une sœur, d'un frère, d'un parent ou du parent d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un enfant accueilli ou d'une personne qui est membre de son foyer, pour une durée maximale de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) cinq jours en cas de maladie grave;</li> <li>ii) cinq jours en cas de décès;</li> <li>iii) dix jours en cas de maladie grave et de décès;</li> <li>iv) un jour pour assister aux funérailles des grands-parents, d'une petite-fille ou d'un petit-fils, des grands-parents d'une conjointe ou 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.</li> </ul> <p>L'employeur reconnaît que certaines circonstances peuvent justifier la prolongation des congés.</p> <p>c) Des congés pour raisons personnelles sont octroyés pour une durée maximale de trois jours de calendrier par année scolaire, au coût de la suppléance pour les deuxième et troisième jours, qu'elle soit requise ou non, aux enseignants sous contrat pour plus de 115 jours</p>
---	--

FSUD	ATA

following conditions:

- i) the teacher must find an available substitute from the list furnished by Employer.
- ii) the teacher notifies the principal in writing at least ten (10) days in advance, except in cases of emergency when the notification may be oral.
- iii) personal leave will not be used to extend summer holidays, Christmas vacation or spring break.

(d) Time off without loss of salary or benefits and with the services of substitute teachers (if necessary) shall be provided by the Employer to a maximum 20 teacher days for formal negotiations between the Employer and the Association.

(e) A teacher is entitled to salary and benefits for those days in which the teacher is unable to reach the school from their usual place of residence because of impassable roads only when payment for the absence is approved by the superintendent of schools.

(f) Subject to the availability of replacement staff, the Employer shall grant reasonable requests for leave of absence for the purpose of:

- i) professional activities;
- ii) community activities;
- iii) private activities;
- iv) other activities.

The Employer may grant additional leaves of absence, with or without salary, with or without benefits, with or without the cost of a substitute whether a substitute is required or not.

Deductions for substitute costs shall in no event exceed the amount of the teacher's regular pay which would have been earned except for the leave of absence.

et selon les conditions suivantes :

- i) l'enseignant doit trouver un suppléant à la liste fournie par l'employeur;
- ii) 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
- iii) un congé pour raisons personnelles ne sera pas utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps.

d) Des congés sans perte de salaire ni d'avantages sociaux et incluant les services de suppléance (au besoin) sont accordés par l'employeur jusqu'à concurrence de 20 jours d'enseignement pour les négociations formelles entre l'employeur et l'Association.

e) 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.

f) À condition d'avoir le personnel suppléant nécessaire, l'employeur doit autoriser des demandes raisonnables de congé pour

- i) des activités professionnelles,
- ii) des activités communautaires,
- iii) des activités personnelles ou
- iv) autres activités.

L'employeur peut autoriser d'autres congés payés ou non, avec ou sans avantage(s), au coût ou non d'une suppléante ou d'un suppléant que la suppléance soit requise ou non.

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.

(g) In the case of illness of a dependent child, the teacher shall have available five personal days per school year, at substitute cost for the second, third, fourth and fifth days and according to the following conditions:

- i) when the first is used, the first personal day of clause 6.4 (c) will be eliminated,
- ii) when the second is used, the second personal day of clause 6.4 (c) will be eliminated,
- iii) when the third is used, the third personal day of clause 6.4 (c) will be eliminated.

Effective September 1, 2014, clause 6.4 (g) shall be replaced by the following:

In the case of illness of a dependent child, the teacher shall have available three (3) days per school year at the cost of a substitute teacher whether a substitute is required or not.

#### 6.5 **Maternity Leave**

Teachers are entitled to maternity leave. Maternity leave shall be granted under conditions as specified below:

- (a) The maternity leave will begin at the discretion of the teacher. The teacher shall, when possible, notify the superintendent of her leave requirements three months in advance of the first day of leave.
- (b) The superintendent may request a statement from a physician indicating the approximate date of delivery.
- (c) Maternity leave shall be without pay except as provided in 6.5 (f).
- (d) The teacher may terminate the leave at any time up to one year following the date of delivery or at a later date which is satisfactory

g) En cas de maladie d'un enfant dépendant, l'enseignant est octroyé cinq (5) journées personnelles par année scolaire, au coût de suppléance pour les deuxième, troisième, quatrième et cinquième jours et selon les conditions suivantes :

- i) si la première est utilisée, la première journée personnelle de la clause 6.4 (c) sera supprimée;
- ii) si la deuxième est utilisée, la deuxième journée personnelle de la clause 6.4 (c) sera supprimée; et
- iii) si la troisième est utilisée, la troisième journée personnelle de la clause 6.4 (c) sera supprimée.

À compter du 1er Septembre 2014, la clause 6.4 (g) sera remplacée par ce qui suit:

Dans le cas de la maladie d'un enfant dépendant, l'enseignant disposera de trois (3) jours par année scolaire au coût d'un suppléant, que le suppléant soit requis ou non.

#### 6.5 **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 le directeur général des dates de son congé trois mois avant la date du début du congé.
- b) Le directeur général 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 6.5 (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

to both parties. The expected leave termination date shall be indicated at the commencement of the leave. Where possible, return to work shall be at natural breaks in the school year. It is understood that if a teacher is on a probationary or temporary contract, the Employer has no obligations beyond the term of that contract.

(e) In any event, the teacher shall give the superintendent no less than two weeks notice, in writing, of the intended return date.

(f) Before commencing maternity leave, each teacher in her second or more year of employment with the Employer shall be eligible for either option i) or ii) as follows.

- i) If the teacher commences her absence due to medical reasons prior to 10 weeks before the estimated date of delivery and continues until the date of delivery, the teacher shall access sick leave until such time as she is eligible for extended disability benefit.
- ii) If the absence begins within the 10 week period before the estimated date of delivery, or on the date of delivery, the teacher shall choose either (a) or (b) below. Such choice shall apply until the teacher returns to work after the delivery.
  - (a) The teacher may access the supplementary unemployment benefits (SUB) plan. The Employer will implement and maintain a registered supplementary unemployment benefits SUB plan which provides a teacher with 95 percent of her weekly salary for 15 weeks of maternity leave.

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.

e) Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir le directeur général 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 à l'embauche de l'employeur 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 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.
- 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). L'employeur doit établir et maintenir un régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage qui assure à l'enseignante 95 % de son salaire hebdomadaire pendant 15 semaines de congé de

FSUD	ATA

<p>During these 15 weeks, the Employer shall pay the portion of the teacher's benefit plan premiums specified in clause 7.1 of the collective agreement.</p> <p>(b) Notwithstanding clause 6.7.4 (b), the teacher may access sick leave entitlement with pay as specified in clause 6.7 of the Collective Agreement for the period of sickness or disability.</p> <p><b>6.6 Adoption Leave</b></p> <p>6.6.1 Teachers shall be granted adoption leave under conditions as specified below.</p> <p>(a) The teacher shall notify the Employer upon receipt of the notice of approval to adopt.</p> <p>(b) The leave shall begin in the week of the adoption.</p> <p>6.6.2 A parental leave may immediately follow a maternity leave.</p> <p>6.6.3 (a) Parental leave shall be without pay.</p> <p>(b) The teacher may terminate the leave at any time up to one year following the date of parental leave, or at a later date which is satisfactory to both parties. The expected date of return to professional duties must be indicated at the commencement of the leave. When possible, return to work shall be at natural breaks in the school year.</p> <p>6.6.4 In any event, the teacher shall give the superintendent no less than two weeks notice, in writing, of the intended return date.</p> <p><b>6.7 Sick Leave</b></p>	<p>maternité. Pendant ces 15 semaines, l'employeur doit payer la portion de l'enseignante des primes des régimes d'assurances collectives qui figurent à la clause 7.1 de la convention collective.</p> <p>b) Nonobstant la clause 6.7.4(b), l'enseignante peut bénéficier des congés de maladie payés, conformément à la clause 6.7 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.</p> <p><b>6.6 Congé parental :</b></p> <p>6.6.1 Les enseignants ont droit à un congé parental dans les conditions suivantes :</p> <p>a) L'enseignant doit aviser l'employeur dès qu'une adoption a été officiellement confirmée.</p> <p>b) Le congé commence la semaine d'une adoption.</p> <p>6.6.2 Un congé parental peut suivre immédiatement un congé de maternité.</p> <p>6.6.3 (a) Le congé parental est sans solde.</p> <p>(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.</p> <p>6.6.4 Dans tous les cas, l'enseignant doit prévenir le directeur général par écrit au moins deux semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.</p> <p><b>6.7 Congé de maladie</b></p>
---	--

<p>6.7.1 Sick leave with pay shall be granted to a teacher for the purpose of obtaining necessary medical or dental treatment or because of sickness or disability.</p> <p>6.7.2 Upon request by the Employer the teacher shall provide,</p> <p>a) on a form to be supplied by the Employer, a declaration as to the reason for the absence where the sick leave is for a period of three days or fewer.</p> <p>b) a medical certificate indicating that the absence was necessitated by illness where the sick leave is for a period in excess of three consecutive teaching days.</p> <p>6.7.3 In the first year of employment a teacher shall be provided sick leave benefits equivalent to two days per month during the duration of the contract to a maximum of twenty (20) days</p> <p>6.7.4 After one year on contract with the Employer, a teacher shall be provided 90 calendar days of sick leave entitlement. This shall be with or without pay as follows and serve as the extended disability benefit (EDB) elimination period.</p> <p>a) The teacher who becomes sick or disabled during a period while actively at work shall begin the extended disability benefit (EDB) elimination period with pay on the first day of absence.</p> <p>(b) The teacher who becomes sick or disabled during a leave granted under article 6, other than article 6.7 of the collective agreement shall begin the extended disability benefit (EDB) elimination period without pay at the time the sickness or disability is determined by a medical doctor to have begun. Should the teacher have been scheduled to return to regular duties before the end of the elimination</p>	<p>6.7.1 Un congé de maladie payé est accordé à l'enseignant qui doit subir un traitement médical ou des soins dentaires nécessaires ou en raison de maladie ou d'invalidité.</p> <p>6.7.2 À la demande de l'employeur l'enseignant doit :</p> <p>a) sur un formulaire fourni l'employeur déclarer le motif de l'absence, en cas de congé de maladie de trois jours ou moins.</p> <p>b) produire un certificat médical indiquant que l'absence est motivée par une raison médicale, en cas de congé de maladie de plus de trois jours d'enseignement consécutifs.</p> <p>6.7.3 Pendant sa première année de service, un enseignant a droit à des congés de maladie à raison de deux jours par mois pour la durée de son contrat, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours.</p> <p>6.7.4 Après avoir été employé sous contrat pour l'employeur pendant un an, un enseignant a droit à 90 jours civils de congé de maladie. Ces congés, payés ou non selon les dispositions énoncées ci-dessous, serviront de période d'attente des prestations d'invalidité de longue durée.</p> <p>a) Lorsqu'un enseignant devient malade ou invalide lorsqu'il est effectivement au travail, la période d'attente rémunérée qui précède le début des prestations d'invalidité de longue durée commence dès le premier jour d'absence.</p> <p>b) Lorsqu'un enseignant devient malade ou invalide pendant un congé autorisé aux termes de l'article 6, à l'exception de la clause 6.7 de la convention collective, la période d'attente non rémunérée qui précède le début des prestations d'invalidité de longue durée commence à la date, attestée par un médecin, à laquelle la maladie ou la condition invalidante a débuté. Si la personne était censée reprendre</p>
---	---

<p>period the teacher shall have access to the remainder of the elimination period as sick leave with pay.</p> <p>(c) Where a teacher is unable to work full time due to a medical disability the Employer and teacher may agree that the sick leave entitlement be applied on a prorated basis for part-time work for a specified period. This will serve as the elimination period.</p> <p>6.7.5 Teachers enrolled in the Extended Disability Benefit (EDB) plan shall make every reasonable effort to complete the application for extended disability benefits in an expeditious manner.</p> <p>6.7.6 (a) A teacher who has been absent on sick leave and returns to regular duties shall have the 90 calendar days of sick leave entitlement reinstated.</p> <p>6.7.6 (b) However, notwithstanding clause 6.7.6 (a), if, after a period of disability, a teacher returns to work following receipt of benefits under the extended disability plan and:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) within six months must cease working because of the same disabling condition, or</li> <li>ii) within one month must cease working because of a different disabling condition,</li> </ul> <p>any successive periods of disability will be considered a reoccurrence of the previous disability, under the extended disability plan.</p> <p>6.7.7 When a teacher leaves the employ of the Employer all accumulated sick leave shall be cancelled.</p> <p>6.7.8 Teachers will, where possible, schedule doctor and dental appointments outside of classroom hours.</p>	<p>ses fonctions avant la fin de la période d'attente, elle pourra bénéficier d'un congé de maladie payé pour le reste de la période d'attente.</p> <p>c) Lorsqu'un enseignant est dans l'incapacité de travailler à temps plein en raison d'une invalidité, l'employeur et l'enseignant peuvent convenir d'appliquer le congé de maladie au prorata pour une période de travail à temps partiel déterminée. C'est ce qui servira de période d'attente.</p> <p>6.7.5 Les enseignants qui participent au régime d'assurance-invalidité de longue durée doivent faire tout effort raisonnable pour remplir une demande de prestations dans les meilleurs délais.</p> <p>6.7.6 a) Un enseignant qui reprend ses fonctions régulières après avoir été en congé de maladie récupérera ses 90 jours civils de congé de maladie.</p> <p>b) Cependant, nonobstant la clause 6.7.6 a), si, après une période d'invalidité, un enseignant retourne au travail après avoir touché des prestations d'invalidité de longue durée et que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) dans les six mois qui suivent, elle ou il doit cesser de travailler en raison de la même invalidité, ou que</li> <li>ii) dans le mois qui suit, elle ou il doit cesser de travailler en raison d'une invalidité différente,</li> </ul> <p>toute période d'invalidité subséquente sera considérée comme une rechute, en vertu du régime d'assurance-invalidité de longue durée.</p> <p>6.7.7 Lorsqu'un enseignant quitte son poste auprès de l'employeur tous ses congés de maladie accumulés sont annulés.</p> <p>6.7.8 Autant que possible, les enseignants doivent fixer leurs rendez-vous de médecins et de dentistes en dehors des heures de classe.</p>
---	---

<p>6.8 For staff development sessions initiated by the Employer and conducted during normal school hours, substitute teachers will be provided, if needed.</p>	<p>6.8 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.</p>
<p>6.9 For the purposes of the Teachers' Retirement Fund (TRF), a professional development leave of absence is considered as "a non-instructional teaching assignment" and the TRF contributions will be deducted and remitted by the Employer in accordance with the usual method of calculation of contributions.</p>	<p>6.9 Aux fins du <i>Teachers' Retirement Fund</i> (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.</p>
<p><b>7. <u>GROUP INSURANCE PLANS</u></b></p>	<p><b>7. <u>RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES</u></b></p>
<p>7.1 The Employer shall contribute to the payment of the total premium on behalf of all participating employees in group insurance plans as follows:</p> <p>Effective Sept. 1, 2012, 95% in 7.1 (a) to (c). Effective Sept. 1, 2012, 90% in 7.1 (d) to (f).</p> <p>Effective Sept. 1, 2014, 98% in 7.1 (a) to (f).</p> <p>Upon ratification of a collective agreement by the parties following August 31, 2016, unless otherwise agreed by the parties, 95% in 7.1 (a) to (c) and 90% in 7.1 (d) to (f).</p> <p>(a) ASEBP Extended Health Care - Plan 1</p> <p>(b) ASEBP Dental Care - Plan 3</p> <p>(c) ASEBP Extended Disability - Plan D</p> <p>(d) ASEBP Life and Accidental Death and Dismemberment Insurance - Schedule 2</p>	<p>7.1 L'employeur contribuera au paiement du total des primes au nom de tous les employés participant aux régimes suivants d'assurances collectives comme suit :</p> <p>À compter du 1 septembre 2012, 95% en 7.1 (a) à (c). À compter du 1 septembre 2012, 90% en 7.1 (d) à (f).</p> <p>À compter du 1 septembre 2014, 98% en 7.1 (a) à (f).</p> <p>À la ratification d'une convention collective par les parties après le 31 août 2016, sauf accord contraire des parties, 95% en 7.1 (a) à (c) et 90% en 7.1 (d) à (f).</p> <p>a) Régime de soins complémentaires: <i>A.S.E.B.P. Extended Health Care - Plan 1</i></p> <p>b) Régime de soins dentaires: <i>A.S.E.B.P. Dental Care - Plan 3</i></p> <p>c) Assurance-Invalidité prolongée: <i>A.S.E.B.P. Extended Disability - Plan D</i></p> <p>d) Assurance-Vie et en cas de décès ou de mutilation par accident: <i>A.S.E.B.P. Life and Accidental Death and Dismemberment Insurance - Schedule 2</i></p>

<p>(e) Alberta Health Care Insurance Plan</p> <p>(f) ASEBP Vision Care – Plan 3</p> <p>(g) ASEBP Health Spending Account</p> <p>Effective September 1, 2009, the Employer will establish for each eligible teacher a Health Care Spending Account that adheres to Canada Customs and Revenue Agency requirements. The Employer will contribute \$51.60 per month for each eligible teacher. This contribution shall be pro-rated for teachers employed with the Employer more than 0.5 FTE.</p> <p>Teachers employed less than 0.5 FTE shall be pro-rated at 0.5 FTE. The unused balance will be carried forward for a total accumulation of two years. The teachers leaving the employ of the Employer will forfeit any remaining balance. In this article “eligible teacher” means any teacher on a continuing, probationary, interim or temporary contract.</p> <p>The Employer’s contribution shall be applied against the plan premiums in the above order.</p> <p>The Employer’s contribution to benefit plan premiums in (a), (b) and (e) shall be proportionate to the full-time equivalency worked by the teacher. In all cases, the Employer will contribute no less than 75 percent of these premiums.</p> <p>7.2 All teachers entering the employ of the Employer shall participate in the group life insurance, accidental death and dismemberment insurance and extended disability insurance plans.</p> <p>7.3 Participation in the extended health care and dental plan shall be a condition of employment for all teachers except that an employee may waive participation by stating he/she has</p>	<p>e) Assurance Maladie: <i>Alberta Health Care Insurance Plan</i></p> <p>f) <i>Vision A.S.E.B.P. Vision Care – Plan 3</i></p> <p>g) Compte Dépenses Avantages Sociaux : A.S.E.B.P. Health Spending Account.</p> <p>À compter du 01 septembre 2009, l’employeur établira un Compte de Dépenses Avantages Sociaux (Health Spending Account) pour chaque enseignant admissible, qui se conforme aux règles de l’Agence du revenu du Canada. L’employeur contribuera 51,60\$ par mois pour chaque enseignant admissible. Le montant est au prorata de l’ETP de chaque enseignant dont l’ETP est de 0,5 et plus.</p> <p>Le montant est au prorata de 0,5 de l’ETP pour les enseignants dont l’ETP est de moins de 0,5. Le montant inutilisé sera reporté pour un cumulatif total de deux ans. Les enseignants qui quittent leur emploi perdront la balance du montant non utilisé. Pour cet article, « enseignant admissible » veut dire un enseignant qui a un contrat continu, probatoire, intérimaire ou temporaire.</p> <p>La contribution de l’employeur est effectuée dans l’ordre indiqué ci-dessus.</p> <p>La contribution de l’employeur pour les primes des régimes d’assurances collectives (a), (b) et (e) sera proportionnelle à l’équivalence à temps plein que l’enseignant travaille. Dans tous les cas, l’employeur ne défrayera pas moins de 75% de ces primes.</p> <p>7.2 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.</p> <p>7.3 La participation au régime d’assurance maladie complémentaire et soins dentaires fait partie des conditions d’embauche pour tous les enseignants, à moins de pouvoir attester d’une</p>
---	---

<p>coverage through his/her spouse.</p> <p>7.4 Notwithstanding the above, a teacher hired by the Employer at a 40 percent full- time equivalency or less can choose not to participate in the group benefit plans.</p> <p>7.5 A teacher who suffers personal injury arising out of or in the course of employment and who incurs medical expenses not covered in group insurance plans sponsored by the Employer or covered by other government agencies, shall be entitled to reimbursement for such expenses upon presentation of receipt for bills paid. Notwithstanding the above, the Employer shall not be liable for payment of costs beyond a period of one year from the date of the accident that caused the injury.</p> <p><b>8. <u>GRIEVANCE PROCEDURE</u></b></p> <p>8.1 Any difference (hereinafter called “a grievance”) arising from the contravention, interpretation, meaning, operation, application or alleged violation of this Collective Agreement, and further including any dispute as to whether the difference is arbitrable, shall, without stoppage of work or refusal to perform work, be subject to grievance procedure. An earnest effort shall be made to settle the difference.</p> <p>8.2 A teacher, the Association or the Employer may institute a grievance under the terms of this Collective Agreement.</p> <p>8.3 a) The Employer may institute a grievance within twenty (20) days of the act giving rise to the grievance coming to the attention of the Employer and shall forward particulars in writing to the Association. The Association shall render a decision in writing within twenty (20) days.</p>	<p>couverture par l'intermédiaire d'un conjoint ou d'une conjointe.</p> <p>7.4 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.</p> <p>7.5 Toute 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.</p> <p><b>8. <u>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</u></b></p> <p>8.1 Tout différend (ci-après appelé « grief ») relatif à la contravention, l'interprétation, à la signification, à l'application, à une violation présumée de cette convention collective ou à une infraction à cette dernière, y compris tout litige quant à l'arbitrage possible d'un différend, doit être assujéti à la procédure de règlement des griefs, sans arrêt de travail ou refus d'exercer ses fonctions. De sérieux efforts devront être déployés pour régler le différend.</p> <p>8.2 Un enseignant, l'Association ou l'employeur peut présenter un grief aux termes de cette convention collective.</p> <p>8.3 a) L'employeur peut présenter un grief dans les vingt (20) jours suivant l'action qui donne lieu à un grief présenté à l'employeur et devra faire parvenir les détails par écrit à l'Association. L'Association devra rendre une décision par écrit dans un délai de vingt (20) jours.</p>
---	---

<p>b) The Association may institute a grievance within twenty (20) days of the act giving rise to the grievance coming to the attention of the Association and shall forward particulars in writing to the Superintendent of Schools of the Employer. The Superintendent of Schools of the Employer shall render a decision in writing within twenty (20) days.</p>	<p>b) L'Association peut présenter un grief dans les vingt (20) jours suivant l'action qui donne lieu à un grief présenté à l'Association et devra faire parvenir les détails par écrit à la direction générale de l'employeur. La direction générale de l'employeur devra rendre une décision par écrit dans un délai de vingt (20) jours.</p>
<p>8.4 Within fifteen (15) days of the act giving rise to the alleged grievance, or from the day on which the teacher ought to reasonably have become aware of its occurrence, the teacher shall submit a written statement of the particulars of the complaint, the clause or clauses contravened and the redress sought to the Superintendent of Schools or designate of the Employer and the teacher shall forward a copy to the Association. The Superintendent of Schools shall render a decision in writing within ten (10) days of receipt of such notice.</p>	<p>8.4 Dans les quinze (15) jours suivant l'action qui donne lieu au présumé grief, ou à compter de la date à laquelle l'enseignant aurait dû raisonnablement en prendre connaissance, l'enseignant doit remettre un exposé écrit des faits et questions en litige y compris les détails de la plainte, la clause ou les clauses enfreintes et la réparation recherchée à la direction générale, ou au représentant de l'employeur et l'enseignant doit envoyer une copie à l'Association. La direction générale devra rendre une décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réception d'une telle déclaration.</p>
<p>8.5 If the grievance is unresolved, either of the parties may notify the other in writing, within ten (10) days of the decision, of the desire to submit the difference to arbitration. The notification will contain a statement indicating the difference and the party's nominee to an Arbitration Board.</p>	<p>8.5 À défaut d'un règlement aux termes, l'une des deux parties peut aviser l'autre par écrit, dans les dix (10) jours suivant la décision, de son désir de soumettre le différend à un conseil d'arbitrage. Cet avis doit indiquer le différend ainsi que le nom de l'arbitre qui la représentera au conseil d'arbitrage.</p>
<p>8.6 Within seven (7) days after receipt of the notification provided for in clause 8.5 the party receiving such notice shall inform the other party of the name of its appointee to an Arbitration Board.</p>	<p>8.6 Dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis prévu à la clause 8.5, la partie qui reçoit l'avis doit informer l'autre partie du nom de l'arbitre qui la représentera au conseil d'arbitrage.</p>
<p>8.7 Where appointees to an Arbitration Board have been named by the parties, the parties shall, within seven (7) days endeavour to select a mutually acceptable Chairperson for the Arbitration Board. If the parties' nominees are unable to agree upon the choice of a Chairperson they shall immediately request the Director of Mediation to appoint a Chairperson.</p>	<p>8.7 Une fois leurs arbitres respectifs nommés, les deux parties auront sept (7) jours pour choisir d'un commun accord l'arbitre en chef du conseil d'arbitrage. Si les arbitres des deux parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'une présidence, ils devront demander immédiatement au directeur de la médiation de nommer une présidence.</p>

<p>8.8 After a Chairperson has been selected or appointed, the Arbitration Board shall meet with the parties within twenty-one (21) days and shall render its decision in writing to the parties as soon as possible after the completion of the hearing.</p>	<p>8.8 Une fois l'arbitre en chef choisie ou nommée, le conseil d'arbitrage aura vingt et un (21) jours pour rencontrer les deux parties et devra rendre sa décision par écrit aux deux parties dès que possible après l'audience.</p>
<p>8.9 A decision of a majority of the Arbitration Board or if there is no majority the decision of the Chairperson shall be the decision of the Arbitration Board.</p>	<p>8.9 La décision majoritaire du conseil d'arbitrage ou, s'il n'y a pas majorité, la décision de l'arbitre en chef constituera la décision du conseil d'arbitrage.</p>
<p>8.10 Any Arbitration Board decision shall be governed by the terms of this Collective Agreement and the Arbitration Board shall not alter, amend or change any terms of this Collective Agreement.</p>	<p>8.10 Toute décision du conseil d'arbitrage sera régie par les dispositions de cette convention collective, et le conseil d'arbitrage ne doit en aucun cas modifier les dispositions de cette convention collective.</p>
<p>8.11 Each party to a grievance shall bear the expenses of its respective nominee and the two parties shall bear equally the expenses of the chairperson.</p>	<p>8.11 Les deux parties opposées par le grief devront assumer les dépenses de leurs arbitres respectifs et partager également les dépenses de l'arbitre en chef.</p>
<p>8.12 Except for an arbitration hearing, the hearing of grievances at any stage of the grievance procedure shall be held outside of the normal working day of the teacher.</p>	<p>8.12 Exception faite de l'audience d'arbitrage, l'audition de griefs, quelle que soit l'étape de la procédure de règlement des griefs, devra se faire en dehors des heures normales de travail de l'enseignant.</p>
<p>8.13 Time limits referred to in this Article are exclusive of Saturdays, Sundays and statutory holidays and may be extended by mutual agreement of the parties.</p>	<p>8.13 Les délais prescrits par cet article ne comprennent ni les samedis, ni les dimanches, ni les jours fériés et peuvent être prolongés par accord amiable des deux parties.</p>
<p>8.14 The purpose of the grievance procedure is to ensure that all grievances are processed properly and expeditiously. Therefore, strict adherence to the provisions of the grievance procedure is mandatory. If the respondent fails to comply with the provisions of the grievance procedure, the grievance may be processed to the next step. If the grievor or the party filing the grievance fails to comply with the provisions of the grievance procedure, the grievance may be considered abandoned.</p>	<p>8.14 Cette procédure de règlement des griefs a pour but de veiller à ce que tous les griefs soient traités de façon rapide et efficace. C'est pourquoi il est impératif de s'en tenir strictement aux dispositions de la procédure de règlement des griefs. Si la partie intimée ne respecte par ces dispositions, le grief passera à la prochaine étape. Si la partie plaignante ne respecte pas ces dispositions, le grief pourrait être considéré comme ayant été abandonné.</p>

9. <b><u>TERM AND EFFECTIVE DATE</u></b>	9. <b><u>DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION</u></b>
<p>9.1 This Collective Agreement shall be in full force and effect as of the first of the month following ratification by the parties and shall continue in full force and effect to August 31, 2016 except where otherwise provided for.</p>	<p>9.1 Cette convention collective entre en vigueur le premier du mois qui suit sa ratification par les deux parties et restera en vigueur jusqu'au 31 août 2016 sauf stipulation contraire.</p>
<p>9.2 The two parties may at any time upon their mutual agreement negotiate revisions of this agreement. Any such revision shall become effective from such date as shall be agreed upon by both parties.</p>	<p>9.2 Les deux parties peuvent en tout temps s'entendre mutuellement pour négocier en vue de modifier la présente convention. Toute modification entre en vigueur à la date convenue par les deux parties.</p>
<p>9.3 Either party wishing to modify or terminate this agreement shall give notice in writing of such desire to the other party not fewer than 60 days or not more than 180 days prior to the expiry date. The parties shall exchange particulars of all amendments sought, either prior to or at the first meeting following such notice to commence bargaining. Negotiations shall be limited to the items in the two lists combined unless changes are mutually agreed to.</p>	<p>9.3 L'une ou l'autre des parties voulant modifier ou mettre fin à la présente convention collective doit en avvertir l'autre partie par écrit 60 jours au moins et 180 jours au plus avant la date d'expiration. Les deux parties échangeront les détails de toutes modifications recherchées soit en avant, ou à la première réunion suivant le début des négociations ou l'avis. Les négociations des parties seront limitées aux articles dans les deux listes à moins d'accord mutuel.</p>
<p>9.4 Notwithstanding the termination date of this agreement, if notice has been given to commence collective bargaining, the terms and conditions contained herein shall remain in full force and effect until otherwise altered through collective bargaining or until a strike/lockout commences whichever occurs first.</p>	<p>9.4 Nonobstant la date d'expiration de la présente convention, si un avis d'entamer les négociations collectives a été donné, les conditions contenues dans les présentes restent en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient modifiées aux termes de négociations collectives ou jusqu'au commencement d'une grève ou d'un lock-out, le premier des deux prévalant.</p>

**IN WITNESS WHEREOF** the parties have executed this Agreement this \_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_, 20\_\_\_\_\_.

**On Behalf of  
The Employer**

**On Behalf of The  
Alberta Teachers'  
Association**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**EN FOI DE QUOI**, les parties à la présente convention collective ont signé ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.

Pour l'employeur

pour l'Association

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Le secrétaire corporatif

\_\_\_\_\_   
 coordonnatrice -   
 Services économiques