

DANS LA MÊME SÉRIE :

- TGF28I À quoi sert l'ATA?
- TGF28C Absences autorisées
- TGF28M Administration de médicaments
- TGF28N Congés de maladie
- TGF28F Devoir d'assister à son « teachers' convention »
- TGF28P Enseignants suppléants
- TGF28O Enseignement à temps partiel
- TGF28K Harcèlement parental
- TGF28L Parent et enseignant à la fois
- TGF28A Professionnalisme et mesures disciplinaires
- TGF28H Que faire en cas de crise?
- TGF28G Titularisation, résiliation et mutation

Afin de respecter le bon usage et d'éviter toute caractérisation sexuelle, le traducteur a employé le neutre, comme il convient en français, pour désigner fonctions et collectivités.



The Alberta Teachers' Association

Barnett House

11010 142 Street NW
Edmonton, Alberta T5N 2R1
Local calls 780-447-9400
Toll free in Alberta 1-800-232-7208
Fax 780-455-6481

Southern Alberta Regional Office (SARO)

3016 5 Avenue NE Suite 106
Calgary, Alberta T2A 6K4
Local calls 403-265-2672
Toll free in Alberta 1-800-332-1280
Fax 403-266-6190

Website www.teachers.ab.ca

ISSN 1198-1547

ISBN 978-1-897196-71-7

MS-24 TGF28G 2011 11



Titularisation, résiliation et mutation



Titularisation, résiliation et mutation

Titularisation

Un enseignant lié à un employeur par un contrat continu a des droits qui le protègent entre autres d'une résiliation injuste. Celui qui détient un contrat probatoire a les mêmes droits jusqu'à expiration de son contrat.

Le *School Act* stipule qu'un conseil scolaire doit pouvoir démontrer qu'il a agi raisonnablement en décidant de résilier un contrat. En fait, il doit suivre des procédures imposées par la loi, respecter les règles de la justice naturelle et avoir une raison juridiquement valide de résilier le contrat.

La loi protège d'une résiliation injuste l'enseignant lié par contrat continu à son employeur. Elle protège également, jusqu'à la date d'expiration, le détenteur d'un contrat probatoire.

Licenciement

Un conseil scolaire peut résilier un contrat pour diverses raisons dont mauvaise conduite, négligence, condamnation criminelle ou causes économiques. Si un conseil scolaire a de bonnes raisons de croire que le contrat d'un enseignant devrait être résilié, il doit premièrement préparer une déclaration d'intention de résiliation en y précisant les raisons par écrit, puis proposer une audience à l'enseignant. Ces obligations demeurent, peu importe les raisons pour le licenciement, même lorsqu'un conseil scolaire délègue à son directeur général le pouvoir exclusif de licencier.

Dans tous les cas, un enseignant devrait contacter l'ATA pour discuter de ses droits avant de démissionner ou d'accepter la résiliation de son contrat. Sur demande, un cadre exécutif de l'ATA aidera l'enseignant à se préparer à l'audience et l'accompagnera ou le représentera le jour de l'audience. Si l'audience aboutit à un échec, l'enseignant recevra l'avis écrit de la résiliation de son contrat dans les 30 jours, cependant un tel avis ne peut être délivré dans les 30 jours précédents un congé de 14 jours ou plus, ou pendant un congé de 14 jours ou plus.

L'enseignant a alors 21 jours pour faire appel de la décision auprès du conseil d'arbitrage par écrit et l'adresser au ministre de l'Éducation avec un paiement de 250 \$. Il doit aussi fournir une copie de son appel au conseil scolaire. Après le dépôt de l'appel, l'ATA propose en général une aide juridique à l'enseignant.

Dans le cas où l'enseignant déciderait de rompre le contrat, il doit en aviser le conseil scolaire par écrit au moins 30 jours à l'avance, à

moins d'un accord mutuel des deux parties. Un enseignant n'a pas le droit de démissionner dans les 30 jours précédents un congé de 14 jours ou plus, ou pendant un congé de 14 jours ou plus.

Le conseil d'arbitrage

Le conseil d'arbitrage est formé d'un groupe d'arbitres de différents du travail dont le choix est approuvé par le « lieutenant-governor-in-council ». Après réception d'un appel, le registraire du ministère de l'Éducation fixe une date de rencontre et en avise l'enseignant et le conseil scolaire. Le conseil d'arbitrage peut alors procéder à toute enquête qu'il juge nécessaire à condition de donner aux deux parties la possibilité de se défendre.

En général, les deux parties sont représentées par des conseillers juridiques et tous les témoignages sont livrés sous serment. C'est le conseil scolaire qui présente les faits en premier, preuves à l'appui, puis le conseiller juridique défend l'enseignant en les réfutant et présente à son tour les faits. Pour finir, le conseil d'arbitrage rend sa décision qui peut (a) être en faveur de l'enseignant (b) soutenir le choix de licenciement du conseil scolaire (c) imposer une compensation financière (d) imposer une récupération de salaire, ou (e) être toute autre ordonnance qui lui semble appropriée.

Un accord entre les deux parties est toujours possible avant que le conseil d'arbitrage ne prenne sa décision.

Mutation

À n'importe quel moment de l'année scolaire, un directeur général peut muter un enseignant dans une autre école à condition qu'il lui donne un préavis de 7 jours par écrit.

Si l'enseignant n'est pas d'accord, il a 7 jours pour demander une audience devant le conseil afin de plaider sa cause. Si l'enseignant souhaite que l'ATA l'aide à obtenir gain de cause, il doit en faire la demande aussitôt que possible.

Le conseil doit accorder à l'enseignant au moins 14 jours pour se préparer à l'audience, à moins que l'enseignant ne sollicite par écrit que l'audience ait lieu dans un délai plus court. La date présumée de la mutation est automatiquement reculée jusqu'à ce qu'une décision définitive soit prise après l'audience.

Si, après l'audience, le conseil scolaire décide malgré tout de maintenir la mutation et que l'enseignant refuse de s'y contraindre, celui-ci peut démissionner en donnant un préavis de 30 jours au conseil scolaire.