

CONVENTION COLLECTIVE

COLLECTIVE AGREEMENT

ENTRE

BETWEEN

LE CONSEIL SCOLAIRE FRANCOSUD

THE SOUTHERN FRANCOPHONE  
EDUCATION REGION NO. 4

ET

AND

L'ALBERTA TEACHERS' ASSOCIATION  
au nom des enseignants des  
écoles catholiques

THE ALBERTA TEACHERS'  
ASSOCIATION  
On behalf of Catholic School Teachers

Date d'expiration: le 31 aout 2016

Expiry date: AUGUST 31, 2016

FSUD	ATA

**TABLE DES MATIÈRES**

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
	Préambule	3
I	Champ d'application	3
II	Durée de la convention	3
III	Salaire de base	4
IV	Allocations pour fonctions administratives	12
V	Suppléance, cours du soir et programmes/cours d'été	13
VI	Congés autorisés	14
VII	Avantages sociaux	26
VIII	Procédure de règlement des griefs	28
IX	Conditions d'emploi	30
X	Généralités	32
	Signatures	33

**TABLE OF CONTENTS**

<u>Article</u>	<u>Title</u>	<u>Page</u>
	Preamble	3
I	Scope	3
II	Term	3
III	Basic Salary	4
IV	Administrative Allowances	12
V	Substitute Teachers, Night Classes and Summer School Program/Classes	13
VI	Authorized Leaves of Absence	14
VII	Benefits	26
VIII	Grievance Procedure	28
IX	Employment Conditions	30
X	General	32
	Signatures	33

FSUD	ATA

« La présente convention collective est conclue conformément à la *School Act* et au *Labour Relations Code* ».

Entre d'une part :

Le Conseil Scolaire FrancoSud (ci-après appelé « le Conseil »)

et d'autre part :

l'*Alberta Teachers' Association*, organisme corporatif, incorporé en vertu des lois de la Province de l'Alberta, agissant au nom du personnel enseignant des écoles catholiques et à l'emploi du Conseil (ci-après appelé « l'Association »)

ATTENDU QUE l'Association est l'agent négociateur représentant les enseignants à l'emploi du Conseil, et

ATTENDU QUE les termes et conditions d'emploi de ces enseignants ont fait l'objet de négociations entre les parties, et

ATTENDU QUE les parties désirent que ces termes et conditions soient inscrits dans une entente;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

### **Article I – Champ d'application**

1.1 L'employeur reconnaît que l'Association est le seul agent négociateur autorisé à représenter le personnel enseignant à l'emploi de l'employeur, conformément au *Labour Relations Code*, et à ses modifications le cas échéant, pour toute question relative aux salaires et aux autres conditions d'emploi, à l'exception des personnes qui occupent les postes de direction générale ou direction générale adjoint, directeur général associé, assistant au directeur général, ou directeur au bureau central.

### **Article II – Durée de la convention**

2.1 Cette convention collective est en vigueur dès le premier jour du mois qui suit sa ratification par les deux parties et restera en vigueur

“This Collective Agreement is made 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 of the second part

The Alberta Teachers' Association, a body corporate, incorporated under the laws of the Province of Alberta, acting on behalf of the catholic teachers employed by the Board (hereinafter called the Association”),

WITNESSETH:

Whereas the Association is the bargaining agent of the teachers employed by the Board; and

Whereas terms and conditions of employment of these persons have been subject to negotiations between the parties; and

Whereas the parties desire that these matters be set forth in an agreement;

NOW, THEREFORE, THE PARTIES HERETO AGREE AS FOLLOWS:

### **Article I – Scope**

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, or Director at Central Office.

### **Article II – Term**

2.1 This collective agreement shall be in full force and effect as of the first of the month following ratification of the parties and shall continue in

FSUD	ATA

jusqu'au 31 aout 2016.

- 2.1.1 a) L'une ou l'autre des parties voulant avertir l'autre partie de son intention d'entamer des négociations en vue de renouveler cette convention collective doit l'en avertir cent cinquante (150) jours au plus tôt et soixante (60) jours au plus tard avant la date d'expiration de cette convention.
- 2.1.1 b) Il est entendu que les parties entameront des négociations dans les trente (30) jours qui suivent la notification mentionnée à l'article 2.1.1a).
- 2.2 Les deux parties peuvent en tout temps, par entente mutuelle, négocier des modifications à cette convention collective. Toute modification entre en vigueur à la date convenue par les deux parties.

**Article III – Salaire de base**

- 3.1 Tous les salaires dans cette convention collective, sauf indication contraire, sont payables à l'enseignant conformément à la School Act telle que modifiée.
- 3.2 L'employeur versera à l'enseignant lié par un contrat d'emploi un douzième (1/12) de son salaire annuel au plus tard le 28e jour de chaque mois. Si le 28 du mois tombe une journée de fin de semaine ou de congé férié, le douzième du salaire sera versé la journée ouvrable précédant la fin de semaine ou le congé.

full force and effect to August 31, 2016.

- 2.1.1 a) Either party wishing to give notice of intention to commence negotiations for the renewal of this agreement shall do so no sooner than 150 days prior to and no later than 60 days prior to the stated termination date of this agreement.
- 2.1.1 b) It is understood that the parties shall commence negotiations within thirty (30) days of notice in article 2.1.1 a).
- 2.2 The two parties may at any time upon their mutual agreement negotiate revisions of this collective agreement. Any such revision shall become effective from such date as shall be agreed upon by both parties.

**Article III – Basic Salary**

- 3.1 All salaries referred to herein, unless otherwise specifically stated are payable to a teacher as provided under provisions of the School Act as amended from time to time:
- 3.2 The Employer shall pay each teacher employed under a contract of employment one twelfth (1/12) of his 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.

FSUD	ATA

## Grille salariale à compter du 1er septembre 2012

## Salary Grid in effect September 1, 2012

	A	B	C	D		A	B	C	D
Années d'expérience acquise	de 1 à 3 ans de formation universitaire	4 ans de formation universitaire	5 ans de formation universitaire	6 ans de formation universitaire	Years of Experience	One to Three Years of University Education	Four Years of University Education	Five Years of University Education	Six Years of University Education
0	48,265	57,508	60,961	65,024	0	48,265	57,508	60,961	65,024
1	48,265	60,961	64,011	68,079	1	48,265	60,961	64,011	68,079
2	50,497	64,011	67,573	71,529	2	50,497	64,011	67,573	71,529
3	52,635	67,573	71,017	75,086	3	52,635	67,573	71,017	75,086
4	55,279	71,017	74,170	78,141	4	55,279	71,017	74,170	78,141
5	57,508	74,170	77,625	81,689	5	57,508	74,170	77,625	81,689
6	60,047	77,625	81,178	84,743	6	60,047	77,625	81,178	84,743
7	62,290	81,178	84,235	88,189	7	62,290	81,178	84,235	88,189
8	64,926	84,235	87,789	91,743	8	64,926	84,235	87,789	91,743
9	67,163	87,789	91,240	94,799	9	67,163	87,789	91,240	94,799
10/11	70,857	91,646	94,799	98,755	10/11	70,857	91,646	94,799	98,755

## Grille salariale à compter du 1er septembre 2013

## Salary Grid in effect Sept 1, 2013

	A	B	C	D		A	B	C	D
Années d'expérience acquise	de 1 à 3 ans de formation universitaire	4 ans de formation universitaire	5 ans de formation universitaire	6 ans de formation universitaire	Years of Experience	One to Three Years of University Education	Four Years of University Education	Five Years of University Education	Six Years of University Education
0	48,265	57,508	60,961	65,024	0	48,265	57,508	60,961	65,024
1	48,265	60,961	64,011	68,079	1	48,265	60,961	64,011	68,079
2	50,497	64,011	67,573	71,529	2	50,497	64,011	67,573	71,529
3	52,635	67,573	71,017	75,086	3	52,635	67,573	71,017	75,086
4	55,279	71,017	74,170	78,141	4	55,279	71,017	74,170	78,141
5	57,508	74,170	77,625	81,689	5	57,508	74,170	77,625	81,689
6	60,047	77,625	81,178	84,743	6	60,047	77,625	81,178	84,743
7	62,290	81,178	84,235	88,189	7	62,290	81,178	84,235	88,189
8	64,926	84,235	87,789	91,743	8	64,926	84,235	87,789	91,743
9	67,163	87,789	91,240	94,799	9	67,163	87,789	91,240	94,799
10	70,857	91,646	94,799	98,755	10	70,857	91,646	94,799	98,755

FSUD	ATA

## Grille salariale à compter du 1er septembre 2014

## Salary Grid in effect Sept 1, 2014

	A	B	C	D		A	B	C	D
Années d'expérience acquise	de 1 à 3 ans de formation universitaire	4 ans de formation universitaire	5 ans de formation universitaire	6 ans de formation universitaire	Years of Experience	1 to 3 Years of University Education	Four Years of University Education	Five Years of University Education	Six Years of University Education
0	48,490	57,776	61,245	65,327	0	48,490	57,776	61,245	65,327
1	48,490	61,245	64,309	68,396	1	48,490	61,245	64,309	68,396
2	50,732	64,309	67,888	71,862	2	50,732	64,309	67,888	71,862
3	52,880	67,888	71,348	75,436	3	52,880	67,888	71,348	75,436
4	55,537	71,348	74,516	78,505	4	55,537	71,348	74,516	78,505
5	57,776	74,516	77,987	82,070	5	57,776	74,516	77,987	82,070
6	60,327	77,987	81,556	85,138	6	60,327	77,987	81,556	85,138
7	62,580	81,556	84,627	88,600	7	62,580	81,556	84,627	88,600
8	65,229	84,627	88,198	92,170	8	65,229	84,627	88,198	92,170
9	67,476	88,198	91,665	95,241	9	67,476	88,198	91,665	95,241
10	71,187	92,073	95,241	99,215	10	71,187	92,073	95,241	99,215

## Grille salariale à compter du 1er septembre 2015

## Salary Grid in effect Sept 1, 2015

	A	B	C	D		A	B	C	D
Années d'expérience acquise	de 1 à 3 ans de formation universitaire	4 ans de formation universitaire	5 ans de formation universitaire	6 ans de formation universitaire	Years of Experience	1 to 3 Years of University Education	Four Years of University Education	Five Years of University Education	Six Years of University Education
0	49,460	58,932	62,470	66,634	0	49,460	58,932	62,470	66,634
1	49,460	62,470	65,595	69,764	1	49,460	62,470	65,595	69,764
2	51,747	65,595	69,246	73,299	2	51,747	65,595	69,246	73,299
3	53,938	69,246	72,775	76,945	3	53,938	69,246	72,775	76,945
4	56,648	72,775	76,006	80,075	4	56,648	72,775	76,006	80,075
5	58,932	76,006	79,547	83,711	5	58,932	76,006	79,547	83,711
6	61,534	79,547	83,187	86,841	6	61,534	79,547	83,187	86,841
7	63,832	83,187	86,320	90,372	7	63,832	83,187	86,320	90,372
8	66,534	86,320	89,962	94,013	8	66,534	86,320	89,962	94,013
9	68,826	89,962	93,498	97,146	9	68,826	89,962	93,498	97,146
10	72,611	93,914	97,146	101,199	10	72,611	93,914	97,146	101,199

FSUD	ATA

3.2.1 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.

### 3.3 Placement salarial – général

3.3.1 Le placement de chaque membre du personnel enseignant sur l'échelle salariale sera déterminé par l'attestation de qualifications émise par le Service de Qualification des Enseignants (SQE) Teacher Qualification Service (TQS) de l'Alberta Teachers' Association conformément aux politiques et principes approuvés par le Teacher Salary Qualifications Board qui a été établi le 23 mars 1967 par un protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation, l'Alberta Teachers' Association et l'Alberta School Trustees' Association.

3.3.2 a) Aux fins des dispositions de cet article, l'expérience d'enseignement acquise signifie les jours sous contrat (continu, probatoire, à temps partiel, provisoire ou temporaire) auprès d'un conseil scolaire, à un poste réservé aux détenteurs d'un brevet d'enseignement comme condition d'emploi, sans compter les congés autorisés sans salaire et les vacances.

b) Toute suppléance exercée auprès du Conseil depuis le 1er septembre 2002 sera compté comme expérience en enseignement. L'expérience d'enseignement de tout enseignant qui est actuellement membre du personnel enseignant depuis le 1er juin 2005 ne sera pas réduite à la suite de l'application de cette clause.

### 3.4 Placement salarial initial

3.4.1 Au début de son emploi, tout enseignant doit fournir les preuves :

3.2.1 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.

### 3.3 Salary Placement – General

3.3.1 A teacher shall be placed in a salary category according to the statement of qualifications issued by the Alberta Teachers' Association Teacher Qualifications Service in accordance with the policies and principles approved by the Teacher Salary Qualifications Board, established by memorandum of agreement among the Department of Education, The Alberta Teachers' Association and the Alberta School Trustees' Association dated March 23, 1967.

3.3.2 (a) For the purpose of clauses in this article, teaching experience shall mean days under contract (continuing, probationary, part-time, interim and temporary) to a school board in a position which requires a teaching certificate as a condition of employment, excluding leaves of absence without salary and vacation periods.

(b) Substitute teaching with this Board subsequent to September 1, 2002 will be counted as teaching experience. No teacher currently on staff as of June 1, 2005 will have their teaching experience reduced as a result of the implementation of this clause.

### 3.4 Initial Salary Placement

3.4.1 A teacher, upon commencement of employment, must submit proof of:

FSUD	ATA

- a) de ses qualifications sous forme d'une attestation du SQE et
  - b) de son expérience acquise, par écrit.
- Ces preuves doivent être fournies dans les deux mois qui suivent la date d'entrée en fonction afin d'obtenir une amélioration du placement dans une catégorie ou du placement selon l'expérience, rétroactive à la date du début de l'emploi. Si l'enseignant ne fournit pas les preuves selon le délai prévu, l'ajustement de salaire s'effectuera le premier jour du mois suivant la présentation des preuves, à moins que la présentation des preuves ne soit hors du contrôle de l'enseignant.

- 3.4.2 En attendant la réception de l'attestation, un salaire temporaire sera établi par le Conseil selon les données pertinentes et vérifiées contenues dans le dossier de l'enseignant.
- 3.4.3 Au début de son emploi, un échelon salarial sera accordé à l'enseignant pour chaque année entière d'expérience acquise avant le début de son nouvel emploi avec le Conseil, si l'obtention de l'expérience en question nécessitait un brevet valide d'enseignement. Le nombre maximum d'échelons accordé sera celui prévu pour la catégorie de l'enseignant en matière de formation universitaire.
- 3.4.4 Lorsque l'expérience d'enseignement acquise par l'enseignant nouvellement embauché comprend des années partielles d'enseignement ou des périodes d'enseignement à temps partiel, le calcul des années entières d'expérience s'effectuera en comptant les jours entiers d'expérience d'enseignement, divisés par 200. Un reste de cent cinquante (150) jours ou plus sera calculé comme une année complète.
- 3.4.5 Après le calcul des années entières d'expérience dans l'enseignement en vertu de la clause 3.4.4, le nombre de jours résiduels sera porté au crédit de l'enseignant pour l'obtention d'une augmentation d'échelon future.

- (a) teacher qualifications in the form of a TQS evaluation, and
  - (b) experience in writing.
- Such proof must be submitted within two months from the date of employment in order to obtain, retroactively to the date of employment, an improvement in category placement and experience placement respectively. Failure to do so will result in adjustments being made on the first of the month following submission of proof, unless the submission of proof is beyond the control of the teacher.

- 3.4.2 Pending receipt of the evaluation, a tentative salary will be established by the Board in accordance with applicable verified data in the teacher's file.
- 3.4.3 Upon commencement of employment, a teacher shall be granted one increment for each full year of teaching experience acquired prior to current engagement with the Board, where the teacher having such experience required a valid teaching certificate. The maximum number of increments granted shall be that provided for in the teacher's category of teacher education.
- 3.4.4 Where the new appointee's teaching experience includes partial years of service or periods of part-time service, full years of service shall be calculated as the number of full days of teaching experience in those years divided by 200. Any remainder of 150 or more days shall be counted as a full year.
- 3.4.5 Any residual number of days of teaching experience beyond the full years of teaching experience recognized under clause 3.3.4 shall be credited to a teacher for accumulation towards the earning of any future increment.

FSUD	ATA



### 3.5. Augmentation d'échelon pour expérience acquise

- 3.5.1 Le premier jour de septembre ou le premier jour de février suivant la détermination de son admissibilité à une augmentation d'échelon, l'enseignant sera placé sur l'échelon suivant de la grille, dans la catégorie pertinente de formation universitaire.
- 3.5.2 Un enseignant ne sera admissible qu'à une seule augmentation d'échelon par année scolaire pour l'expérience acquise.
- 3.5.3 Pour les fins d'augmentation d'échelon pendant une année scolaire, un maximum de cent cinquante (150) jours peut être admissible dans le calcul de l'expérience dans l'enseignement.
- 3.5.4 Un enseignant qui possède un minimum de cent cinquante (150) jours entiers d'expérience d'enseignement acquise qui n'ont pas été comptés dans un calcul aux fins d'augmentation d'échelon recevra une augmentation d'échelon pour expérience acquise en vertu de la clause 3.5.1, sous réserve des limites établies à la clause 3.5.2. Des majorations supplémentaires seront accordées en raison d'une augmentation d'échelon pour cent cinquante (150) jours complets d'expérience d'enseignement acquise après cette date, jusqu'à concurrence du salaire maximum pour la catégorie pertinente de formation universitaire.
- 3.5.5 Sous réserve de la clause 3.5.3, les jours résiduels d'expérience d'enseignement accumulés par l'enseignant lorsqu'une augmentation d'échelon est accordée en vertu de la clause 3.5.4 seront portés au crédit de l'enseignant pour l'obtention d'une augmentation d'échelon future.
- 3.5.6 Le Conseil peut refuser d'accorder un ajustement pour l'expérience acquise si, à son avis, l'enseignant n'a pas rendu un service satisfaisant pendant l'année scolaire précédente. Le Conseil ne peut en aucun cas refuser un ajustement pour l'expérience acquise pendant plus d'un an. Une telle action de la part du Conseil donnera suite à un grief

### 3.5 Experience Increments

- 3.5.1 Each teacher who is eligible for an increment shall, on the first day of September or February immediately following the establishment of such eligibility, be placed on the next higher step on the grid for the appropriate category of teacher education.
- 3.5.2 A teacher shall be granted only one experience increment during any one school year.
- 3.5.3 The maximum number of days of teaching experience which may be counted for increment purposes during any school year shall be 150.
- 3.5.4 A teacher who has a minimum of 150 full days teaching experience which have not previously been counted for increment purposes, shall be granted one experience increment in accordance with clause 3.5.1 and subject to the limitation of clause 3.5.2. Further increments shall be granted for each 150 full days of teaching experience acquired after that date until the teacher reaches the maximum salary of the appropriate category of education.
- 3.5.5 Subject to clause 3.5.3, any residual number of days of teaching experience which the teacher has accumulated at the time an increment is granted under clause 3.5.4 shall be credited to the teacher for accumulation toward the earning of any future increment.
- 3.5.6 The Board may withhold an experience adjustment if in its opinion the teacher has not rendered satisfactory service during the immediately preceding school year. In no case shall the Board withhold an experience adjustment for more than one year. Such action by the Board shall be subject to grievance procedures as specified in this collective

FSUD	ATA

conformément aux procédures prescrites dans cette convention collective.

**3.6 Ajustements de salaire à la suite d'une augmentation des années de formation universitaire**

- 3.6.1 Aux fins de la reclassification de sa formation universitaire, l'enseignant fournira à la direction générale, ou à sa représentante ou à son représentant, une nouvelle attestation du SQE accompagnée d'une demande par écrit.
- 3.6.2 Les dates des ajustements de salaire survenus à la suite d'une reclassification de la formation universitaire de l'enseignant seront le premier jour de septembre ou le premier jour de février de chaque année scolaire.
- 3.6.3 Si l'augmentation des années de formation universitaire a été obtenue avant le 1er septembre, la nouvelle attestation du SQE doit être reçue avant le 30 novembre pour obtenir une augmentation de salaire rétroactive au 1er septembre. Si l'enseignant ne présente pas la preuve de sa demande avant le 30 novembre suivant le 1er septembre en question, tout ajustement de salaire entrera en vigueur dès le premier jour du mois suivant le mois pendant lequel la preuve est présentée.
- 3.6.4 Si l'augmentation des années de formation universitaire a été obtenue entre le 1er septembre et le 1er février, la nouvelle attestation du SQE doit être reçue avant le 30 avril pour obtenir une augmentation de salaire rétroactive au 1er février. Si l'enseignant ne présente pas la preuve de sa demande avant le 30 avril, tout ajustement de salaire entrera en vigueur dès le premier jour du mois suivant le mois pendant lequel la preuve est présentée.
- 3.6.5 Lors de sa reclassification dans une catégorie supérieure de formation universitaire, l'enseignant sera placé sur l'échelon numéroté équivalent de la catégorie supérieure.

**3.7 Ajustement à la suite d'un appel**

Nonobstant les clauses 3.4.1 et 3.6, lorsqu'un enseignant a eu gain de cause lors d'un appel

agreement.

**3.6 Salary Adjustments for Increase Years of Teacher Education**

- 3.6.1 For the purpose of a teacher education reclassification, a teacher shall submit a new TQS evaluation accompanied by a written request to the Superintendent or designate.
- 3.6.2 The adjustment dates for changes in salaries due to teacher education reclassification, shall be the first day of September or February of each school year.
- 3.6.3 If the increased years of teacher education were obtained before September 1, the new TQS evaluation must be received before November 30 for a salary increase retroactive to September 1. If the teacher does not submit proof of application prior to November 30 immediately following September 1, any adjustment in salary shall take effect from the first of the month following the month of submission.
- 3.6.4 If the increased years of teacher education were obtained between September 1 and February 1, the new TQS evaluation must be received before April 30 for a salary increase retroactive to February 1. If the teacher does not submit proof of application prior to April 30, any adjustment in salary shall take effect from the first of the month following the month of submission.
- 3.6.5 In moving from one category of teacher education to a higher one, the teacher shall be placed on the same numbered step in the higher category.

**3.7 Adjustment on Appeal**

Notwithstanding clauses 3.4.1 and 3.6, where a teacher successfully appeals to the Teacher

FSUD	ATA

auprès du Teacher Salary Qualification Board concernant toute modification à une attestation du SQE, la date de l'ajustement en vertu des clauses 3.4.1 et 3.6 sera le 1er septembre ou le 1er février précédant la période durant laquelle l'appel a été déposé.

**3.8 Cours religieux** – Nonobstant toute expression ou implication du contraire, le Conseil peut payer un enseignant selon une catégorie de qualification professionnelle supérieure à celle déterminée par le Service de qualification des enseignants, définie comme une catégorie « hors grille » pour fins de cette clause, selon la condition suivante : les enseignants qui réclament la reconnaissance de cours de pédagogie religieuse non reconnus par une évaluation du SQE en vertu de la clause 3.3.1 peuvent être payés dans une catégorie de qualification hors grille à raison d'une seule catégorie pour cinq cours de ce type.

**3.9 Qualification des enseignants en pédagogie technique**

Un enseignant provenant du secteur industriel embauché aux seules fins de livrer un enseignement technique dans son champs de spécialisation aura le droit d'être placé dans la catégorie de qualification des enseignants déterminée en vertu de la clause 3.3.1; cependant, on lui reconnaîtra une année d'expérience d'enseignement pour chaque année d'expérience pertinente acquise dans le secteur industriel.

**3.10 Enseignants à temps partiel**

Un enseignant à temps partiel est un enseignant qui est embauché en vertu d'un contrat écrit, mais qui a été affecté de façon régulière à des fonctions qui n'atteignent pas le niveau d'un emploi à plein temps. Les enseignants à temps partiel seront rémunérés conformément à la grille de salaire de base proportionnellement au pourcentage de l'équivalent temps plein des heures

Qualification Service in respect of any change in a TQS evaluation, the adjustment date under clauses 3.4.1 and 3.6 shall be the September 1st or the February 1st immediately preceding the period in which the appeal was launched.

**3.8 Religious Courses** - Notwithstanding anything to the contrary expressed or implied, the Board may pay a teacher in a category of teacher qualification above that determined by the Teacher Qualifications Service of the Association; for the purposes of this clause defined as "above schedule," under this condition: those teachers claiming credit for religious education courses that are not recognized by the evaluation of teacher qualification pursuant to clause 3.3.1 may be paid in a category of teacher qualification above schedule on the basis of one category per five such courses.

**3.9 Technical Education Teachers' Qualification**

Teachers hired from industry for the sole purpose of teaching technical education courses in their area of specialization shall be entitled to the category of Teacher Qualification that is determined pursuant to clause 3.3.1, but shall be given one year of teaching experience for each year of directly related industrial experience.

**3.10 Part-Time Teachers**

A "part-time teacher" is one who is employed under written contract but who is assigned to duties on a regular basis that requires less than a full-time equivalent. A part-time teacher shall be paid a salary in accordance with the basic salary schedule, proportionate to the percentage of the full-time equivalent taught each day as outlined in the written contract.

FSUD	ATA

journalières d'enseignement tel que cela est défini dans le contrat écrit.

**Article IV – Allocations pour fonctions administratives**

4.1 En plus du salaire susmentionné, les allocations supplémentaires suivantes sont versées conformément à la grille ci-dessous :

4.2 Allocation de la direction

(a) Chaque direction recevra une allocation annuelle, calculée en fonction de la grille suivante. Le recensement du nombre d'élèves qui est établi le 30 septembre de chaque année scolaire sera utilisé pour le calcul des allocations administratives.

(b)

Date	Allocation de base	de 1 à 400 élèves	401 élèves et plus
1er sept. 2012	11,678 \$	29.19 \$	18,58 \$
1er sept. 2015	11,912 \$	29.77 \$	18,95 \$

4.2.1 L'allocation payable aux directions, aux directions adjointes, et aux assistantes directions sera calculée en fonction d'un recensement minimal de 125 élèves.

4.2.2 L'allocation d'une direction ou direction adjointe qui est transférée à une autre école à la demande du Conseil sera calculée, pendant une période de trois ans, selon l'un des calculs suivants qui donne le montant le plus élevé, soit :

- a) un recensement des élèves en vertu des clauses 4.2 et 4.2.1 effectué pendant l'année en cours à l'ancienne école ou
- b) le calcul prescrit dans les clauses 4.2 et 4.2.1 effectué sur la base du recensement à la nouvelle école.

**4.3 Direction adjointe et assistante direction**

a) Lorsque le Conseil affecte un enseignant aux fonctions de direction adjointe, l'enseignant recevra une allocation équivalente à la moitié de l'allocation

**Article IV – Administrative Allowances**

4.1 In addition to the foregoing salary, there shall be paid additional allowances in accordance with the following schedule:

4.2 Principal's Allowance

a) Each principal shall receive an allowance per annum, calculated according to the following table. Student count for purposes of calculated administrative allowances shall be that count as of September 30 in each school year.

b)

Date	Base	Per Pupil 1-400	Per Pupil 400+
Sept 1, 2012	\$11,678	\$29.19	\$18.58
Sept 1, 2015	\$11,912	\$29.77	\$18.95

4.2.1 The allowance payable to Principals, Vice-Principals and Assistant Principals shall be calculated on a minimum pupil count of 125.

4.2.2 Principals and vice-principals who change schools at the request of the Board shall, for a three-year period, have their allowance calculated on the greater of:

- (a) the pupil count as per clause 4.2 & 4.2.1, in the year and at the school they are leaving, or
- (b) the calculation as stated in clause 4.2 & 4.2.1 at the new school.

**4.3 Vice Principal and Assistant Principal**

a) Where the Board designates a teacher to be vice-principal, the teacher shall receive an allowance equivalent to one-half the allowance paid to the principal under this

FSUD	ATA

versée à la direction en vertu de cet article.

- b) Lorsque le Conseil affecte un enseignant aux fonctions d'assistante direction, l'enseignant recevra un quart de l'allocation versée à la direction en vertu de cet article. On ne nommera aucune assistante direction si une direction adjointe n'a pas été nommée en vertu de l'article 4.3(a).

**4.4 Superviseur, conseiller et enseignant coordonnateur**

Date	Conseiller	Enseignant coordonnateur	Superviseur
1er sept. 2012	13,185 \$	4,478 \$	27,677 \$
1er sept. 2015	13,449 \$	4,568 \$	28,231 \$

**4.5 Nouveaux postes**

Si le Conseil crée ou désigne de nouveaux postes dans le cadre de l'article 4 qui ne font pas l'objet de la clause 4.4, les allocations attenantes seront obtenues par entente avec le sous-comité de négociation du Conseil scolaire catholique et francophone du Sud de l'Alberta no 4 de l'unité locale 24 de l'Association et le calcul de ces allocations sera ajouté à cette convention collective dans une annexe; et ledit sous-comité de négociation sera autorisé par les présentes à représenter l'Association et à l'engager.

**Article V – Suppléants, cours du soir et programmes/cours d'été**

- 5.1 Un suppléant est un enseignant qui est engagé sur une base journalière ou en fonction de journées partielles et qui n'est pas lié par un contrat d'emploi.
- 5.2 Les suppléants seront rémunérés selon le tarif journalier indiqué ci-dessous, qui comprend la paye de vacances. La rémunération pour une demi-journée de travail le matin sera de 60 p. 100 du tarif journalier, tandis que la rémunération pour une demi-journée l'après-midi sera de 50 p. 100 du tarif journalier.

article.

- b) Where the Board designates a teacher to be assistant principal, the teacher shall receive an allowance equivalent to one-quarter the allowance paid to the principal under this article. No assistant principal shall be named when there is no vice-principal appointed under article 4.3(a)

**4.4 Supervisor, Consultant and Coordinating Teacher**

Date	Consultant	Coordinating Teacher	Supervisor
Sept 1, 2012	\$13,185	\$4,478	\$27,677
Sept 1, 2015	\$13,449	\$4,568	\$28,231

**4.5 New Positions**

Upon creation or designation by the Board of new positions within the scope of this Article 4 and not covered by clause 4.4, allowances shall be arrived at by agreement with the negotiating subcommittee of the Regional Authority of the Greater Southern Separate Catholic Francophone Education Region No. 4 of the Association, and added to this agreement by addendum; and the said negotiating subcommittee is hereby authorized to so represent and bind the Association.

**Article V – Substitute Teachers, Night Classes and Summer School Program/Classes**

- 5.1 A substitute teacher is a teacher employed on a day-to-day or a part day basis where a contract of employment is not in effect.
- 5.2 Substitute teachers shall be paid at the per diem rate set out below, which includes vacation pay. For a half day in the morning, the pay shall be 60% of the daily rate, and for a half day in the afternoon the pay shall be 50%.

FSUD	ATA

- Le 1er septembre 2012 – 217,33 \$ par jour  
 Le 1er septembre 2015 – 221,68 \$ par jour
- 5.3 Les cinq (5) premiers jours consécutifs d'école seront rémunérés selon le tarif journalier. Au sixième jour et pour les jours suivants à la même école, lorsqu'un suppléant continue à remplacer le même enseignant, le suppléant sera rémunéré selon son placement sur la grille salariale.
- 5.4 Les enseignants qui enseignent des cours le samedi, le soir ou pendant des programmes/cours d'été seront rémunérés au taux horaire indiqué ci-dessous, qui comprend la paye de vacances.  
 Le 1er septembre 2012 63,98 \$ l'heure  
 Le 1er septembre 2015 65,26 \$ l'heure

**Article VI – Congés autorisés**

**6.1 Congés sans solde**

**6.1.1 Congé sans solde**

Sur demande de la part d'un enseignant, le Conseil peut lui accorder un congé sans solde d'une durée allant jusqu'à un (1) an. Lorsque le congé accordé en vertu de la présente clause dure plus de vingt-et-un (21) jours civils, l'enseignant doit assumer les coûts des avantages sociaux pour la durée du congé. Un enseignant à qui on accorde un congé en vertu de la présente clause conservera son ancienneté de service et un poste d'enseignement équivalent auprès du Conseil pour la durée du congé.

**6.1.2 Congé sans solde avec bénéfices**

Sur demande de la part d'un enseignant, le Conseil offrira une année de congé sans solde (septembre à août) avec bénéfices payés par le Conseil. L'enseignant doit s'engager à demander au Conseil cette année sans solde avec bénéfices payés au plus tôt 4 ans ou au plus tard 12 mois avant le début du congé. De plus, l'enseignant doit s'engager à revenir travailler pour le Conseil une année complète suivant l'année sans solde avec bénéfices payés.

- Sept 1, 2012 - \$217.33 per day  
 Sept 1, 2015 - \$221.68 per day
- 5.3 Payment shall be made at the daily rate for the first 5 consecutive school days. On the sixth and subsequent days in the same school where a substitute teacher continues to replace the same regular teacher, payment shall be made according to the substitute teacher's placement on the salary schedule.
- 5.4 Teachers of a Saturday or night classes or summer school program/classes, shall be paid at the hourly rate set out below, which includes vacation pay.  
 Sept 1, 2012 \$63.98 per hour  
 Sept 1, 2015 \$65.26 per hour

**Article VI – Authorized Leaves of Absence**

**6.1 Leave without pay**

**6.1.1 Leave without pay**

The Board may, upon application by a teacher, grant a leave of absence for up to one year without pay. When leave granted under this clause exceeds 21 calendar days, the teacher will be responsible for the costs of benefits for the duration of the leave. A teacher granted leave of absence under this clause shall retain his seniority and equivalent position as a teacher with the Board for the duration of the leave.

**6.1.2 Leave without pay but with benefits**

If requested by a teacher, the Board will offer a year of leave without pay (September to August) with benefit premiums paid by the Board. The teacher should request this year of leave without pay and with benefits no sooner than 4 years or no later than 12 months before the start of the leave. The teacher must also commit to return to work for the Board for at least one full year following the leave without pay and with benefits.

FSUD	ATA

Si l'enseignant ne revient pas travailler au Conseil après son année sans solde avec bénéfices payés, il devra rembourser au Conseil le montant payé pour ses bénéfices lors de son année sans solde, dans les 90 jours suivant son avis de ne pas revenir au service du Conseil.

Dans les écoles de 150 élèves et moins, un enseignant aux deux ans se verra accorder une année sans solde avec bénéfices payés;

Dans les écoles de 151 à 250 élèves, un enseignant par année se verra accorder une année sans solde avec bénéfices payés;

Dans les écoles de 251 élèves et plus, deux enseignants par année se verront accorder une année sans solde avec bénéfices payés;

Nonobstant les limites ci-dessus, pas plus de 5% du personnel certifié se verra accorder un tel congé dans le cadre d'une année scolaire.

Un tel congé ne peut être planifié pour suivre un autre congé de temps prolongé.

## 6.2 Congé personnel

À sa seule discrétion et pour toute raison qu'elle considère suffisante, la direction générale ou son représentant peut accorder un congé personnel à un enseignant pour toute période, sous réserve des déductions des montants suivants de son salaire :

- a) pendant les cinq (5) premiers jours du congé, les enseignants encourront une charge au tarif journalier courant pour la suppléance, plus
- b) une part de un deux centième (1/200) du salaire annuel de l'enseignant pour chaque jour supplémentaire de congé après cinq (5) jours. Après vingt-et-un (21) jours civils de congé personnel, l'enseignant assumera les coûts des avantages sociaux pendant la durée du congé.

## 6.3 Congé non précisé

6.3.1 À la suite d'une demande, un enseignant se

If the teacher does not return to work with the Board after their leave without pay and with benefits, the teacher shall reimburse the Board for the amount paid for the benefit premiums during the leave without pay in the 90 days following the teacher's notice that they are no longer returning to work with the Board.

In schools with 150 students or fewer, one teacher every two years will be granted a leave without pay and with benefits paid;

in schools with 151 to 250 students, one teacher per year will be granted a year of leave without pay and with benefits paid;

in schools with 251 students or more, two teachers per year will be granted a year of leave without pay and with benefits paid.

Notwithstanding the limits above, not more than 5% of the certificated staff will be granted a leave within a school year.

This leave may not be arranged to follow another lengthy leave.

## 6.2 Personal Leave

The Superintendent or designate, at their sole discretion and for any reason that they consider sufficient, may grant a leave of absence to a teacher for any period of time, on the basis that the following amounts will be deducted from his salary:

- (a) during the first five days thereof, teachers will be charged at the current substitute teacher rate per day, plus
- (b) 1/200 of the teacher's annual salary for each day of such leave in excess of five days. After 21 calendar days of such leave, the teacher shall be responsible for the costs of benefits for the duration of the leave.

## 6.3 Unspecified Leave

6.3.1 A teacher, upon application, shall be granted one

FSUD	ATA

verra accorder un (1) jour de congé non précisé pendant une année scolaire. Chaque enseignant aura le droit de reporter un (1) jour de congé non précisé qui n'a pas été utilisé par l'enseignant, et donc l'enseignant aura le droit de prendre un maximum de deux (2) jours de congé non précisé au cours d'une année scolaire. Si l'enseignant a utilisé deux (2) jours de congé non précisé pendant une année scolaire, il n'aura pas le droit de reporter d'autres jours non utilisés pendant les années antérieures.

L'enseignant sera tenu de payer les frais de suppléance, au tarif actuel, pour chaque jour de congé non précisé utilisé.

6.3.2 À compter du 1er Septembre 2014, le congé non précisé à la clause 6.3.1 est sans frais pour l'enseignant et l'enseignant sera seulement chargé au taux courant de suppléance pour le jour de congé non précisé qui a été reporté d'avant le 1er Septembre 2014. Pour le congé non précisé pris après le 1er Septembre 2014, les conditions suivantes s'appliquent:

- 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 non précisé ne sera pas utilisé pour prolonger les congés d'été, de Noël ou de printemps.

6.3.3 Lors de la ratification d'une convention collective par les parties après le 31 août 2016, sauf accord contraire des parties, la clause 6.3.2 cessera de s'appliquer.

#### 6.4 Congé pour décès

- a) Lors du décès d'un parent proche d'un enseignant (tel que défini à l'article 6.6), le directeur général ou son délégué, après consultation avec l'enseignant, lui accordera un maximum de cinq (5) jours de congé

day of unspecified leave during a school year. Each teacher shall be entitled to carry forward one such day of unspecified leave not previously used by the teacher, in which case, the teacher shall be entitled to a maximum of two days of unspecified leave in a given school year. If the teacher has used two such days in any school year, the teacher will not be entitled to carry forward any other such days not used prior to that year.

The teacher shall be charged the current substitute rate for each day of unspecified leave used.

6.3.2 Effective September 1, 2014, the unspecified leave provided in clause 6.3.1 shall be at no cost to the teacher and the teacher shall only be charged the current substitute rate for the day of unspecified leave that was carried forward from prior to September 1, 2014. For unspecified leave taken after September 1, 2014, the following conditions shall apply:

- 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, and
- iii. personal leave will not be used to extend summer holidays, Christmas vacation or spring break.

6.3.3 Upon ratification of a collective agreement by the parties following August 31, 2016, unless otherwise agreed by the parties, clause 6.3.2 shall cease to apply.

#### 6.4 Compassionate Leave

- a) On the occasion of the death of a near relative (as defined in article 6.6), the Superintendent or designate, after consultation with the teacher, shall grant a maximum of 5 days of leave with pay to attend the funerals. The

FSUD	ATA



rémunéré, pour assister aux funérailles. La durée du congé peut être influencée par certains éléments entourant le décès, tels le parent proche décédé, la distance à parcourir, la journée des funérailles ou autres.

b) Lorsque l'enseignant, pour raisons personnelles, choisit de ne pas assister aux funérailles d'un parent proche, le directeur général ou son délégué, après consultation avec l'enseignant, lui accordera un congé rémunéré d'un maximum de trois (3) jours.

### **6.5 Congé pour raison de maladie grave et congé d'urgence familiale**

Lors de la maladie grave d'un parent proche, ou en cas d'une urgence familiale majeure (fugue, viol, accident ou autres), le directeur général ou son délégué, après consultation avec l'enseignant, accordera à l'enseignant un congé rémunéré d'un maximum de cinq (5) jours [deux (2) jours supplémentaires pourront être accordés, sur demande, lorsqu'un déplacement hors de la province de l'Alberta est nécessaire]. À la demande de l'enseignant, les journées rémunérées allouées [pouvant se chiffrer à un maximum de sept (7) journées] en cas de maladie grave d'un parent proche ou d'une urgence familiale majeure, peuvent être prises à différent temps durant une année scolaire.

### **6.6 Parent proche**

Aux fins des clauses 6.4 et 6.5, le terme « parent proche » signifie la conjointe de l'enseignant, et les grands-parents, les parents, les frères, les sœurs, les enfants et les petits-enfants (et leur conjoint respectif) de l'enseignant ou de sa conjointe, ainsi que d'autres personnes à la discrétion de la direction générale ou de son représentant.

### **6.7 Examens universitaires**

Le Conseil accordera un congé rémunéré à l'enseignant lorsqu'un tel congé est nécessaire

length of the leave may be affected by circumstances surrounding the death, including relationship of the deceased person, the distance to travel, the day of funeral or other factors.

b) In the event a teacher who, for personal reasons, chooses not to attend the funeral of a near relative, the superintendent or designate, after consultation with the teacher, shall grant a leave with pay to a maximum of three days.

### **6.5 Family Critical Illness and Emergency Leave**

In the event of a critical illness of a near relative, or other major family emergency (runaway, sexual assault, accident or other), the Superintendent or designate, after consultation with the teacher, will grant to the teacher, a leave with pay to a maximum of five (5) days [two (2) supplementary days can be granted, on request, in the event travel outside the province of Alberta is necessary]. At the request of the teacher, the number of days of leave with pay [to a maximum of seven (7) days] approved in the event of a critical illness of a near relative or major family emergency, may be taken at different times during the school year.

### **6.6 Near Relative**

For purposes of clauses 6.4 and 6.5, "near relative" shall be defined as the spouse of the teacher and the grandparents, parents, brothers, sisters, children and grandchildren (and their respective spouses) of the teacher and of the teacher's spouse and other persons at the discretion of the Superintendent or designate.

### **6.7 University Examinations**

The Board shall grant a leave of absence with pay to a teacher when the leave is required for

FSUD	ATA

afin de passer un examen lié à l'obtention du brevet ou de la qualification professionnelle de l'enseignant.

## 6.8 Congé sabbatique

- A. Congé sabbatique Après huit ans et plus à l'emploi du Conseil, un enseignant peut, sur demande, se voir accorder un congé sabbatique d'une durée d'une (1) année ou de la moitié (1/2) d'une année.
- B. Conditions du congé Un congé sabbatique accordé par le Conseil en vertu de la clause 6.8 fera l'objet des conditions et de l'entente suivantes :
- i) L'enseignant utilisera le congé pour rehausser ses qualifications professionnelles d'une manière qui a reçu l'approbation de la direction générale ou de son représentant.
  - ii) L'enseignant ne se livrera pas à un travail rémunéré pendant le congé, à moins que la rémunération ne soit accordée à la suite d'une bourse octroyée par l'établissement d'enseignement fréquenté par l'enseignant.
  - iii) Le congé sabbatique sera pris pendant une seule année scolaire.
  - iv) L'enseignant retournera à ses fonctions ordinaires auprès du Conseil dès le début de l'année scolaire suivante, ou pendant la moitié suivante de l'année, selon le cas. Il ne donnera pas sa démission et ne prendra pas sa retraite du service du Conseil pendant une période de deux (2) ans après son retour du congé sabbatique.
- C. Rémunération pendant le congé sabbatique Lorsque le Conseil accorde à l'enseignant un congé autorisé en vertu de la clause 6.8, il versera à l'enseignant, pendant la durée du congé et en guise et lieu de tout autre salaire, allocation ou rémunération prescrit(e) par cette convention collective, un salaire au taux de 70 p. 100 du salaire brut auquel l'enseignant aurait droit aux

the purpose of writing examinations related to certification or professional qualification of the teacher.

## 6.8 Sabbatical Leave

- A. Sabbatical Leave--A teacher who has been employed by the Board for eight years or more may, upon application, be granted leave of absence by the Board for one year or for one-half year.
- B. Conditions of Leave--A leave of absence granted by the Board under clause 6.8 shall be subject to the condition and understanding:
- i) that the teacher will spend the leave in improving professional qualifications as a teacher, in such manner as is approved by the Superintendent or designate,
  - ii) that the teacher will not engage in remunerative work during the leave, unless the remuneration is accorded in connection with a fellowship awarded by the education institution where studies are pursued,
  - iii) that the leave will be taken during one school year only,
  - iv) that the teacher will return to regular duty with the Board at the opening of schools for the next school year or for the next half school year, as the case may be and shall not resign or retire from service of the Board for a period of two years after return from the leave of absence.
- C. Sabbatical Leave Pay--Where a teacher is granted a leave of absence under clause 6.8, the Board shall, during the term of such leave, pay to the teacher in lieu of all other salary, allowance and other compensation elsewhere in this agreement provided, a salary at the rate of 70 percent of gross salary that the teacher would be entitled to under the agreement, during the year of leave.

FSUD	ATA

termes de cette convention collective durant l'année du congé.

- D. État de classement des enseignants Pendant son absence en congé autorisé en vertu de la clause 6.8, l'enseignant gardera son ancienneté et sa position équivalente auprès du Conseil.
- E. Total des congés Au moins un congé autorisé d'une durée d'une année ou de la moitié d'une année sera accordé en vertu de cette clause tous les trois ans en moyenne.
- F. Fréquence Un seul congé à la fois d'une durée d'une année ou de la moitié d'une année sera accordé en vertu de cette clause. Un congé au maximum sera accordé à l'enseignant pour chaque tranche de huit ans de service auprès du Conseil.
- G. Augmentation d'échelon La période d'absence d'un enseignant en congé autorisé conformément à la clause 6.8 ne comptera pas dans le calcul des « jours d'enseignement » en vertu de la clause 3.5.

### 6.9 Congé pour perfectionnement professionnel et subvention d'épanouissement professionnel

Le Conseil accordera huit (8) jours de suppléance à la subvention d'épanouissement professionnel, et pourra se prévaloir de l'option d'acheter six (6) jours supplémentaires de suppléance pour le perfectionnement professionnel.

À partir du 1<sup>e</sup> septembre 2005, le Conseil mettra à la disposition du personnel enseignant un fonds de quatre mille dollars (4 000,00 \$) pour leur perfectionnement professionnel.

Ce fonds sera géré conjointement par le comité de perfectionnement professionnel et la direction générale (ou son représentant).

La direction générale, ou son représentant, sera responsable de l'approbation définitive de tout déboursement de fonds.

Par entente mutuelle entre les parties, les jours de suppléance peuvent être convertis en

D. Teaching Standing--A teacher on leave of absence under clause 6.8 shall retain his seniority and equivalent position with the Board during the leave.

E. Total Leaves--At least one leave of absence, either one-year period or half-year period, will be granted under this clause on an average of every three years.

F. Frequency--Not more than one leave of absence whether for a one-year period or for a 1/2 year period shall be granted under this clause to a teacher at one time, nor shall more than one such leave be granted to a teacher for each eight years of service with the Board.

G. Salary Increments--Time spent on leave of absence by a teacher under clause 6.8 shall not be included as "days of teaching" under clause 3.5.

### 6.9 Professional Development Leave and Professional Growth Subsidy

The Board shall provide to the professional growth subsidy 8 substitute days with the option to purchase an additional 6 substitute days for the purpose of professional development.

Effective September 1, 2005, the Board will make available for the purposes of professional development a fund of \$4,000.

This fund will be jointly administered by the professional development committee and the Superintendent or designate.

The Superintendent or designate shall have the final right of approval on such disbursements.

With the mutual agreement of the parties, substitute days can be converted to cash and

FSUD	ATA

espèces et versés au fonds de subvention d'épanouissement professionnel.

### 6.10 Congé de maladie

- A. Congé de maladie Les enseignants qui ont moins de six (6) mois de service recevront deux (2) jours de congé de maladie rémunérés par mois, pour obtenir des soins médicaux ou dentaires nécessaires, ou en raison d'un accident, d'une maladie ou d'une invalidité. Les enseignants qui sont à l'emploi du Conseil pendant plus de six (6) mois auront droit à un congé de maladie allant jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours civils.
- B. Durée du congé de maladie Après quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs d'absence en raison d'une invalidité médicale, aucun salaire ne sera versé et le régime d'invalidité de longue durée entrera en vigueur.
- C. Garantie de congé de maladie Dès la réintégration au service à plein temps d'un enseignant après une absence en raison de son invalidité médicale, il aura droit de nouveau à quatre-vingt-dix (90) jours civils de congé de maladie.
- D. Documentation du congé maladie Pour recevoir tout versement en vertu du règlement ci-dessus :
  - i) Un enseignant qui s'absente pendant plus de trois (3) jours d'école consécutifs pour recevoir des soins médicaux ou dentaires nécessaires ou en raison d'un accident, d'une maladie ou d'une invalidité doit fournir au Conseil un certificat médical. Si l'enseignant s'absente pour trois (3) jours d'école consécutifs ou moins pour les raisons susmentionnées, le Conseil est en droit de lui demander de présenter un certificat médical, à condition que l'enseignant soit informé de la demande le jour de son absence ou aussitôt que le Conseil peut communiquer avec elle ou lui après cette date. Le Conseil doit donner un

added to the professional growth subsidy fund.

### 6.10 Sick Leave

- A. Sick Leave--Teachers with less than six months service will receive two days per month of paid sick leave, for the purpose of necessary medical or dental treatment or because of accident, sickness or disability. Teachers in the employ of the Board for more than six months will be granted up to 90 calendar days.
- B. Duration of Sick Leave--After 90 calendar days of continuous absence due to medical disability, no further salary shall be paid and the long term disability plan shall take effect.
- C. Sick Leave Guarantee--A teacher who has been absent due to medical disability shall, upon return to full-time duty, have the 90 calendar days of sick leave entitlement reinstated.
- D. Sick Leave Documentation--Before any payment is made under the foregoing regulations, the teacher shall provide:
  - (i) A teacher who is absent for necessary medical or dental treatment or because of accident, sickness or disability for more than three consecutive school days shall present a medical certificate to the Board. A teacher who is absent for the aforementioned reasons for up to three consecutive school days may be required to present a medical certificate to the Board provided that the teacher is informed of such requirement on the day of absence or as soon thereafter as the teacher can be contacted by the Board. Local No 24 of the Association shall be so informed in writing.

FSUD	ATA

avis par écrit de cette demande à l'unité locale 24 de l'Association.

- ii) Lorsque la maladie dure plus d'un (1) mois, le Conseil peut, à sa discrétion, demander au membre du personnel enseignant de fournir un nouveau certificat médical à la fin de chaque mois pendant toute la durée de la maladie.
- iii) Avant de reprendre le travail après une absence en raison d'une maladie qui a duré pendant plus de vingt (20) jours de travail, le membre du personnel enseignant doit fournir un certificat satisfaisant de bonne santé, signé par un médecin praticien qualifié.
- iv) Le Conseil peut ordonner à l'enseignant de se faire examiner par le médecin désigné du Conseil aux frais du Conseil, à condition que l'enseignant et l'unité locale 24 de l'Association en soient informés par écrit.

#### **6.11 Congé de paternité**

Un congé rémunéré de deux (2) jours sera accordé à un enseignant dans les deux (2) semaines suivant la naissance de son enfant.

#### **6.12 Congé d'adoption**

Deux (2) jours de congé avec paye seront accordés à un enseignant pour adoption.

#### **6.13 Congé pour élever ses enfants**

À la suite d'une demande, le Conseil peut accorder à l'enseignant un congé autorisé sans salaire allant jusqu'à un (1) an pour élever ses enfants, en vertu des conditions suivantes :

- a) Le but du congé est de prendre soin d'un enfant à charge de l'enseignant.
- b) L'enseignant aura fait sa demande de congé trois (3) mois d'école à l'avance.
- c) Sauf entente mutuelle contraire, l'enseignant réintégrera son poste après un tel congé seulement au début de l'année scolaire.
- d) La période de congé pris pour élever un enfant ne sera pas portée au crédit de l'enseignant à titre d'expérience

- (ii) When the sickness extends for a period of over one month, the employee may, at the discretion of the Board, be called upon to furnish a further medical certificate at the end of each month during the duration of the sickness.
- (iii) Prior to returning to work after an absence due to illness of over 20 working days, an employee shall supply a satisfactory certificate of good health, signed by a qualified medical practitioner.
- (iv) The Board may direct a teacher to be examined by the Board's appointed physician at the expense of the Board, provided that both the teacher and Local No 24 of the Association are so informed in writing.

#### **6.11 Paternal Leave**

A teacher shall be granted two days leave with pay within two weeks of the birth of his child.

#### **6.12 Adoption Leave**

A teacher shall be granted leave with pay for adoption purposes.

#### **6.13 Child Rearing**

The Board may, upon application, grant a leave of absence for up to one year without pay to a teacher for the purpose of child rearing.

- (a) to care for the teacher's own dependent child.
- (b) the teacher shall apply for the leave three school months in advance of the leave.
- (c) unless mutually agreed, the teacher shall only return from child rearing leave at the beginning of the school year.
- (d) leave taken for the purpose of child rearing shall not be considered teaching experience for the purpose of granting a salary

FSUD	ATA

d'enseignement acquise aux fins d'augmentation de salaire.

- e) Un enseignant qui se fait accorder un congé autorisé en vertu de cette clause gardera son ancienneté et un poste équivalent d'enseignant auprès du Conseil pendant la durée du congé autorisé.

Un tel congé, combiné avec toute autre disposition concernant les congés, ne dépassera pas une durée de vingt-quatre (24) mois.

Lorsqu'un congé autorisé accordé en vertu de cette clause dépasse vingt-et-un (21) jours civils, l'enseignant assumera les coûts des avantages sociaux pendant le congé autorisé.

Le Conseil peut approuver un congé autorisé de plus de vingt-quatre (24) mois, si nécessaire, pour faciliter le retour de l'enseignant au début de l'année scolaire conformément à la clause 6.13(c).

#### **6.14 Congé de présidence**

Un congé autorisé sans salaire pouvant aller jusqu'à 0,5 ETP sera accordé, sans frais pour le Conseil, à un enseignant qui a été élu président de l'Unité locale 24 si l'unité en fait la demande.

#### **6.15 Autres congés**

- a) Un congé autorisé temporaire avec salaire sera accordé aux enseignants qui ont été convoqués par la cour pour servir de juré, pour témoigner, ou pour assister à une enquête. Toute rémunération reçue en récompense des tâches susmentionnées, moins les dépenses réelles, sera versée au Conseil par le membre du personnel enseignant.
- b) Un congé autorisé sans salaire peut être accordé à l'enseignant lorsqu'il doit comparaître à titre d'accusé d'un acte criminel ou de partie principale d'une poursuite civile.

#### **6.16 Congé de maternité**

Toute enseignante a droit au congé de

increment.

- (e) a teacher granted leave of absence under this clause shall retain seniority and equivalent position as a teacher with the Board for the duration of the leave.

This leave, when combined with any other leave provision, will not exceed 24 months. When a leave granted under this clause exceeds 21 calendar days, the teacher will be responsible for the cost of benefits for the duration of the leave.

The Board may approve leave in excess of 24 months, where necessary, to facilitate the teacher returning at the beginning of the school year in accordance with clause 6.13(c)

#### **6.14 President Leave**

A teacher who is elected president of Local No 24 shall be granted a leave of absence to a maximum of .5 FTE without pay and at no cost to the Board, if requested by the Local.

#### **6.15 Other Leaves**

- (a) Teachers shall be granted temporary leave of absence with pay when summoned or subpoenaed to attend court for the purpose of jury or witness duty or to attend an inquest. Any monies received for the aforementioned duties less actual expenses shall be remitted by the employee to the Board.
- (b) Teachers may be granted temporary leave of absence without pay when appearing as a defendant to an indictable offence or a principal in a civil action.

#### **6.16 Maternity Leave**

Teachers are entitled to maternity leave.

FSUD	ATA

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 6.16 (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 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, le Conseil n'a pas d'obligation au-delà du terme du contrat.
- (e) Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir la direction générale par écrit au moins quatre (4) 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 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 l'enseignante continue l'absence médicale jusqu'au jour d'accouchement, l'enseignante doit utiliser des congés de maladie, conformément à la clause 6.10 de la convention collective, 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

Maternity leave shall be granted under conditions as specified below:

- (a) The maternity leave will begin on the date chosen by the teacher. The teacher shall, if possible, notify the Superintendent of her dates of her leave 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 6.16 (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 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 agreed that if a teacher has a probationary or temporary contract the Board does not have an obligation beyond the term of the contract.
- (e) In any event, the teacher shall give the Superintendent no less than four 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 Board 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 in accordance with clause 6.10 of the collective agreement until such time as she is eligible for long term disability benefit.
  - ii) If the absence begins within the 10 week period before the estimated date of delivery,

FSUD	ATA

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 100% de leur salaire hebdomadaire pendant 16 semaines calendrier aux enseignantes qui sont en congé de maternité. Pendant ces 16 semaines calendrier, le Conseil scolaire doit payer sa part des régimes d'assurances collectives spécifiés à la clause 7.2 de la convention collective.
- (b) L'enseignante peut se prévaloir des congés de maladie payés, conformément à la clause 6.10 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.

### 6.17 Congé d'adoption

Un enseignant aura droit à un congé d'adoption allant jusqu'à cinquante-deux (52) semaines civiles. Le congé d'adoption sera accordé sans frais pour le Conseil.

- a) L'enseignant donnera un avis par écrit de la date à laquelle il entend commencer le congé d'adoption au moins six (6) semaines civiles avant cette date, sauf s'il est impossible de donner un tel avis.
- b) Si les deux parents sont des enseignants, le père ou la mère peut prendre le congé d'adoption, ou ils peuvent partager le congé entre eux, pourvu que le congé au total ne dépasse pas une durée de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Le Conseil ne sera pas tenu d'accorder le congé d'adoption aux deux parents en même temps.
- c) Les avantages sociaux se poursuivront

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 Board will implement and maintain a registered supplementary unemployment benefits SUB plan which provides a teacher with 100 percent of her weekly salary for 16 weeks of maternity leave. During these 16 weeks, the Board shall pay the portion of the teacher's benefit plan premiums specified in clause 7.2 of the collective agreement.
- (b) the teacher may access sick leave entitlement with pay in accordance with clause 6.10 of the collective agreement for the period of sickness or disability.

### 6.17 Leave for Purposes of Adoption

A teacher is entitled to adoption leave for a period of up to 52 calendar weeks. Adoption leave shall be at no cost to the Board.

- (a) The teacher shall give a minimum of six calendar weeks notice in writing, except where impracticable, of the day upon which the teacher intends to commence adoption leave.
- (b) Where both parents are teachers, the leave may be taken by either the father or mother or shared between them, with the total leave not to exceed 52 consecutive weeks. The Board is not required to grant adoption leave to both parents at the same time.
- (c) During such leave, continuation of benefits

FSUD	ATA



pendant le congé d'adoption, à condition que l'enseignant assume tous les coûts de ces régimes.

- d) À la demande par écrit de l'enseignant, le Conseil accordera, sans frais pour celui-ci, une prolongation du congé d'adoption jusqu'à la fin de l'année scolaire.
- e) Nonobstant la clause 6.19, l'enseignant donnera un avis par écrit au moins quatre (4) semaines d'école à l'avance de son intention de retourner au travail.
- f) Le Conseil réintègrera l'enseignant au poste d'enseignement qu'il occupait au moment de commencer le congé d'adoption ou l'affectera à un autre poste d'enseignement comparable.

### 6.18 Congé parental

Le Conseil accordera à l'enseignant un congé parental, sans frais pour le Conseil, selon les conditions suivantes :

- a) Si l'enseignant est le père, le congé ne dépassera pas une durée de trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines suivant la naissance de l'enfant.
- b) Si les deux parents sont des enseignants, le père ou la mère peut prendre le congé ou les deux peuvent le partager entre eux, pourvu que la durée totale du congé ne dépasse pas trente-sept (37) semaines consécutives. Le Conseil ne sera pas tenu d'accorder un congé aux deux parents en même temps.
- c) L'enseignant signifiera par écrit la date à laquelle il entend commencer le congé parental au moins six (6) semaines civiles avant cette date, sauf s'il est impossible de donner un tel avis.
- d) Les avantages sociaux se poursuivront pendant le congé parental, à condition que l'enseignant assume tous les coûts de ces régimes.
- e) À la demande par écrit de l'enseignant, le Conseil accordera, sans frais pour celui-ci, une prolongation du congé parental jusqu'à

shall be conditional upon the teacher paying the full cost of such plans.

- (d) Upon the written request of the teacher, the Board shall grant, at no cost to the Board, an extension of such leave for the balance of the school year.
- (e) Notwithstanding clause 6.19, the teacher will provide a minimum of four school weeks notice in writing of the day upon which the teacher intends to return to work.
- (f) The Board will reinstate the teacher to the teaching position occupied when the adoption leave commenced or to an alternative teaching position of a comparable nature.

### 6.18 Parental Leave

The Board shall grant, at no cost to the Board, parental leave of absence to a teacher as follows:

- (a) To a teacher who is the father, a period of not more than 37 consecutive weeks within 52 weeks after the child's birth.
- (b) Where both parents are teachers, the leave may be taken by either the father or mother or shared between them, with the total leave not to exceed 37 consecutive weeks. The Board is not required to grant parental leave to both parents at the same time.
- (c) The teacher shall give a minimum of six calendar weeks notice in writing, except where impracticable, of the day upon which the teacher intends to commence parental leave.
- (d) During such leave, continuation of benefits shall be conditional upon the teacher paying the full cost of such plans.
- (e) Upon the written request of the teacher, the Board shall grant, at no cost to the Board, an extension of such leave for the balance of the

FSUD	ATA

la fin de l'année scolaire.

- f) Nonobstant la clause 6.19, l'enseignant donnera un avis par écrit au moins quatre (4) semaines d'école à l'avance de son intention de retourner au travail.
- g) Le Conseil réintègrera l'enseignant au poste d'enseignant qu'il occupait au moment de commencer le congé parental ou l'affectera à un autre poste d'enseignant comparable.

### **6.19 Avis de retour au travail**

Un enseignant qui est en congé en vertu des dispositions de cet article VI pendant une période de six (6) mois ou plus doit donner au Conseil un avis par écrit signifiant son intention de retourner au travail au moins quatre (4) mois d'école avant la fin d'un congé autorisé.

## **Article VII – Avantages sociaux**

### **7.1 Stationnements**

Lorsque cela est possible, on mettra gratuitement à la disposition des enseignants des stationnements sans prises électriques. Lorsque cela est possible, on mettra gratuitement à la disposition des enseignants des prises électriques.

### **7.2 Assurance collective**

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de cette convention collective, le Conseil fera entrer en vigueur et poursuivra les régimes d'assurance collective suivants et assumera les contributions suivantes aux coûts des primes :

- a) Assurance maladie (Alberta Health Care) 100 %
  - b) Prestations pour soins médicaux majeurs 100 %
  - c) Assurance-vie collective et en cas de décès ou de mutilation par accident 100 %
  - d) Assurance-invalidité de longue durée 100 %
  - e) Assurance soins dentaires 100 %
- Les enseignants nouvellement embauchés

school year.

- (f) Notwithstanding clause 6.19, the teacher will provide a minimum of four school weeks notice in writing of the day upon which the teacher intends to return to work.
- (g) The Board will reinstate the teacher to the teaching position occupied when the parental leave commenced or to an alternative teaching position of a comparable nature.

### **6.19 Notice of Return**

Teachers on leave pursuant to the provisions of this Article 6 for a period of six months or more shall give the Board notice of intention to return to active employment at least four school months in advance of termination of such leave of absence.

## **Article VII – Benefits**

### **7.1 Parking Lots**

Where available, parking lots without car heater outlets shall be provided to teachers free-of-charge. Car heater outlets, where available, will be provided at no cost to the teachers.

### **7.2 Group Insurance**

Effective the first of the month following ratification, the Board shall effect and maintain the group insurance plans and contribute to premium costs as follows:

- (a) Alberta Health Care – 100%
  - (b) Major Medical Benefit – 100%
  - (c) Group Life and Accidental Death & Dismemberment Insurance – 100%
  - (d) Long Term Disability Insurance – 100%
  - (e) Dental Care Insurance – 100%
- Teachers newly hired by the Board must

FSUD	ATA

par le Conseil doivent adhérer au régime à moins d'être couverts par un autre régime

- f) Soins de la vue 100 %
- g) Compte de dépenses pour soins de santé personnels 100 %  
(Un pour cent (1%) du salaire annuel réel de l'enseignant, selon la grille salariale de base et l'allocation éventuelle, sera versé chaque année au compte de dépenses pour soins de santé personnels. La somme résidu inutilisée sera reportée à l'année suivante du régime. Tout montant reporté doit être utilisé avant la fin de l'année, faute de quoi il est perdu. Tout enseignant qui pour une raison quelconque quitte l'emploi du Conseil sera déchu automatiquement de la somme inutilisée.)

L'assurance soins dentaires, l'assurance-invalidité de longue durée, l'assurance-vie collective et en cas de décès ou de mutilation par accident, le régime de soins de la vue et le compte de dépenses pour soins de santé personnels seront offerts aux enseignants qui ont plus de six (6) mois de service.

**7.3 Rabais aux cotisations d'assurance-emploi**  
Étant donné les améliorations apportées aux régimes d'avantages sociaux et aux congés de maladie, les employés couverts par cette convention collective renoncent à toute revendication de rabais supplémentaires occasionnés par la couverture totale assumée par le Conseil du Régime d'invalidité de la Commission de l'emploi et de l'immigration.

**7.4 Subrogation**  
Si un enseignant reçoit des congés de maladie payés parce qu'il a été blessé par faute d'une autre partie, le Conseil a des droits de subrogation. Cela signifie que l'enseignant peut faire une demande à l'autre partie pour récupérer le montant des bénéfices. Selon le montant récupéré à la suite de la demande,

become members of the plan unless already covered by another plan.

- (f) Vision Care – 100%
- (g) Personal Health Spending Account – 100%

(One percent of the teacher's actual annual salary in accordance with the basic salary schedule and allowance if applicable will be allocated annually to the PHSA. The unused balance is carried forward to the next plan year. The carry forward amount must be used by the end of that year, or it will be lost. Teachers leaving the employ of the Board for any reason will automatically forfeit any unused balance.)

Dental care insurance, long term disability insurance, group life and accidental death and dismemberment insurance, vision care plan and personal health spending account are to be applicable to teachers with more than six months service.

**7.3 Employment Insurance Rebates**  
In consideration of the improvements to the employee benefit plans and sick leave benefits, the employees covered by this agreement waive any claims on additional rebates occasioned by the complete Board coverage of the Employment and Immigration Commission Disability Plan.

**7.4 Subrogation**  
If a teacher receives sick leave benefits because they have been injured through the fault of another party, the Board has subrogation rights. This means the teacher may make a claim to recover the amount of these benefits from the other party. Depending upon the amount of the outcome of the claim, the teacher may be

FSUD	ATA

l'enseignant peut être tenu de rembourser au Conseil tous bénéfices déjà versés ou qui lui seront versés.

### **7.5 Modification de la couverture**

Si le Conseil prévoit des modifications aux régimes d'avantages sociaux, celui-ci entamera des discussions officielles avec le sous-comité de négociation de l'ATA concernant les modifications prévues. Le sous-comité de négociation de l'ATA sera informé de tous les détails au moins un (1) mois à l'avance de toutes les réunions, si possible.

La direction générale convoquera une réunion ou des réunions avec les parties afin de réviser les modifications prévues, des moyens de conserver les régimes actuels d'avantages sociaux et des solutions de rechange suggérées par l'une ou l'autre partie.

Aucune modification ne sera portée aux régimes d'avantages sociaux avant la fin de cette procédure.

### **Article VIII – Procédure de règlement des griefs**

- 8.1 Tout différend (ci-après appelé « grief ») relatif à 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 une procédure de règlement des griefs, sans arrêt de travail ou refus d'exercer ses fonctions. De sérieux efforts doivent être déployés pour régler le différend.
- 8.2 Un enseignant, l'Association ou le Conseil peut présenter un grief aux termes de cette convention collective.
- 8.3 a) Le Conseil peut présenter un grief dans les vingt (20) jours suivant l'action qui donne lieu à un grief présenté à la direction générale et devra faire parvenir les détails par écrit à l'Association. L'Association doit rendre une décision par écrit dans un délai de vingt (20)

obliged to reimburse the Board for any benefits which have been paid or will be paid.

### **7.5 Changes in Benefits Coverage**

Should the Board anticipate changes to the benefit plans, the Board shall formally discuss anticipated changes with the ATA negotiating subcommittee. The ATA negotiating subcommittee shall be fully informed of all particulars, where possible, at least one month in advance, prior to any meeting(s).

The Superintendent shall convene a meeting(s) of the parties, to review the anticipated changes, methods of maintaining the current benefit plans and suggested alternatives brought forward by any party.

No changes will be made to the Benefit Plans until this process is completed.

### **Article VIII – Grievance Procedure**

- 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.
- 8.2 A teacher, the Association or the Board may institute a grievance under the terms of this Collective Agreement.
- 8.3 (a) The Board may institute a grievance within twenty (20) days of the act giving rise to the grievance coming to the attention of the Superintendent of Schools and shall forward particulars in writing to the Association. The Association shall render a decision in writing

FSUD	ATA

- jours.
- 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 doit faire parvenir les détails par écrit à la direction générale. La direction générale devra rendre une décision par écrit dans un délai de vingt (20) jours.
- 8.4 Dans les vingt (20) jours d'enseignement suivant l'action qui donne lieu au présumé grief, ou la date probable à laquelle l'enseignant en a pris connaissance, l'enseignant doit remettre à la direction générale ou à son représentant, une déclaration par écrit des détails de la plainte, la clause ou les clauses enfreintes et la réparation recherchée. La direction générale doit rendre une décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réception d'une telle déclaration.
- 8.5 À défaut d'un règlement aux termes des clauses 8.3 (b) ou 8.4, la partie plaignante doit, dans un délai de dix (10) jours suivant la réception de la décision rendue en vertu de la clause 8.3 (b) ou 8.4, aviser le Conseil par écrit qu'elle rejette une telle décision. Le comité de règlement des griefs du Conseil aura alors dix (10) jours pour réexaminer le grief et rendre sa décision par écrit.
- 8.6 À défaut d'un règlement aux termes de la clause 8.3 (a) ou 8.5, 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 comprendre une déclaration indiquant le différend ainsi que le nom de son représentant au conseil d'arbitrage.
- 8.7 Dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis prévu à la clause 8.6, la partie qui reçoit l'avis doit informer l'autre partie du nom de son représentant au conseil d'arbitrage.
- 8.8 Lorsque leur représentant respectif aura été nommé, les deux parties ont sept (7) jours pour choisir d'un commun accord l'arbitre en chef du conseil d'arbitrage. Si les représentants des

- within twenty (20) days.
- (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. The Superintendent of Schools shall render a decision in writing within twenty (20) days.
- 8.4 In the 20 teaching days following the act giving rise to the alleged grievance or following the day on which the teacher ought to reasonably have become aware of its occurrence, the teacher shall submit to the Superintendent of Schools or designate a written statement of the particulars of the complaint, the clause or clauses contravened and the redress sought. The Superintendent of Schools shall render a decision in writing within ten (10) days of receipt of such notice.
- 8.5 Failing settlement being reached in clause 8.3 (b) or 8.4, the grievor concerned shall, within ten (10) days of the receipt of the decision in clause 8.3(b) or 8.4, notify the Board in writing that the grievor rejects such decision. Within ten (10) days, the Board's Grievance Committee shall review the grievance and render its written decision.
- 8.6 If the grievance is unresolved after clause 8.3 (a) or 8.5, 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.
- 8.7 Within seven (7) days after receipt of the notification provided for in clause 8.6, the party receiving such notice shall inform the other party of the name of its appointee to an Arbitration Board.
- 8.8 Where appointees to an Arbitration Board have been named by the parties, the parties shall, within seven days endeavour to select a mutually acceptable Chairperson for the

FSUD	ATA

deux parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre en chef, ils doivent demander immédiatement au Director of Mediation Services de nommer un arbitre en chef.

- 8.9 Lorsque l'arbitre en chef a été choisi(e) ou nommé(e), 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 la fin de l'audience.
- 8.10 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.
- 8.11 Toute décision du conseil d'arbitrage est 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.
- 8.12 Les deux parties opposées par le grief doivent assumer les dépenses de leur représentant respectif et doivent partager également les dépenses de l'arbitre en chef.
- 8.13 Exception faite de l'audience d'arbitrage, l'audition de griefs, quelle que soit l'étape de la procédure de règlement des griefs, doit se faire en dehors des heures normales de travail de l'enseignant.
- 8.14 À l'exception de la clause 8.4, 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.
- 8.15 Cette procédure de règlement 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.

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.

- 8.9 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.
- 8.10 A decision of the majority of the Arbitration Board or if there is no majority the decision of the Chairperson shall be the decision of the Arbitration Board.
- 8.11 Any Arbitration Board decision shall be governed by the terms of the Collective Agreement and the Arbitration Board shall not alter, amend or change any terms of this Collective Agreement.
- 8.12 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.
- 8.13 Except for an arbitration hearing, the hearing of grievances at any stage of the grievance procedure shall be outside the normal working day of the teacher.
- 8.14 With the exception of clause 8.4, time limits referred to in this Article are exclusive of Saturdays, Sundays and statutory holidays and may be extended by the mutual agreement of the parties.
- 8.15 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.

FSUD	ATA

## **Article IX – Conditions d’emploi**

### **9.1 Déploiement du personnel enseignant**

- 9.1.1 Le déploiement du personnel enseignant au sein d’une école relèvera du directeur et du personnel.
- 9.1.2 En dehors des heures régulières de classe, les enseignants doivent assumer des tâches professionnelles, y compris, mais sans s’y limiter, la supervision des élèves, la préparation des cours, les réunions du personnel et les réunions de parents et d’enseignants. Les activités parascolaires seront à la charge collective du personnel enseignant de l’école. Chaque enseignant choisira parmi ces activités selon ses connaissances, ses compétences et ses intérêts.
- 9.1.3 Les parties de cette convention collective reconnaissent que, sauf lorsque cette disposition se révèle temporairement irréalisable, chaque enseignant doit disposer d’une période au cours des heures de classe au calendrier régulier pendant laquelle il est libéré de ses fonctions d’instruction ou de supervision afin de s’acquitter de ses charges professionnelles, telles que la préparation, la consultation ou les tâches administratives.
- 9.1.4 Dans le cadre normal de la planification scolaire, une direction doit consulter le conseil d’école au sujet de l’offre de cours facultatifs ainsi que des activités parallèles et des activités parascolaires.

### **9.2 Transfert**

- 9.2.1 Le directeur général ou son délégué doit discuter de tout transfert éventuel avec la personne concernée avant de l’en aviser officiellement.
- 9.2.2 Le Conseil s’engage à ne pas transférer d’enseignant à une école étant plus de 100 km de la résidence de l’enseignant sans l’accord préalable de l’enseignant.
- 9.2.3 Si le Conseil requiert le transfert d’un enseignant à une autre école, le Conseil

## **Article IX – Employment Conditions**

### **9.1 Teaching Staff Deployment**

- 9.1.1 Teaching Staff deployment within a school shall be the responsibility of the principal and the staff.
- 9.1.2 Teachers will be expected to assume, outside of regular school class time, professional duties including, but not limited to, supervision of students, preparation, staff meetings and parent-teacher conferences. Extracurricular activities will be the collective responsibilities of the staff of the school. Each teacher will choose from among these activities based upon their knowledge, skills and interests.
- 9.1.3 The parties of this collective agreement recognize that, except when temporarily impracticable, each teacher will have regularly scheduled school class time free from classroom instruction or supervision for the purpose of attending to professional responsibilities including preparation, consultation and administrative tasks.
- 9.1. In the normal course of school planning, a principal should consult with the school council regarding optional program offerings, cocurricular and extracurricular activities.

### **9.2 Transfers**

- 9.2.1 The Superintendent or delegate shall discuss all possible transfers with the teacher concerned prior to an official notice.
- 9.2.2 The Board commits to not transferring a teacher to a school more than 100 km from the teacher’s residence without the agreement of the teacher.
- 9.2.3 If the Board requires a teacher to transfer to another school, the Board will reimburse the

FSUD	ATA

remboursera les frais de déménagement raisonnables (ménage, transport, entreposages, autres) encourus nécessairement par l'enseignant et sa famille lorsqu'il s'agit d'un transfert à une école à plus de 100 km de la résidence actuelle de l'enseignant.

### 9.3 Suppléance

- 9.3.1 Les deux parties de la convention collective reconnaissent l'intérêt de créer un milieu propice à l'apprentissage des élèves grâce à l'instruction continue offerte par l'enseignant habituel de la classe.
- 9.3.2 Si possible, les enseignants prendront leurs rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste en dehors des heures de classe. S'il se révèle impossible de prendre rendez-vous en dehors des heures de classe, les enseignants doivent tâcher par tous les moyens possibles de limiter leur absence à une demi-journée (1/2), à chaque occurrence d'un tel rendez-vous.
- 9.3.3 Le Conseil acceptera de continuer à mettre tout en œuvre pour remplacer un enseignant, dont l'absence interrompra l'instruction des élèves, par un suppléant. La disposition concernant les suppléants pour ces fins peut être modifiée à toute école par entente entre le Conseil, la direction et le personnel enseignant.

### Article X – Généralités

- 10.1 **Droits**--Sauf avis contraire dans cette convention collective, tous les droits des enseignants, de l'Association et du Conseil resteront inchangés et continueront comme si cette convention n'avait pas été convenue.
- 10.2 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne le requière, un mot utilisé au masculin s'applique aussi au féminin.

teacher's reasonable moving expenses (moving household goods, storage, transportation etc.) necessary for the teacher and their family if the transfer is to a school more than 100 km from the teacher's usual residence.

### 9.3 Substitute Teaching

- 9.3.1 Both parties to the collective agreement recognize the importance of continuity of instruction by the regular classroom teacher in the creation of a quality learning environment for students.
- 9.3.2 Teachers will, where possible, schedule doctor and dental appointments outside of classroom hours. If scheduling such appointments is not possible outside of classroom hours, teachers will make every effort to limit their absences for appointments to a maximum of ½ day for each such occurrence.
- 9.3.3 The Board agrees to continue to make every effort to provide a substitute teacher for a classroom teacher whose absence will interrupt the provision of instruction for students. The provision for substitute teachers for these purposes may be altered, if agreed, between the Board and the principal and teachers at any school.

### Article X – General

- 10.1 **Rights**--Except as otherwise provided herein, all rights of teachers, the Association and the Board shall remain and continue as if this agreement had not been made.
- 10.2 In this Collective Agreement, unless the context otherwise requires, a word used in the masculine gender applies also in the feminine.

FSUD	ATA



**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

**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**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FSUD	ATA