



## **TEXTES DE L'ENTENTE LOCALE**

entre

**LA COMMISSION SCOLAIRE DES CHÊNES**

et

**LE SERD**

Le 24 mai 2012

## TABLE DES MATIÈRES

2-2.00	Reconnaissance des parties locales.....	1
3-1.00	Communication et affichage des avis syndicaux .....	1
3-2.00	Utilisation des locaux de la commission scolaire aux fins syndicales.....	1
3-3.00	Documentation à fournir au syndicat.....	2
3-4.00	Régime syndical.....	2
3-5.00	Déléguée ou délégué syndical.....	3
3-6.00	Libérations pour activités syndicales.....	4
3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent .....	4
4-0.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale .....	5
4-1.00	Principes généraux.....	5
4-2.00	Au niveau de l'école .....	6
4-3.00	Au niveau de la commission.....	8
5-1.00	Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence).....	10
5-2.00	Ancienneté .....	14
5-3.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi.....	15
5-3.17	Critères et procédures d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale .....	15
5-3.21	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'une école .....	21
5-5.00	Promotion.....	23
5-6.00	Dossier personnel.....	24
5-7.00	Renvoi.....	26
5-8.00	Non-renouvellement.....	28
5-9.00	Démission et bris de contrat.....	29
5-11.00	Réglementation des absences.....	30
5-12.00	Responsabilité civile.....	30
5-13.00	Droits parentaux.....	31
5-14.00	Congés spéciaux .....	31
5-15.00	Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales .....	32
5-16.00	Congés pour affaires relatives à l'éducation.....	33
5-19.00	Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie .....	34

6-9.00	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention.....	34
7-3.00	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial).....	36
8-4.00	Année de travail .....	39
8-4.02	Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail.....	39
8-5.00	Semaine régulière de travail.....	39
8-5.05	Modalités de distribution des heures de travail.....	39
8-6.00	Tâche éducative .....	40
8-6.05	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative.....	40
8-7.00	Conditions particulières .....	40
8-7.09	Frais de déplacement .....	40
8-7.10	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents .....	40
8-7.11	Suppléance .....	40
9-4.00	Section 2 : grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales) .....	41
11-0.00	Éducation des adultes.....	41
11-2.00	Enseignantes et enseignants à taux horaire et dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel.....	41
11-4.00	Champ d'application et reconnaissance.....	43
11-5.00	Prérogatives syndicales.....	43
11-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale .....	44
11-7.00	Conditions d'emploi et avantages sociaux.....	44
11-8.00	Rémunération des enseignantes et enseignants.....	45
11-9.00	Perfectionnement .....	46
11-10.00	Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement.....	46
11-11.00	Règlement des griefs et modalités d'amendement à l'entente .....	48
11-14.00	Dispositions générales .....	48
13-0.00	Formation professionnelle .....	48
13-2.00	Enseignantes ou enseignants à taux horaire et dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel.....	48
13-4.00	Champ d'application et reconnaissance.....	50
13-5.00	Prérogatives syndicales.....	50
13-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale .....	50
13-7.00	Conditions d'emploi et avantages sociaux.....	51
13-8.00	Rémunération des enseignantes et enseignants.....	52

13-9.00	Perfectionnement .....	53
13-10.00	Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement.....	53
13-13.00	Règlement des griefs et modalités d'amendement à l'entente .....	55
13-16.00	Dispositions générales .....	55
13-17.00	Annexes .....	56
14-0.00	Dispositions générales .....	56
14-10.00	Hygiène, santé et sécurité au travail .....	56
Annexe 1	Renseignements remis au syndicat .....	58
Annexe 2	Formulaire d'inscription à la mutation .....	59
Annexe 4	Frais de déplacement .....	60
Annexe 5	Liste de rappel - éducation des adultes – formation générale .....	61
Annexe 6	Liste de rappel - formation professionnelle .....	62
Annexe 7	Formation pratique.....	63
Annexe 9	Entente concernant les invalidités prolongées .....	64
Annexe 10	Détermination du niveau d'un groupe à plus d'une année d'études .....	65
Annexe 11	Annexe 1 de l'entente nationale 2005-2010 .....	66
Annexe 12	Calendrier scolaire du secteur « jeunes » - lettre d'entente .....	67

## **CHAPITRE 2-0.00**

### **2-2.00 Reconnaissance des parties locales**

- 2-2.01 La commission reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et tombant sous le champ d'application de la convention aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette convention entre la commission et le syndicat.

## **CHAPITRE 3-0.00**

### **3-1.00 Communication et affichage des avis syndicaux**

- 3-1.01 La commission reconnaît au syndicat le droit d'afficher dans ses écoles la documentation de nature professionnelle ou syndicale paraphée par une représentante ou un représentant du syndicat.  
Cet affichage doit se faire aux mêmes endroits où la commission et la direction de l'école affichent leurs propres communications à l'ensemble des enseignantes et enseignants.
- 3-1.02 La commission distribue et assure le retour du courrier gratuitement dans les écoles et aux locaux du syndicat, au moyen de ses réseaux de communication, la documentation adressée aux déléguées ou délégués syndicaux ou au syndicat selon les modalités établies par la commission. Les frais d'appel seront facturés au syndicat selon les modalités établies entre le syndicat et la commission.
- 3-1.03 La commission reconnaît au syndicat et à ses représentantes et représentants le droit d'assurer la distribution de telle documentation et la communication de tout avis de même nature à chaque enseignante ou enseignant, même sur les lieux de travail, mais en dehors du temps où elle ou il accomplit sa tâche éducative.
- 3-1.04 Sur réception, la direction de l'école transmet à la déléguée ou au délégué syndical ou à la personne agissant comme substitut toute communication provenant du syndicat.
- 3-1.05 Sur demande de la déléguée ou du délégué syndical à la direction de l'école, la signification d'une convocation du personnel enseignant à une réunion ou le rappel d'une telle convocation peuvent être faits en utilisant les moyens auxquels la direction de l'école recourt pour transmettre ses propres communications aux enseignantes et enseignants et selon les modalités établies.
- 3-1.06 Les enseignantes et enseignants de l'école pourront utiliser le téléphone et le télécopieur pour contacter le bureau syndical. Les frais d'appel seront facturés au syndicat selon les modalités établies entre le syndicat et la commission.

### **3-2.00 Utilisation des locaux de la commission scolaire aux fins syndicales**

- 3-2.01 Sur demande de la déléguée ou du délégué syndical à la directrice ou au directeur, les enseignantes et enseignants peuvent, sans frais, tenir des réunions syndicales et/ou professionnelles, dans un local disponible de leur école respective et utiliser le matériel audiovisuel également disponible. De plus, si disponible, la directrice ou le directeur mettra un classeur à la disposition de la déléguée ou du délégué syndical.

- 3-2.02 Sur demande du syndicat, aux fins de réunions syndicales, la commission fournit gratuitement au syndicat, dans un de ses immeubles, un local disponible et convenable pour la tenue de ses réunions syndicales ainsi que le matériel audiovisuel également disponible. Dans le cas d'une assemblée générale convoquée pour tous les membres du syndicat, la commission doit être avisée 48 heures à l'avance, de l'utilisation par le syndicat d'un tel local.
- 3-2.03 Le syndicat s'engage à respecter les conditions de location et à laisser les locaux et le mobilier dans le même état qu'ils étaient avant une réunion tenue dans le cadre de la clause 3-2.01 ou 3-2.02. Alors la commission n'exige aucuns frais du syndicat. Cependant, si des frais réels sont encourus (ouverture, fermeture, conciergerie, etc.), le syndicat s'acquittera de la facture.

### **3-3.00 Documentation à fournir au syndicat**

- 3-3.01 La commission transmet au syndicat les documents suivants: règlements, résolutions, directives concernant un ou des ensembles d'enseignantes ou d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles, plan triennal de répartition et de destination des immeubles, modification ou révocation à tout acte d'établissement, liste des groupes où il y a des élèves HDAA intégrés (nombre et catégories d'élèves), transmission mensuelle des registres des accidents du travail, renseignements pour calcul du temps moyen aux fins d'application des clauses 8-6.03 et 13-10.07.

Sur demande écrite du syndicat, la commission fournira au syndicat toute autre documentation relative à l'application de la convention collective.

- 3-3.02 La commission fournit au syndicat par courriel ou par courrier, au plus tard dans les 15 jours de leur parution, copie des procès-verbaux du conseil des commissaires et du comité exécutif. De plus, copie de ces procès-verbaux est affichée dans les écoles.

- 3-3.03 Dans les 15 jours suivant tout nouvel engagement, à l'exclusion des engagements liés à la rencontre prévue à la clause 5-1.14.11 A), la commission transmet au syndicat, par courriel, les principales informations pertinentes relatives à cet engagement (nom, tâche, secteur, statut).

La commission transmet au syndicat, dans les 30 jours de sa signature, copie du contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant.

La commission transmet au syndicat, dès qu'elle reçoit une lettre de démission, un avis à cet effet.

- 3-3.04 La commission fournit au syndicat, au plus tard le 15 novembre, la liste des enseignantes et enseignants comprenant les renseignements prévus à l'annexe 1, et ce, en 2 copies. Le 15 février et le 15 mai, la commission transmet au syndicat la mise à jour de la liste.

- 3-3.05 La direction de l'école fournit à la déléguée ou au délégué syndical, au plus tard le 15 octobre, la liste des enseignantes et enseignants de son école, de même que la tâche qui leur est assignée.

Par la suite, et à la demande de la déléguée ou du délégué syndical, la direction de l'école transmet les additions ou soustractions de personnel ainsi que les modifications aux renseignements décrits ci-haut.

- 3-3.06 Le texte de la convention est imprimé aux frais de la commission. Le syndicat a droit à 1500 exemplaires et en assure la distribution aux enseignantes et enseignants en poste.

### **3-4.00 Régime syndical**

- 3-4.01 Une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la commission qui est membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

- 3-4.02 Une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la commission qui n'est pas membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente et qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- 3-4.03 Après la date d'entrée en vigueur de l'entente, une candidate ou un candidat doit, avant ou lors de son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au bureau du syndicat; si le syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre du syndicat pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- 3-4.04 Une enseignante ou un enseignant membre du syndicat peut démissionner du syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.
- 3-4.05 Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'être expulsé des rangs du syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

### **3-5.00 Déléguée ou délégué syndical**

- 3-5.01 La commission reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.
- 3-5.02 Le syndicat nomme pour chaque école ou groupe d'écoles une enseignante ou un enseignant de cette école ou de ce groupe d'écoles à la fonction de déléguée ou délégué syndical.
- Pour chaque école, il nomme une enseignante ou un enseignant de cette école comme substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.
- Le syndicat peut nommer une autre enseignante ou un autre enseignant de cette école comme 2<sup>e</sup> substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.
- Aux fins d'application de la présente clause, école signifie: tout immeuble mis à la disposition de l'école dans lequel la commission organise l'enseignement.
- 3-5.03 La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut représente le syndicat dans l'école où elle ou il exerce ses fonctions de déléguée ou délégué ou de substitut.
- 3-5.04 Au plus tard le 15 octobre, le syndicat transmet par écrit à la commission le nom de la déléguée ou du délégué syndical de chacune des écoles et de celui de sa ou son ou ses substituts. S'il y a lieu, le 15 février et le 15 mai, le syndicat transmet à la commission la mise à jour de cette liste.
- 3-5.05 La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut doit donner un préavis écrit autorisé par le syndicat à la direction de l'école. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de 48 heures. Une telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence autorisés prévus à la clause 3-6.06 sauf dans les cas de rencontre pour mesure disciplinaire convoquée par la directrice ou le directeur de l'école.
- 3-5.06 La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut libéré en vertu de la clause 3-5.05 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

### **3-6.00 Libérations pour activités syndicales**

3-6.04

B) (A.L.)

Le syndicat s'engage à rembourser à la commission toute somme versée à une enseignante ou à un enseignant ainsi libéré ainsi que toute somme versée pour ou au nom de l'enseignante ou de l'enseignant, et ce, 3 fois par année, sur présentation de l'état de compte par la commission.

3-6.06

E) (A.L.)

Advenant le cas où le syndicat prévoit un dépassement, il demandera une rencontre à la commission.

3-6.07 (A.L.)

La commission paie toute suppléance occasionnée par les absences prévues à la clause 3-6.06 et le syndicat s'engage à rembourser à la commission, selon les modalités convenues à 3-6.04 B), le traitement payé par la commission à la personne qui a comblé ladite absence.

L'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu de la clause 3-6.06, conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention comme si elle ou il était réellement en fonction.

### **3-7.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent**

3-7.01

A) Dans les 30 jours de la signature de la présente convention et par la suite avant le 1<sup>er</sup> août de chaque année, le syndicat avise, par écrit, la commission du montant fixé comme cotisation syndicale régulière ou de son équivalent selon les règlements du syndicat. À défaut d'avis, la commission déduit selon le dernier avis reçu.

B) 30 jours avant qu'elle ne soit déductible, le syndicat avise, par écrit, la commission du montant fixé comme augmentation de la cotisation régulière ou de son équivalent par les règlements du syndicat.

C) 30 jours avant qu'elle ne soit déductible, le syndicat avise, par écrit, la commission du montant fixé comme cotisation syndicale spéciale ou de son équivalent conformément aux règlements du syndicat.

3-7.02 Lorsque la commission a reçu l'avis prévu à la clause 3-7.01 A), B) ou C), elle déduit également de chacun des versements de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant, des mois de septembre à juin inclusivement (les 2 derniers pour ajustement) la cotisation syndicale régulière, l'augmentation de telle cotisation ou la cotisation spéciale ou de leur équivalent.

3-7.03 Pour l'enseignante ou l'enseignant qui entre en service après le début de l'année scolaire, la commission déduit également de chacun des versements de traitement qui restent à échoir, le montant fixé par les règlements du syndicat comme cotisation syndicale selon 3-7.01 A), B) et C).

3-7.04 Pour l'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la commission avant la fin de l'année scolaire, la commission déduit de son dernier versement de traitement le solde du montant fixé par les règlements du syndicat comme cotisation syndicale, selon 3-7.01 A), B) et C).

3-7.05 Au plus tard le 15 octobre et subséquemment au plus tard le 15<sup>e</sup> jour de chaque mois, la commission fait parvenir au syndicat ou à l'organisme désigné par lui, un chèque représentant les sommes d'argent déduites durant le mois précédent, conformément aux clauses 3-7.02, 3-7.03 et

3-7.04, accompagné d'une liste des personnes cotisées, du montant déduit pour chacune, du taux de cotisation applicable ainsi que de la masse salariale versée aux enseignantes et enseignants pour la période correspondante.

3-7.06 Au plus tard le 31 juillet, la commission fait parvenir au syndicat ou à l'organisme désigné par lui, la liste des cotisantes et cotisants de l'année scolaire précédente, et ce, en 2 copies et selon la formule entendue au niveau national.

Avec le rapport prévu ci-haut, la commission fera remise de tout écart entre le résultat du rapport et les cotisations à être prélevées en vertu des règlements du syndicat. Cet écart sera perçu l'année suivante par la commission.

À moins de force majeure, tout versement effectué en retard porte intérêt à raison de 0,03% par jour de calendrier, à partir de la 15<sup>e</sup> journée du retard.

3-7.07 La commission indique sur les feuillets d'impôt, le montant déduit aux fins de cotisation syndicale ou de leur équivalent.

## **CHAPITRE 4-0.00**

### **4-0.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE**

N.B. Chacun des articles de ce chapitre s'applique à l'ensemble des enseignantes et enseignants à l'emploi de la commission scolaire y incluant les enseignantes et enseignants à la leçon et les suppléantes et suppléants occasionnels.

#### **4-1.00 Principes généraux**

4-1.01 La participation des enseignantes et enseignants a pour but d'assurer un fonctionnement harmonieux du système d'enseignement. Le présent chapitre vise à permettre aux enseignantes et aux enseignants en tant que principales agentes et principaux agents d'éducation, de prendre part au processus décisionnel et, par conséquent, d'influencer la vie pédagogique ainsi que les objectifs de l'enseignement.

4-1.02 La commission et le syndicat établissent comme objectifs que les parties analysent la situation et prennent une décision commune sur les sujets pouvant leur être référés selon la présente convention.

4-1.03 Tout sujet relevant du système de participation aux décisions doit être soumis par la commission ou la direction de l'école aux organismes prévus au présent chapitre, sauf stipulations contraires prévues à la présente convention.

4-1.04 La commission ou la direction de l'école doit fournir aux organismes prévus au présent chapitre les informations dont elle dispose sur tous les sujets qui leur sont soumis.

4-1.05 Les seuls comités de participation des enseignantes et enseignants au niveau de la commission scolaire et de l'école sont ceux prévus au présent chapitre, sauf stipulations contraires prévues à la présente convention.

4-1.06 La participation dans le cadre du présent chapitre ne peut, en aucun cas, limiter les droits de recours accordés aux enseignantes et aux enseignants en vertu de la présente convention et de l'entente nationale.

#### **4-2.00 Au niveau de l'école**

- 4-2.01 Les enseignantes et enseignants de l'école participent à l'action éducative de l'école par la formation, le fonctionnement et les travaux d'un conseil des enseignantes et enseignants.
- 4-2.02 Le conseil des enseignantes et enseignants est l'organisme chargé de réaliser, avec la directrice ou le directeur de l'école, les objectifs visés à la clause 4-1.02.
- 4-2.03
- A) La direction de l'école reconnaît les enseignantes et enseignants de l'école comme étant habilités à former le conseil des enseignantes et enseignants (partie A) et reconnaît l'importance de cette participation à l'intérieur de la fonction générale telle que définie à la clause 8-2.01.
- Aucune rémunération additionnelle n'est consentie par la commission à une enseignante ou un enseignant pour le temps où elle ou il participe comme représentante ou représentant de la partie A.
- B) Aux fins du présent article, le conseil des enseignantes et enseignants reconnaît la directrice ou le directeur de l'école comme représentante ou représentant de la partie B.
- C) Aux fins de la clause 4-1.02, les parties A et B sont égales.
- 4-2.04 Afin de réaliser les objectifs prévus à la clause 4-1.02, la directrice ou le directeur de l'école et le conseil des enseignantes et enseignants établissent le processus utile incluant notamment:
- des rencontres entre les parties;
  - les modalités de convocation;
  - les délais jugés raisonnables;
  - les moments favorisant la participation.
- 4-2.05 Eu égard au rôle prépondérant du personnel enseignant au niveau de l'école, la participation du conseil des enseignantes et enseignants, dans une optique de décision commune avec la direction de l'école, porte sur les sujets suivants:
- A) l'organisation générale des activités parascolaires;
- B) l'intégration des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants et surtout des débutantes et des débutants;
- C) les relations parents/enseignantes et enseignants;
- D) les programmes d'études locaux pour répondre aux besoins particuliers des élèves (LIP art. 96.15.1);
- E) l'application des critères de formation des groupes;
- F) les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques (LIP art. 96.15.2; 110.12.1);
- G) l'enrichissement ou l'adaptation des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études établis par le ministre et en vue de l'élaboration de programmes d'études locaux pour répondre aux besoins particuliers des élèves (LIP art. 85);
- H) le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études, selon les critères établis à la clause 4-3.04 (LIP art. 96.15.3; 110.12.2; convention collective 8-1.03);

- D) les normes et modalités d'évaluation des apprentissages des élèves, conformément au régime pédagogique et sous réserve des épreuves que peut imposer le ministre ou la commission scolaire (LIP art. 96.15.4; 110.12.3);
- J) le système pour évaluer le rendement et les progrès des élèves (convention collective 8-2.01 6));
- K) le système de contrôle des retards et des absences des élèves (convention collective 8-2.01 8));
- L) les réaménagements des horaires aux fins d'examens;
- M) les journées pédagogiques dont l'organisation est laissée à l'école et ses modalités de réalisation;
- N) les besoins de perfectionnement (LIP art. 96.20; 110.13);
- O) le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option (LIP art. 86);
- P) sous réserve de la clause 5-3.21 et de l'entente nationale, l'application des règles et la répartition des fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants;
- Q) sous réserve de la clause 5-3.21 et de l'entente nationale, l'ensemble des activités comprises dans la tâche éducative;
- R) tout sujet pouvant être référé par une clause spécifique de la présente convention, de l'entente nationale et de la Loi sur l'instruction publique;
- S) tout autre sujet pouvant être référé par l'une ou l'autre des parties.

4-2.06 Afin de favoriser la participation, la direction de l'école assure, dans la mesure du possible, à l'aide de l'équipement et du matériel de l'école, l'assistance technique et matérielle nécessaire.

4-2.07

- A) À défaut d'entente, si la direction de l'école décide de procéder selon sa position, elle la motive par écrit au conseil des enseignantes et enseignants et à la directrice ou au directeur général dans les 5 jours ouvrables. Le conseil des enseignantes et enseignants peut alors signifier son désaccord à la directrice ou au directeur général et au syndicat.
- B) Si la direction de l'école a omis de soumettre un sujet prévu à la clause 4-2.05 ou si elle n'a pas suivi le processus prévu à la clause 4-2.04, le conseil des enseignantes et enseignants peut en appeler à la directrice ou au directeur général qui prendra les dispositions, avec le syndicat, pour assurer le respect de la clause 4-1.02.

4-2.08 Préalable

Dans le cadre de la présente clause, le mot consultation réfère au processus établi entre les parties, leur permettant de donner leurs avis respectifs. Toute consultation faite par l'une ou l'autre des parties doit tendre à respecter les balises suivantes :

- fournir l'information pertinente à la consultation;
- accorder un laps de temps raisonnable aux personnes consultées pour prendre connaissance de l'information fournie permettant ainsi de se faire une opinion sur l'objet de la consultation;
- permettre aux personnes consultées d'exposer leurs points de vue sur l'objet de la consultation afin qu'il en soit pris note avant qu'une décision soit prise.

En conséquence, afin de favoriser une participation active du personnel enseignant, la direction et le conseil des enseignantes et enseignants doivent convenir de leurs modalités de consultation respectives en respectant les principes suivants :

- convoquer dans un délai raisonnable;
- fournir l'information disponible pertinente;
- donner un délai de réflexion raisonnable.

- 4-2.09 Eu égard à la responsabilité et à l'imputabilité de la direction de l'école sur certains sujets tels que définis dans la LIP et nonobstant la clause 4-1.02, le conseil des enseignantes et enseignants est consulté sur les objets suivants :
- A) les modalités d'application du régime pédagogique (LIP art. 84);
  - B) le projet éducatif de l'école (LIP art. 74; 96.13);
  - C) le plan de réussite (LIP art. 75; 96.13);
  - D) les programmes des services complémentaires et particuliers visés par le régime pédagogique et déterminés par la commission scolaire (LIP art. 88; 110.2.3);
  - E) les règles de conduite et les mesures de sécurité (LIP art. 76);
  - F) les journées spéciales dont l'organisation est laissée à l'école et ses modalités de réalisation (LIP art. 87);
  - G) les règles pour le classement des élèves et le passage d'un cycle à l'autre au primaire, sous réserve de celles qui sont prescrites par le régime pédagogique (LIP art. 96.15.5);
  - H) le budget de l'école (LIP art. 95; 96.24);
  - I) les besoins de l'école pour chaque catégorie de personnel (LIP art. 96.20; 110.13);
  - J) la détermination du nombre d'enseignantes ou enseignants devant siéger au conseil d'établissement (LIP art. 43; 103).

#### **4-3.00 Au niveau de la commission**

- 4-3.01 Les enseignantes et enseignants à l'emploi de la commission participent à l'élaboration des politiques pédagogiques de la commission et à l'élaboration des règles générales d'application desdites politiques par l'intermédiaire de leur syndicat.
- 4-3.02 Dans les 60 jours de la signature de l'entente locale, et avant le 15 septembre de chaque année par la suite, la commission et le syndicat forment un comité des politiques pédagogiques, chacune des parties y déléguant un maximum de 4 personnes.
- A) Le syndicat nomme à cette fin des représentantes ou des représentants membres du syndicat et en avise la commission. (Partie A);
  - B) La commission nomme à cette fin des représentantes ou des représentants membres de la commission scolaire et en avise le syndicat. (Partie B);
  - C) Aux fins de la reconnaissance des parties, A et B sont égales.
- 4-3.03 Afin de réaliser les objectifs prévus à la clause 4-1.02, il appartient au comité de déterminer ses modalités de fonctionnement, notamment :
- les rencontres entre les parties;
  - les moments et modalités de convocation;
  - les délais jugés raisonnables;
  - les sujets pouvant être confiés à un sous-comité.
- 4-3.04 La participation du comité des politiques pédagogiques porte sur les sujets suivants:
- A) l'application des politiques de la commission s'appliquant à l'ensemble des écoles et des enseignantes et enseignants;
  - B) les objectifs pédagogiques prioritaires au niveau de la commission;

- C) l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques au niveau de la commission (convention collective 8-1.02);
- D) les critères de formation des groupes;
- E) le programme de formation offert au personnel enseignant;
- F) les critères régissant le choix des manuels scolaires et du matériel pédagogique (convention collective 8-1.03);
- G) les changements de bulletin, la politique d'évaluation, la grille-horaire et les modalités d'application des examens de la ou du ministre (convention collective 8-1.04; 8-1.05; 8-1.06; 8-7.08);
- H) la participation de la commission à l'évaluation du ministre sur (LIP art. 243, 253) :
  - régime pédagogique;
  - programmes d'études;
  - manuels scolaires et matériel didactique;
  - fonctionnement du système scolaire;
- I) les objets de consultation prévus à l'article 244 de la LIP, notamment :
  - l'application du régime pédagogique et des programmes d'études (art. 222 1<sup>er</sup> par.; 222.1 1<sup>er</sup> par.; 246 1<sup>er</sup> par.);
  - l'élaboration des programmes d'études conduisant à une fonction de travail ou à une profession et pour lesquels elle peut délivrer une attestation de capacité (art. 223);
  - l'élaboration des programmes pour chaque service éducatif complémentaire et particulier visé par le régime pédagogique, sauf dans les domaines qui relèvent de la compétence d'un ministre autre que le ministre du MELS (art. 224);
  - les épreuves internes et les règles pour le passage des élèves (art. 231 2<sup>e</sup> par.; 233; 249 2<sup>e</sup> par.);
  - répartition des services éducatifs dispensés dans les écoles et les centres (art. 236; 251);
  - les critères d'inscription des élèves (art. 239) en FP et FGA, de façon spécifique ;
  - l'évaluation des apprentissages (art. 249 1<sup>er</sup> par.);
  - les services d'accueil et de référence et la reconnaissance des acquis scolaires et extrascolaires (art. 250);
- J) tout sujet pouvant être référé par une clause spécifique de la présente convention, de l'entente nationale et de la Loi sur l'instruction publique;
- K) tout autre sujet pouvant être référé par l'une ou l'autre des parties.

4-3.05 Le syndicat et la commission se rencontreront pour régler les autres problèmes qui pourraient survenir à la suite de l'application du présent chapitre.

4-3.06

- A) En cas de litige, les parties cherchent à s'entendre sur un mode de résolution de celui-ci. Si le litige persiste, chaque partie s'avise par écrit de leur position. Le conseil des commissaires étudie, selon les modalités qu'il détermine, la position des parties, prend une décision éclairée et en informe <sup>1</sup> le syndicat.

---

<sup>1</sup> Dans les présentes, informe signifie : par écrit ou rencontre avec le SERD

- B) Si la partie B a omis de soumettre un sujet prévu à la clause 4-3.04 ou si elle n'a pas suivi le processus prévu à la clause 4-3.03, le syndicat peut en appeler selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00.

4-3.07 L'enseignante ou l'enseignant qui participe à des réunions convoquées par la commission en vertu de l'article 4-3.00 est libéré conformément à l'article 5-16.00 si celles-ci se tiennent durant les heures de travail de l'enseignante ou de l'enseignant. Toutefois, toute réunion convoquée par la commission en dehors des heures de travail de l'enseignante ou de l'enseignant sera compensée en temps ou en argent au choix de l'enseignante ou de l'enseignant. Dans le cas d'une compensation en temps, la commission et l'enseignante ou l'enseignant doivent convenir des modalités d'utilisation de telle compensation.

## **CHAPITRE 5-0.00**

### **5-1.00 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)**

5-1.01

- A) Une candidate ou un candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la commission doit :
1. remplir une demande d'emploi ou fournir un curriculum vitae mis à jour, selon la procédure en vigueur à la commission, et fournir toute documentation et renseignements demandés par cette dernière dans les délais prescrits;
  2. déclarer si elle ou il a bénéficié d'une prime de séparation dans le secteur de l'éducation au cours de la période où elle ou il ne peut occuper un emploi dans les secteurs public et parapublic sans avoir à la rembourser. Dans l'affirmative, les montants doivent être remboursés pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.
- B) Une enseignante ou un enseignant qui est engagé par la commission doit :
1. fournir les preuves de qualifications et d'expérience;
  2. produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, à la suite de la demande d'emploi;
  3. déclarer, par l'entremise du formulaire de la commission prévu à cet effet, tout antécédent judiciaire et s'engager à informer la commission de tout changement à son dossier, tel que prévu par la LIP. (art. 260.0.1; 260.0.2).
- C) Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la commission.
- D) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer, par écrit, dans les meilleurs délais, la commission de tout changement de domicile.
- E) Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la commission fournit à l'enseignante ou l'enseignant :
1. une copie de son contrat d'engagement;
  2. une copie de la convention collective;
  3. une information sur le bordereau de paie invitant l'enseignante ou l'enseignant à passer au bureau du syndicat pour signer son formulaire d'adhésion;
  4. un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption s'il y a lieu.

- F) La commission informe par écrit le syndicat de l'engagement d'une personne contractuelle dans les 15 jours du début du contrat, à l'exclusion des engagements liés à la rencontre prévue à la clause 5-1.14.11 A). De plus, elle fait parvenir une copie du contrat d'engagement au syndicat dans les 30 jours de sa signature.
- G) Lors de l'engagement d'une suppléante ou d'un suppléant occasionnel, la commission l'informe des clauses de la convention collective pertinentes à son statut, prélève de sa 1<sup>re</sup> paie le montant prévu pour l'adhésion syndicale et informe le syndicat du ou des nouveaux adhérents. Elle invite, sur le bordereau de paie, l'enseignante ou l'enseignant à passer au bureau du syndicat pour signer son formulaire d'adhésion. La signature du formulaire d'adhésion est de la responsabilité du syndicat.

#### 5-1.14 Liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

##### Préalable

La commission et le syndicat reconnaissent le principe que d'inscrire les personnes sur la liste de priorité d'emploi est de nature à sécuriser celles-ci.

- 5-1.14.01 La commission dresse une liste de priorité d'emploi par discipline<sup>2</sup> d'enseignement pour l'octroi de contrats et en transmet copie au syndicat.
- 5-1.14.02 La liste révisée de priorité d'emploi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012.
- 5-1.14.03 Toute personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi doit détenir une autorisation d'enseigner.
- 5-1.14.04 La liste contient le nom des personnes suivantes :
  - A) les personnes qui figuraient sur la liste au 27 janvier 2012;
  - B) les enseignantes et enseignants non rengagés pour surplus de personnel.
- 5-1.14.05 Pour le 10 juillet et à la 100<sup>e</sup> journée de chaque année scolaire, à compter du 10 juillet 2012, la commission met à jour la liste de priorité d'emploi de la façon suivante :
  - A) elle y ajoute le nom de la personne qui a cumulé 240 jours de travail à la commission comme enseignante ou enseignant au cours des 4 dernières années.  
Pour la mise à jour de la 100<sup>e</sup> journée, le nombre de jours est calculé jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier précédent et l'application de la priorité entre en vigueur à compter de la 101<sup>e</sup> journée de l'année scolaire;
  - B) elle y ajoute le nom de l'enseignante ou de l'enseignant non rengagé pour surplus de personnel au terme de l'année scolaire en cours.
- 5-1.14.06
  - A) Lors de l'inscription du nom de la personne sur la liste de priorité d'emploi, la commission scolaire lui reconnaît la date correspondant à son premier jour de travail à la commission scolaire. Ce premier jour de travail est défini comme étant la première journée travaillée suivant le 31 décembre ou le 30 avril de l'année durant laquelle la personne a complété sa formation, sous réserve de la preuve d'obtention de l'autorisation légale d'enseigner. Toutefois, cette date d'inscription doit faire partie du cumul des 240 jours au cours des 4 dernières années.

---

<sup>2</sup> Discipline : La commission utilise la même liste de disciplines que celle établie pour les enseignantes et enseignants à temps plein dans le cadre de la clause 5-3.12. Cependant, pour les champs suivants, la commission définit des disciplines : 7A arts plastiques, 7B expression dramatique; 13A mathématiques, 13B sciences et techno, 19A ECC, 19B expression dramatique, 19C espagnol, 19D autres.

La commission scolaire fournit au syndicat un document prouvant la date d'entrée de la personne inscrite.

- B) Lorsque 2 ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même date d'entrée, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir la priorité et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité (années complètes et crédits complétés) est réputé avoir la priorité.

5-1.14.07 La personne est inscrite dans une des disciplines suivantes :

- 1) celle où elle a effectué le plus grand nombre de jours d'enseignement au cours des 4 dernières années scolaires;

ou

- 2) celle pour laquelle elle possède le critère capacité, tel que défini à la clause 5-3.13 de l'entente nationale.

Si la ou les disciplines identifiées en 1) ou 2) sont différentes, la personne doit signifier son choix dans les 5 jours de la réception d'un avis à cet effet. À défaut de réponse de sa part, la personne sera inscrite dans la discipline où elle a effectué le plus grand nombre de jours d'enseignement au cours des 4 dernières années scolaires.

5-1.14.08 Dans l'année qui suit son inscription sur une liste de priorité, la personne pourra effectuer un changement de liste vers une discipline autre, à condition de posséder le critère capacité tel que défini à la clause 5-3.13 de l'entente nationale. Ce changement sera définitif et prévaudra pour la période durant laquelle la personne sera inscrite sur une liste de priorité, sous réserve des autres dispositions applicables au paragraphe C) de la clause 5-1.14.13. Ce changement ne pourra s'effectuer qu'à la date du 1<sup>er</sup> anniversaire de son inscription à la liste de priorité.

5-1.14.09

- A) La commission favorise les regroupements de postes à temps partiel pour former des tâches complètes.
- B) En cours d'année, la commission offre prioritairement les nouveaux contrats à temps partiel aux enseignantes et enseignants à temps partiel déjà en poste pour que leur tâche se rapproche le plus possible d'une tâche complète, sous réserve du critère capacité tel que défini à la clause 5-3.13 de l'entente nationale.

5-1.14.10 Pour la mise à jour à la 100<sup>e</sup> journée, la commission informe les personnes de leur inscription sur la liste de priorité au plus tard la 3<sup>e</sup> journée ouvrable avant la 100<sup>e</sup> journée.

5-1.14.11

- A) Avant le 15 juillet, la commission informe les personnes de leur inscription sur la liste de priorité d'emploi et les convoque à une réunion qui se tiendra au plus tard 5 jours avant le début de l'année scolaire suivante et à la suite de l'application de 5-1.14.16.

Lors de cette réunion, la commission offre toutes les tâches à temps partiel et à la leçon disponibles pour l'année scolaire en cause.

Par discipline, les enseignantes et enseignants se partagent les tâches selon l'ordre de la liste de priorité d'emploi et effectuent les regroupements pour former des tâches les plus complètes possible.

Par la suite, le comité d'affectation et de mutation examine le projet de distribution des tâches à temps partiel, propose des correctifs s'il y a lieu, et le présente à la commission. Celle-ci confirme aux enseignantes et enseignants leur affectation.

- B) Pendant l'année scolaire, lorsque la commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, elle offre les postes disponibles aux personnes de la discipline visée selon l'ordre de priorité fixé par la liste.

Malgré le paragraphe précédent, une personne inscrite sur une liste de priorité qui remplace une enseignante ou un enseignant absent, obtient le contrat à temps partiel, et ce, sans égard à son rang sur la liste, si l'absence devient prédéterminée supérieure à 2 mois (re : 5-1.11 1<sup>er</sup> al.) à compter de 20 jours et plus du début de la suppléance.

Dans le cas où la suppléance est effectuée par une personne non inscrite sur une liste de priorité, la personne obtient le contrat à temps partiel si l'absence devient prédéterminée supérieure à 2 mois (re : 5-1.11 1<sup>er</sup> al.) à compter de 20 jours et plus du début de la suppléance.

- C) Aux fins d'appliquer 5-1.14, la personne à qui un poste est offert doit répondre aux exigences déterminées, s'il y a lieu, par la commission, après consultation du syndicat.

Ces exigences doivent être directement reliées aux besoins à combler, soit à cause de la clientèle visée (sourde, aveugle, etc.), soit à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, natation, etc.).

#### 5-1.14.12

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui a avisé par écrit la commission avant le 1<sup>er</sup> juillet de sa non-disponibilité pour une période ne dépassant pas une année scolaire, demeure sur la liste de priorité d'emploi si elle ou il y a droit.
- B) L'enseignante ou l'enseignant qui désire être exclu des postes offerts pour une ou des écoles et qui en avise par écrit la commission avant le 1<sup>er</sup> juillet, demeure sur la liste de priorité d'emploi si elle ou il y a droit.

#### 5-1.14.13 La personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi est radiée sans attendre la mise à jour annuelle dans les situations suivantes :

- A) elle détient un emploi à temps plein (régulier);
- B) elle ne détient plus une autorisation d'enseigner;
- C) elle n'a pas dispensé d'heures d'enseignement pendant une période de 24 mois consécutifs, sauf dans les cas suivants :
- accident du travail au sens de la loi;
  - droits parentaux au sens de la convention collective;
  - invalidité sur présentation de pièces justificatives;
  - tout autre motif jugé valable par la commission.
- D) elle refuse, une 2<sup>e</sup> fois dans une même année scolaire, un contrat à temps plein ou à temps partiel, à l'exception de contrat de 40% et moins, sur une année ou partie d'année, sauf dans les cas suivants :
- accident du travail au sens de la loi;
  - droits parentaux au sens de la convention collective;
  - invalidité sur présentation de pièces justificatives;
  - tout autre motif jugé valable par la commission.

La personne radiée de la liste est exclue pour une année civile complète et ne peut être réinscrite avant la première mise à jour suivant cette année civile.

La commission informe le syndicat du nom de la personne qui a été ainsi radiée de la liste.

#### 5-1.14.14

- A) Lors de la mise à jour annuelle, la commission reconnaît à l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus qui était inscrit sur la liste de priorité d'emploi avant l'obtention d'un contrat à temps plein (régulier), la date d'entrée en fonction, dans le champ visé, qui était reconnue à cette enseignante ou cet enseignant avant sa radiation de la liste.
- B) L'enseignante ou l'enseignant qui a démissionné et qui revient à l'emploi de la commission est inscrit à la liste de priorité d'emploi selon sa nouvelle date d'entrée.
- C) L'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste de priorité d'un champ qui disparaît, est intégré, lors de la première année qui suit le changement, au dernier rang de la liste de priorité du champ (ou discipline) de son choix pour lequel elle ou il possède le critère capacité (re : 5-3.13). Pour les années suivantes, elle ou il est inscrit dans la liste au rang que lui confère l'application de la clause 5-1.14.06 A).

5-1.14.15 Au plus tard le 10 juillet de chaque année et à la 100<sup>e</sup> journée, la commission informe par écrit le syndicat des mises à jour prévues à la clause 5-1.14.05.

5-1.14.16 Chaque année avant le 30 septembre, afin d'évaluer l'application de la clause 5-1.14.00, la commission et le syndicat se rencontrent.

#### 5-1.14.17

- A) La commission peut, pour des motifs reliés à l'exécution de son travail, refuser l'accès à une enseignante ou un enseignant à la liste de priorité d'emploi. Cette décision doit être communiquée par écrit à l'enseignante ou l'enseignant visé et au syndicat au plus tard le 25 juin pour la mise à jour du 10 juillet ou le 15 janvier pour la mise à jour de la 100<sup>e</sup> journée. Celle ou celui qui n'a pas reçu un tel avis dans les délais prévus est admissible à la liste de priorité tel qu'il est prévu à 5-1.14.05.

La personne visée par ce refus ne verra sa situation réévaluée qu'après une période d'un an. Pendant cette période, elle n'aura donc pas accès à la liste de priorité.

- B) Le syndicat peut contester par grief la décision de la commission de refuser l'accès à la liste de priorité à une enseignante ou un enseignant qui a répondu aux critères d'admissibilité prévus au présent chapitre. Il appartient à la commission d'établir que son refus est fondé sur un motif raisonnable.

## 5-2.00 Ancienneté

### 5-2.09 (A.L)

Si le syndicat prétend que la commission n'a pas établi, conformément au présent article, l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant à son emploi, et si le syndicat veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit le déférer directement à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00, et ce, dans les 60 jours de la réception par le syndicat de la première liste d'ancienneté fournie par la commission après l'entrée en vigueur de l'entente et dans les 40 jours de la réception par le syndicat de la liste d'ancienneté pour chacune des années subséquentes.

La commission et le syndicat s'entendent pour soumettre à l'arbitrage sommaire tel grief.

Ce grief doit être fixé au rôle d'arbitrage en priorité sur chaque autre. L'arbitre doit l'entendre et en décider également en priorité sur chaque autre. Toutefois, la sentence de l'arbitre peut se limiter à une description sommaire du litige et à un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion.

### **5-3.00 Mouvements de personnel et sécurité d'emploi**

#### **5-3.17 Critères et procédures d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale**

Aux fins d'application de la présente procédure, les définitions suivantes s'appliquent :

##### **AFFECTATION**

Assignation à une ou des écoles et à un ou des champs d'enseignement.

##### **RÉAFFECTATION ADMINISTRATIVE**

Changement de champ relié à un excédent d'effectifs.

##### **RÉAFFECTATION VOLONTAIRE**

Changement de champ volontaire.

##### **MUTATION**

Assignation à une nouvelle école.

##### **ANCIENNETÉ**

À moins de spécification contraire, lorsque 2 ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignante ou l'enseignant qui a le moins d'expérience est réputé avoir le moins d'ancienneté et, à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité (années complétées et crédits complétés au 1<sup>er</sup> septembre) est réputé avoir le moins d'ancienneté.

Si après, des enseignantes ou des enseignants sont encore sur un pied d'égalité, les comités prévus établissent une procédure pour déterminer celle ou celui qui sera reconnu comme ayant le plus d'ancienneté.

##### **ÉCOLE**

Établissement physique où l'enseignante ou l'enseignant dispense son enseignement.

Les établissements suivants constituent une seule école :

- l'école St-Nicéphore;
- l'école intégrée St-Germain-de-Grantham;
- les écoles Bruyère et Saint-Charles;
- les écoles Immaculée-Conception et Frédéric-Tétreau;
- les écoles Notre-Dame-du-Rosaire et Ste-Marie;
- l'école Jeanne-Mance et le pavillon Mayrand;
- la polyvalente La Poudrière, le PFP Paul-Rousseau, le CFER et le Pavillon Laforest.

La commission et le syndicat pourront convenir de regrouper d'autres établissements.

#### **5-3.17.01 AFFECTATION**

##### **Préalable**

- A) Règle générale, l'enseignante ou l'enseignant conserve le poste qu'elle ou qu'il avait l'année précédente.

- B) Toute enseignante ou enseignant n'a qu'une école d'affectation. L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une école appartient à l'école dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement.

S'il y a égalité, la commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant l'école à laquelle elle ou il désire appartenir aux fins d'application du présent article. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les 20 jours de la demande par la commission. À défaut de cet avis de la part de l'enseignante ou de l'enseignant dans le délai imparti, la commission décide.

La procédure d'affectation et de mutation est la même et se déroule au même moment à l'éducation des adultes, à la formation professionnelle et au régulier. Toutefois, il ne pourra y avoir de transfert entre le secteur de l'éducation aux adultes et les 2 autres.

- C) Avant le 1<sup>er</sup> mars, le syndicat et la commission nomment chacun un maximum de 7 représentantes ou représentants aux fins d'assurer le respect des mécanismes prévus à cet article et de trouver une procédure pour faire face aux situations non prévues par le présent mécanisme; elles ou ils participent à toutes réunions en relation avec le présent article.

Le comité se réunit afin d'étudier les prévisions d'élèves pour l'année scolaire suivante, leur impact sur les effectifs enseignants au niveau de la commission et de chacune des écoles et de proposer les correctifs nécessaires. Le comité participe à toutes les réunions en rapport avec le présent article. L'enseignante ou l'enseignant membre du comité qui participe à des réunions convoquées par la commission en vertu de l'article 5-3.17 est libéré conformément à l'article 5-16.00 si celles-ci se tiennent durant les heures de travail de l'enseignante ou de l'enseignant.

- D) Lorsque des changements surviennent en cours de processus, le comité évalue les impacts et effectue les ajustements nécessaires.
- E) Aux fins d'appliquer 5-3.16 C) et D), la commission, dans ses calculs, ajoute les retours de congé à temps plein et soustrait les départs des enseignantes et enseignants ayant obtenu un congé à temps plein pour l'année scolaire suivante.

De plus, elle tient compte, dans son calcul des excédents d'effectifs, des congés à temps réduit sur toute l'année, pour les spécialistes au primaire et pour le secondaire.

#### 5-3.17.02 RÉAFFECTATION

- A)
- 1) La commission applique le mécanisme prévu ci-après aux fins d'éviter la mise en disponibilité ou le non-renseignement d'enseignantes et d'enseignants.
  - 2) La commission affiche dans les écoles au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, la liste des enseignantes et enseignants par champ, et ce, par ordre décroissant d'ancienneté.
- B)
- 1) La commission avise, par courrier recommandé, les enseignantes et enseignants visés en les informant qu'elles ou qu'ils sont en surplus d'affectation dans leur champ et en leur communiquant la liste des enseignantes et enseignants en surplus dans tous les champs avec en regard de chacune ou de chacun, le champ et l'ancienneté de telle enseignante ou de tel enseignant. De plus, la commission informe l'enseignante ou l'enseignant des besoins qu'elle a pour chacun des champs.
  - 2) Avant la réunion prévue à la clause 5-3.17.02 D), la commission affiche dans les écoles et sur le Portail WEB de la commission pendant un minimum de 4 jours ouvrables, la liste des postes disponibles mentionnés au paragraphe 1). Elle mentionne de plus la date de la réunion prévue à 5-3.17.02 D).

- 3) Durant les 4 premiers jours d'affichage, les enseignantes et enseignants qui désirent changer de champ en avisent la commission par écrit. Cette demande est valable jusqu'au 30 juin. La commission fournit une réponse écrite à chaque personne ayant fait une demande de changement de champ conforme.
- C) La commission convoque à la réunion prévue à la clause D), l'enseignante ou l'enseignant qui a fait une telle demande et qui répond à l'un des 3 critères de capacité.
- D) La commission convoque à une réunion, par écrit, et au moins 48 heures à l'avance, toutes les enseignantes et tous les enseignants visés et procède à l'application des mécanismes prévus ci-après. Toute enseignante ou tout enseignant qui se trouve dans l'impossibilité d'y assister peut, par procuration écrite, mandater une autre enseignante ou un autre enseignant pour la ou le remplacer.
- E) Lors de cette rencontre, les postes disponibles sont attribués de la façon suivante :
- 1) les enseignantes et enseignants en excédent d'effectifs choisissent par ordre décroissant d'ancienneté, compte tenu du critère capacité.  
De façon concomitante, la commission procède, s'il y a lieu, à la réaffectation administrative des enseignantes et enseignants en excédent d'effectifs qui ne se seraient pas conformés à 5-3.17.02 D), par ordre décroissant d'ancienneté, compte tenu du critère capacité.  
Si une enseignante ou un enseignant a dû changer de champ à la suite de cette procédure et qu'un poste devient disponible dans son champ, et ce, avant le 1<sup>er</sup> jour ouvrable de l'année scolaire, tel poste sera offert à l'enseignante ou à l'enseignant visé;
  - 2) s'il reste des postes à combler pour les enseignantes et enseignants convoqués en vertu de la clause 5-3.17.02 B) 3) (réaffectation volontaire), la commission offre les postes disponibles compte tenu du critère capacité, et ce, par ordre décroissant d'ancienneté.  
Chaque poste libéré lors de cette étape est d'abord comblé selon 5-3.17.02 E) 1) s'il y a lieu. L'enseignante ou l'enseignant qui ne peut accéder au champ de son choix retourne à son poste d'origine;
  - 3) s'il reste des enseignantes et enseignants dans le bassin de réaffectation, la commission offre les postes libérés aux enseignantes et aux enseignants par ordre décroissant d'ancienneté, compte tenu du critère capacité.
- F) La commission confirme, par écrit, à l'enseignante ou l'enseignant, sa réaffectation administrative ou volontaire.

### 5-3.17.03 MUTATION

#### Préalable

- 1) Fermeture d'école et transfert de clientèle

Lorsqu'il y a fermeture d'école ou transfert de clientèle, le mécanisme 5-3.17 s'applique.

- 2) Changement de cycle

Advenant la mise en place de nouvelles écoles de cycle au primaire, le comité d'affectation et de mutation se réunit pour élaborer les modalités d'application. À défaut d'entente, le mécanisme 5-3.17 s'applique.

5-3.17.04 À la suite de l'application des clauses 5-3.17.01 et 5-3.17.02, la commission procède de la façon suivante :

- A) la commission établit le nombre d'enseignantes et d'enseignants nécessaires par champ pour chaque école en tenant compte des congés à temps réduit sur toute l'année tels que mentionnés à 5-3.17.01 E);
- B) à partir de l'équipe des enseignantes et d'enseignants de l'école, la commission ajoute celles et ceux qui étaient absents au cours de l'année et qui reviennent. Elle soustrait de l'équipe, les enseignantes et enseignants ayant donné leur démission ou ayant obtenu pour l'année suivante un congé à temps plein qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la commission;
- C) si l'équipe comprend plus d'enseignantes et d'enseignants qu'il n'y a de postes, à la suite de l'application des clauses 5-3.17.03 et 5-3.17.04 A) et B), les enseignantes et enseignants en surplus dans leur champ pour leur école sont versés dans un bassin de mutation. On enlève de l'équipe le personnel enseignant ayant le moins d'ancienneté;

D)

- 1) au moins 4 jours avant la réunion prévue à la clause 5-3.17.05, la commission avise et convoque, par écrit, les enseignantes ou les enseignants visés à la clause 5-3.17.04 C), les informant qu'elles ou qu'ils sont en surplus dans leur champ pour leur école et qu'elles ou qu'ils sont versés dans le bassin de mutation de leur champ. La commission leur communique, ainsi qu'aux enseignantes et enseignants nouveaux dans ce champ suite au mécanisme de réaffectation et à celles ou ceux qui ont fait une demande de mutation en vertu de 5-3.17.04 E), la liste des enseignantes et enseignants en surplus dans leur champ avec leur ancienneté et la liste des écoles où il y a besoin pour leur champ;
- 2) si une enseignante ou un enseignant se trouve dans l'impossibilité d'assister à la réunion, elle ou il peut, par procuration écrite, mandater une autre enseignante ou un autre enseignant pour la ou le remplacer.

L'absence de l'enseignante ou de l'enseignant ou de la personne mandatée pour la ou le remplacer, constitue un refus de toute mutation pouvant lui être attribuée à cette étape du processus;

E)

- 1) au moins 4 jours avant la réunion prévue à la clause 5-3.17.05, la commission affiche, dans les écoles et sur le Portail WEB de la commission, la liste des besoins et des surplus à la suite de l'application de 5-3.17.04 B) et C) et informe de la réunion prévue en 5-3.17.05. Elle invite les enseignantes et enseignants qui désirent changer d'école de façon volontaire à s'inscrire 48 heures avant la tenue de la rencontre, et ce, sans obligation de leur part, au moyen du formulaire prévu à cet effet (annexe 2);
- 2) une enseignante ou un enseignant qui s'est retrouvé dans le bassin de mutation en vertu de la clause 5-3.17.04 C) au cours des 2 années précédentes, peut choisir en 5-3.17.05 1) si elle ou il a remis à la commission le formulaire prévu à cet effet (annexe 2) 48 heures avant le début de la réunion.

Le poste de cette enseignante ou de cet enseignant est libéré et pris en compte dans la liste des postes disponibles en 5-3.17.05 1).

#### 5-3.17.05 Mécanisme de mutation

Lors de la réunion, au plus tard le 15 juin, la commission offre les postes disponibles<sup>3</sup> dans chacun des champs par ordre décroissant d'ancienneté de la façon suivante :

- 1) aux enseignantes et aux enseignants du champ versés dans le bassin de mutation en vertu des clauses 5-3.17.03, 5-3.17.04 C), 5-3.17.04 E) 2) et aux enseignantes et aux enseignants qui sont nouveaux dans ce champ à la suite d'une réaffectation administrative;
- 2) ensuite, aux enseignantes et aux enseignants du champ inscrits à la réunion selon 5-3.17.04 E) 1), qui désirent changer d'école ainsi qu'aux enseignantes et aux enseignants en réaffectation volontaire.

Lors de cette seconde étape, les postes disponibles sont offerts selon un processus de simulations, étant entendu que chacune et chacun sont libres de se retirer du processus à tout moment.

Le cas échéant, la personne qui s'est retirée ne peut revenir dans le processus ou influencer le résultat final de celui-ci qu'une seule fois, à moins que le retrait d'une ou d'un autre participant influence le choix de cette personne.

Les enseignantes et enseignants qui demeurent jusqu'à la fin de la simulation confirment une dernière fois leur choix et le processus est alors terminé.

#### 5-3.17.06 Spécialistes et orthopédagogues

Lors de l'application du processus de mutation des spécialistes du primaire, les particularités suivantes s'appliquent :

- 1) la commission établit le nombre de spécialistes nécessaires à chacune des écoles en précisant le nombre d'enseignantes et d'enseignants par spécialité et constitue l'équipe conformément à 5-3.17.04 B);
- 2) à la lumière des contraintes présentées par la ou le responsable de l'organisation scolaire, la commission et le personnel enseignant concerné préparent, à l'intention du comité d'affectation et de mutation, un projet d'organisation de postes équitables pour chacune des spécialités;
- 3) par la suite, la répartition des postes pour chacune des spécialités se fait selon l'une des 2 méthodes suivantes :
  - a) les spécialistes qui le désirent conservent leur école d'affectation. Les spécialistes qui remettent en jeu leur école d'affectation choisissent les postes disponibles par ordre décroissant d'ancienneté;
  - b) toutes les enseignantes et enseignants d'une spécialité remettent en jeu leur école d'affectation et elles et ils choisissent par ordre décroissant d'ancienneté;
- 4) le même processus s'applique aux orthopédagogues;
- 5) telle répartition se fait avant le 15 juin.

#### 5-3.17.07 La commission atteste, par écrit, telle mutation à l'enseignante ou à l'enseignant.

---

<sup>3</sup> Les postes des personnes ayant donné une démission conditionnelle, sauf pour l'obtention d'une mesure de résorption, sont alors offerts étant entendu que les personnes qui les choisissent retourneraient en surplus d'école si lesdites démissions ne devenaient pas effectives.

5-3.17.08 Si une enseignante ou un enseignant a dû changer d'école à la suite de cette procédure et qu'un poste devenait disponible dans son champ dans son école d'origine, et ce, avant le 15 octobre, tel poste sera offert à l'enseignante ou à l'enseignant visé.

5-3.17.09

- 1) À la suite de la distribution des tâches, et avant le premier juillet, la commission offre les postes disponibles par ordre décroissant d'ancienneté, à celles et à ceux qui désirent changer de poste en vertu de 5-3.21.03 A) 3) et qui en informent la commission.
- 2) À la suite de l'application du paragraphe précédent et s'il reste des besoins, la commission offre ces postes, compte tenu du critère capacité et par ordre décroissant d'ancienneté, aux enseignantes et enseignants ayant demandé un changement de champ en vertu de 5-3.17.02 B) 3).
- 3) S'il y a lieu, la commission peut procéder à l'affectation des enseignantes et enseignants encore en surplus.

5-3.17.10 Les mécanismes de réaffectation, d'affectation et de mutation doivent être réalisés avant d'appliquer la clause 5-3.20 de l'entente nationale.

5-3.17.11 Autres mutations postérieures au 1<sup>er</sup> juillet

A)

- 1) Si la commission doit, en raison d'une variation de la clientèle scolaire, modifier les groupes formés et procéder à la mutation d'une enseignante ou d'un enseignant, ce changement doit avoir lieu avant le 15 octobre et viser l'enseignante ou l'enseignant le moins ancien du champ concerné dans l'école.
- 2) Telle enseignante ou enseignant peut, dans un délai de 5 jours de la réception de l'avis de changement, solliciter et obtenir du comité d'affectation et de mutation une rencontre pour discuter de son cas. Le comité d'affectation et de mutation accorde cette entrevue dans les 5 jours suivant la réception de la demande. Si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas satisfait de la décision de la commission ou si l'entrevue n'a pas eu lieu dans le délai spécifié, elle ou il peut, dans un délai de 10 jours du délai prévu pour l'entrevue, s'adresser à l'arbitrage sommaire.
- 3) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est touché par telle mutation, elle ou il peut, si elle ou il en fait la demande par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, être considéré comme une enseignante ou un enseignant n'ayant pas été muté, lorsque survient le moment de procéder aux affectations ou mutations pour l'année scolaire suivante.

B) Avant la réunion prévue pour l'attribution des contrats à temps partiel en août, le comité se réunit pour étudier les affectations et mutations qui auraient pu survenir pour vérifier et proposer les correctifs nécessaires, s'il y a lieu.

5-3.17.12 Advenant une demande de réouverture par l'une ou l'autre des parties aux présentes, la commission et le syndicat se rencontreront pour renégocier la clause 5-3.17 étant entendu que la mécanique prévue s'appliquera jusqu'au remplacement et que la date de signature n'aura pas pour effet de prolonger la convention au-delà de la date de signature de la présente.

5-3.20

A) 9) (A.L.)

La commission engage, selon l'ordre établi, l'enseignante ou l'enseignant inscrit, dans la discipline visée, à la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats prévu à la clause 5-1.14, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas

échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé la commission avant le 1<sup>er</sup> juin d'une année qu'elle ou qu'il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

### 5-3.21 Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'une école

5-3.21.01 Avant le 31 mai, la commission doit fournir au syndicat la répartition de la clientèle scolaire pour l'année suivante. Cette répartition doit être indiquée à la fois pour l'ensemble de la commission et pour chacune des écoles, selon les catégories ou niveaux d'enseignement de façon à permettre la distribution des tâches.

5-3.21.02 Pour déterminer pour chacune des écoles le nombre d'enseignantes et d'enseignants nécessaire au bon fonctionnement de chacune d'elles selon les champs d'enseignement, la commission voit à ce que le nombre de périodes ou d'heures par enseignante ou enseignant soit établi conformément à la présente convention.

5-3.21.03 Une fois l'équipe des enseignantes et enseignants constituée pour l'année scolaire suivante, à la suite de l'application du mécanisme de mutation prévu en 5-3.17.05, la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants de cette nouvelle équipe s'effectue de la façon suivante :

A) pour les activités d'enseignement (présentation de cours et leçons), séparément pour chacun des champs :

#### Champ 3

par poste, on entend une classe dans un degré donné<sup>4</sup> :

- 1) dans la mesure où tel poste existe encore, l'enseignante ou enseignant a le choix de conserver le poste qu'elle ou qu'il avait l'année précédente;
- 2) si un poste est aboli dans un degré de l'une des années du primaire, c'est l'enseignante ou l'enseignant le moins ancien de ce degré qui est déplacé à moins qu'une enseignante ou un enseignant de ce degré n'ait choisi de le faire volontairement;
- 3) exceptionnellement, la direction de l'école pourra modifier le choix d'une enseignante ou d'un enseignant fait selon 1) et 2). Toutefois, cette modification ne doit pas occasionner le déplacement de plus d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant ou les enseignantes et enseignants visés ne sont pas d'accord avec la décision, elles ou ils pourront appliquer à l'étape de 5-3.17.09;
- 4) ensuite, les enseignantes et enseignants de l'équipe se répartissent entre elles et eux les autres postes disponibles étant entendu que les nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants mutés à cette école font partie de cette équipe au moment de la distribution des tâches. À défaut d'entente, ces enseignantes et enseignants exercent leur choix selon l'ancienneté à la commission. Par la suite, le conseil des enseignantes et enseignants présente le projet de répartition à la direction de l'école.

---

<sup>4</sup> Voir annexe 10 «Détermination du niveau d'un groupe à plus d'une année d'études»

Champ 1, à l'exception des orthopédagogues, champ 2, champs 8 à 20

Les enseignantes et enseignants se répartissent entre elles et eux, par champ, les tâches d'enseignement, telles tâches devant être équitables. Par la suite, le conseil des enseignantes et enseignants présente le projet de répartition à la direction de l'école.

Champs 4 - 5 - 6 et 7 et orthopédagogues

Voir 5-3.17.06.

- B) Pour les activités comprises dans la tâche éducative autres que l'enseignement.

Pour déterminer l'ensemble des activités comprises dans la tâche éducative autres que l'enseignement, la direction de l'école tient compte des recommandations du conseil des enseignantes et enseignants.

Pour les spécialistes au primaire, considérant les particularités de leur tâche, la commission favorise une répartition équitable de leurs fonctions et de leurs responsabilités ce qui peut avoir pour effet que leur tâche contienne moins de temps consacré aux activités selon 8-6.01.

La ou le spécialiste insatisfait de l'application du paragraphe précédent expose la problématique à la directrice ou au directeur de son école d'affectation. Si l'insatisfaction persiste, le problème est référé à la directrice ou au directeur du service des ressources humaines qui rend une décision avant le 15 octobre.

Dans la répartition individuelle, la direction de l'école tient compte des initiatives, des intérêts et aptitudes de chacune et de chacun de même que des particularités du milieu.

- 5-3.21.04 La directrice ou le directeur d'école répartit entre les enseignantes et enseignants les fonctions et responsabilités de chacune d'elles et chacun d'eux, de la façon suivante :

- A) avant le 30 juin, elle ou il répartit provisoirement les activités d'enseignement et les autres activités de la tâche éducative qui peuvent l'être à ce moment;
- B) avant le 15 octobre, elle ou il complète cette répartition par l'attribution des autres activités de la tâche éducative.

Au plus tard le 30 juin et le 15 octobre, la directrice ou le directeur de l'école informe par écrit chaque enseignante ou enseignant de la tâche qui lui est confiée. Après le 15 octobre, aucune modification de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut intervenir sans consultation de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.

- 5-3.21.05 En établissant la tâche éducative des enseignantes et enseignants, la commission doit assurer l'équité en tenant compte des particularités suivantes :

- A) au primaire, la commission ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant qu'elle ou qu'il enseigne dans une même classe à plus de 2 degrés et, dans un tel cas, ces degrés doivent être consécutifs à moins d'entente à l'effet contraire entre le syndicat et la commission.

Cependant, lorsqu'une école atteint un nombre de 47 élèves de niveau primaire, la commission et le syndicat conviennent de se rencontrer pour étudier la problématique;

- B) les enseignantes et enseignants itinérants ne sont pas tenus à plus de rencontres avec les parents, ni des rencontres collectives que les autres enseignantes et enseignants;
- C) les spécialistes au primaire voient leur horaire réparti sur l'ensemble des périodes de la journée;
- D) sous réserve des locaux disponibles dans l'école, la direction de l'école attribue un local spécifique pour l'enseignement des spécialités;
- E) sous réserve de 5-3.21.04 B), lors des journées spéciales, la ou le spécialiste participe normalement aux journées d'activité selon son horaire;

F) la ou le responsable d'école est une enseignante ou un enseignant à qui l'on confie certaines responsabilités particulières dans l'école. Ces responsabilités sont de suppléer à la direction de l'école pour les situations qui nécessitent une réponse ou une action immédiate pour le bon fonctionnement de l'école ou la sécurité d'autrui.

5-3.21.06 Si possible, la direction assure une période de repos au cours de l'avant-midi et de l'après-midi à chacun et chacune des enseignantes et enseignants dispensant l'enseignement au niveau préscolaire.

5-3.21.07 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se croit lésé dans la répartition des fonctions ou que cette personne croit qu'elle ou qu'il assume une charge de travail non équitable par rapport aux autres enseignantes et enseignants de l'équipe, elle ou il peut soumettre sa plainte par écrit à la direction de l'école dans les 5 jours ouvrables qui suivent la date à laquelle elle ou il s'est vu confier de telles fonctions et responsabilités.

La direction de l'école, après avoir rencontré l'enseignante ou l'enseignant, doit rendre une décision écrite dans les 5 jours ouvrables qui suivent.

Si la décision de la direction de l'école n'est pas parvenue dans les délais, l'enseignante ou l'enseignant peut en appeler à la direction générale qui prendra les dispositions pour en assurer le respect. Si la décision n'est pas satisfaisante, l'enseignante ou l'enseignant peut signifier son désaccord à la direction générale et au syndicat.

Si le litige persiste, la procédure est celle prévue à l'article 9-3.00.

5-3.21.08 Les enseignantes et enseignants affectés au champ 21 se voient attribuer la même tâche hebdomadaire que l'enseignante ou l'enseignant régulier.

5-3.21.09 Lorsque la présence d'une enseignante ou d'un enseignant en congé sans traitement pour charge réduite est requise pour une durée supérieure au temps pour lequel elle ou il est rémunéré, l'enseignante ou l'enseignant est compensé en temps ou, en cas d'impossibilité, en argent.

## **5-5.00 Promotion**

5-5.01 (A.L.) Aux fins du présent article, les postes suivants sont à caractère pédagogique : chef de groupe, responsable de centre ou d'école, direction de centre ou d'école, conseillère ou conseiller pédagogique, cadre (à caractère pédagogique).

5-5.02 (A.L.) Après consultation du syndicat, la commission établit les critères d'engagement de chaque poste en respectant la politique d'accès à l'égalité.

Pour une enseignante ou un enseignant, la durée de l'affectation temporaire à des postes à caractère promotionnel est limitée, sous réserve des conventions collectives, règlements et politiques applicables.

5-5.03 (A.L.) Dans tous les cas où la commission a l'intention de remplir un poste à caractère pédagogique, pour une année complète, la commission, pour la nomination du titulaire de ce poste, procède de la façon déterminée dans les clauses qui suivent.

5-5.04 (A.L.) Durant l'année de travail des enseignantes et enseignants, la commission affiche dans les écoles qu'elle administre, un avis contenant :

- A) une description sommaire des caractéristiques particulières du poste et les avantages s'y rattachant;
- B) une énumération des critères d'éligibilité et des exigences de la fonction;

- C) une invitation à postuler par écrit pour ce poste, conformément aux délais prescrits par les conventions collectives et politiques de gestion, règlements applicables.

Durant les mois de juillet et août, un tel avis est publié dans des journaux locaux et sur le Portail WEB de la commission.

La commission fait parvenir une copie de cet avis au syndicat.

5-5.05 (A.L.) Pour une nomination à un poste, la commission peut faire appel à des candidates ou des candidats de l'extérieur, lorsqu'elle ne trouve pas la candidate ou le candidat parmi son personnel, mais elle doit, au même moment, faire l'affichage dans ses écoles.

Advenant que la commission constitue une liste d'éligibilité pour les postes de direction d'école et de centre, elle applique les étapes prévues aux clauses 5-5.02 à 5-5.04.

5-5.06 (A.L.) Pour la nomination des chefs de groupe, la commission suit la politique suivante: avant le 15 juin de chaque année, les enseignantes et enseignants de la matière concernée procèdent à l'élection de leur chef de groupe.

5-5.07 (A.L.) Pour la nomination des responsables d'école, la commission suit la politique suivante: chaque année, les enseignantes et enseignants de l'école proposent la candidature d'une enseignante ou d'un enseignant de l'école affecté à temps plein pour toute l'année scolaire.

5-5.08 (A.L.) Si la commission désire procéder à une promotion temporaire (moins d'un an) à un poste de direction d'école et si la commission n'a pas établi de liste d'éligibilité ou convient de ne pas en tenir compte, les enseignantes et enseignants de l'école font des recommandations à la commission parmi le personnel de l'école.

5-5.09 (A.L.) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour remplir temporairement un poste de promotion, elle ou il reçoit la rémunération prévue pour ce poste, pour le temps pendant lequel elle ou il l'occupe. Lorsque cesse l'occupation de ce poste de promotion, l'enseignante ou l'enseignant retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont elle ou il jouissait avant de remplir temporairement ledit poste de promotion.

## **5-6.00 Dossier personnel**

### Généralités

Le présent article s'applique à toutes questions relatives aux mesures et sanctions disciplinaires.

Le dossier a pour but de constater le suivi disciplinaire de toute enseignante ou de tout enseignant et de favoriser l'amendement de celle-ci ou de celui-ci par la gradation des sanctions.

L'avertissement oral, l'avertissement écrit, la réprimande écrite, la suspension, le renvoi ou le non-renouvellement sont de par leur nature, des mesures disciplinaires et doivent, à moins de circonstances exceptionnelles seulement, s'appliquer dans un ordre séquentiel. Un délai raisonnable doit être alloué pour permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de s'amender.

Les avertissements et les réprimandes doivent être faits dans les 15 jours ouvrables de l'événement.

5-6.01 Pour être inscrit au dossier, tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant doit émaner, au niveau de la commission, de la directrice ou du directeur des ressources humaines et au niveau de l'école, de la directrice ou du directeur.

- 5-6.02 Toute enseignante ou tout enseignant convoqué pour raison disciplinaire par la commission ou l'autorité de l'école a le droit, si elle ou il le désire, d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical.
- 5-6.03 La convocation doit parvenir à l'enseignante ou à l'enseignant au moins 24 heures avant le moment prévu pour la rencontre (12 heures dans le cas d'un avertissement oral). Le motif doit être clairement indiqué sur l'avis de convocation. La représentante ou le représentant syndical doit être informé dans les mêmes délais par l'autorité, que telle rencontre est prévue.
- 5-6.04 Aux fins de constater qu'il y a eu avertissement oral sur un sujet donné, la direction de l'école ou la commission scolaire confirme celui-ci par le moyen d'un avis écrit transmis par courrier à l'enseignante ou à l'enseignant ainsi que par courriel et courrier au syndicat.
- 5-6.05 Tout avertissement oral porté au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant devient nul et sans effet après 40 jours de présence au travail de la date de son émission sauf s'il est suivi d'un avertissement portant sur le même sujet pendant ce délai.
- 5-6.06
- A) Un avertissement écrit ne peut être versé au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant que s'il a été précédé d'un avertissement oral sur le même sujet.
  - B) Une réprimande écrite ne peut être versée au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur le même sujet.
- 5-6.07 La copie d'un avertissement écrit et la copie d'une réprimande écrite doivent être remises à l'enseignante ou à l'enseignant et au syndicat.
- 5-6.08 Aux fins de constater qu'il y a eu avertissement écrit ou réprimande écrite sur un sujet donné, la direction ou la commission scolaire confirme celui-ci par le moyen d'un avis écrit transmis par courrier à l'enseignante ou à l'enseignant ainsi que par courriel et courrier au syndicat. Les avertissements écrits ou les réprimandes écrites versés au dossier ne sont réputés en faire partie qu'au moment où une copie en a été transmise à l'enseignante ou à l'enseignant et au syndicat, lors d'une rencontre ou ultérieurement.
- 5-6.09 Les avertissements oraux, les avertissements écrits ou les réprimandes écrites ne peuvent être versés au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant, si les confirmations prévues aux clauses 5-6.04 et 5-6.08 n'ont pas été transmises à l'enseignante ou à l'enseignant et au syndicat.
- 5-6.10 Tout avertissement écrit porté au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant devient nul et sans effet après 80 jours de présence au travail de la date de son émission sauf s'il est suivi d'un autre avertissement écrit ou d'une réprimande écrite portant sur le même sujet pendant ce délai.
- 5-6.11 Toute réprimande écrite portée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant devient nulle et sans effet après 120 jours de présence au travail de la date de son émission, sauf si elle est suivie dans ce délai, d'un avertissement écrit ou d'une réprimande écrite sur le même sujet.
- 5-6.12 La suspension punitive portée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant devient nulle et sans effet 200 jours de présence au travail après la date de la suspension.
- 5-6.13 La commission ne peut produire ou invoquer, ni verbalement ni autrement, les faits rapportés dans les avertissements, les réprimandes ou les suspensions versés au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.

- 5-6.14 Les avertissements, réprimandes et suspensions non versés au dossier, conformément au présent article, ne peuvent être invoqués ni verbalement ni autrement lors d'arbitrage.
- 5-6.15 Sur demande, l'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant syndical peut consulter son dossier.  
Le syndicat peut consulter le dossier sur accord écrit de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 5-6.16 Si la commission décide de suspendre une enseignante ou un enseignant, elle ne peut le faire que dans le cadre de l'article 5-7.00.  
Toutefois, pour des circonstances exceptionnelles seulement, la commission pourra appliquer la suspension punitive. Ladite suspension est une mesure disciplinaire fondée sur une cause juste et suffisante découlant d'un comportement jugé répréhensible à l'égard d'un ou de plusieurs élèves, par la commission.  
La commission et le syndicat s'entendent pour déterminer la durée de la suspension. À défaut d'entente, ladite suspension ne peut être supérieure à 2 jours.
- 5-6.17 Tout avertissement écrit, toute réprimande écrite et toute suspension faite en vertu du présent article peuvent être contestés dans les 20 jours de la réception par le syndicat de la copie de l'avis de la mesure disciplinaire, par la procédure prévue au chapitre 9-0.00.

## **5-7.00 Renvoi**

- 5-7.01 Pour décider de résilier l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 5-7.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 5-7.02 La commission ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes: incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.
- 5-7.03 La commission ou l'autorité compétente relève temporairement sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.
- 5-7.04 L'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être informés par lettre, sous pli recommandé ou poste certifiée :
- a) de l'intention de la commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant;
  - b) de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
  - c) de l'essentiel des faits à titre indicatif, et des motifs au soutien de l'intention de congédier, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.
- 5-7.05 Dès qu'une enseignante ou un enseignant est relevé de ses fonctions, le syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-7.06 La résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant ne peut être faite qu'entre le 15<sup>e</sup> et le 35<sup>e</sup> jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions à moins que la commission et le syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.

Cette résiliation ne peut se faire qu'après mûre délibération lors d'une séance régulière ou d'une séance convoquée à cette fin du conseil des commissaires ou du comité exécutif de la commission.

5-7.07 Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise, et ce, au moins 24 heures avant la tenue de la séance.

Le syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la séance publique. Le syndicat et la commission peuvent convenir des modalités d'intervention.

5-7.08 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi au criminel et que la commission juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, elle peut la ou le relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à l'issue de son procès et les délais mentionnés à la clause 5-7.06 commencent à courir à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant signifie à la commission qu'elle ou il a eu jugement; cette signification doit être faite dans les 20 jours de la date du jugement.

5-7.09 Avant le 45<sup>e</sup> jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés par lettre sous pli recommandé ou poste certifiée de la décision de la commission à l'effet de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu à la clause 5-7.08, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés avant le 45<sup>e</sup> jour qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié à la commission, dans le cadre de la clause 5-7.08, qu'elle ou il a eu son jugement.

5-7.10 Si la commission ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, et recouvre tous ses droits comme si elle ou il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.

5-7.11 Si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant doit, dans les 20 jours de la réception par le syndicat de la décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément à la clause 9-4.02.

Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission et le syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-4.03.

5-7.12 En plus des dispositions prévues à l'entente sur la qualification légale, la commission convient de ne pas invoquer l'absence de qualification légale pour résilier le contrat de l'enseignante ou l'enseignant qui a été engagé comme tel.

5-7.13 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le renvoi a été suivie et si les raisons alléguées par la commission au soutien de ce renvoi constituent l'une des causes de résiliation prévues à la clause 5-7.02.

L'arbitre peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de renvoi, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

## **5-8.00 Non-renouvellement**

- 5-8.01 Pour décider de ne pas renouveler l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année scolaire suivante, pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 5-8.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 5-8.02 La commission ne peut décider du non-renouvellement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes: incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité, surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00.
- 5-8.03 Le syndicat doit être avisé au plus tard le 15 mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, sous pli recommandé ou poste certifiée, de l'intention de la commission de ne pas renouveler l'engagement d'une ou plusieurs enseignantes ou d'un ou plusieurs enseignants. L'enseignante ou l'enseignant concerné doit également être avisé au plus tard le 15 mai, sous pli recommandé ou poste certifiée, de l'intention de la commission de ne pas renouveler son engagement.
- 5-8.04 Dès que le syndicat reçoit la liste, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-8.05 Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision sera prise quant au non-renouvellement, et ce, au moins 24 heures avant la tenue de la séance.
- Le syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la séance publique. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités d'intervention.
- 5-8.06 La commission doit, avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année scolaire en cours, aviser par lettre, sous pli recommandé ou poste certifiée, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le syndicat, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de cette enseignante ou cet enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision de la commission.
- Ce non-renouvellement ne peut se faire qu'à une séance régulière ou convoquée à cette fin du conseil des commissaires ou du comité exécutif de la commission.
- 5-8.07 Le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage.
- 5-8.08 Le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant conteste les causes invoquées par la commission, soumettre un grief à l'arbitrage.
- Cependant, le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant concerné peut le faire uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été à l'emploi d'une commission scolaire, d'une école administrée par un ministère du gouvernement ou d'une autre institution d'enseignement désignée par la ou le ministre, dans laquelle elle ou il a occupé chez un même employeur une fonction pédagogique ou éducative pendant 2 périodes de 8 mois ou plus, 3 périodes de 8 mois s'il y a eu changement d'employeur, dont chacune se situe dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue de pas plus de 5 ans.
- 5-8.09 Tout grief fait en vertu de la clause 5-8.07 ou 5-8.08 doit, au plus tard le 30 juin, être soumis directement à l'arbitrage conformément à la clause 9-4.02.
- Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission et le syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-4.03.

5-8.10 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le non-renouvellement a été suivie et, le cas échéant, si les raisons alléguées par la commission au soutien de ce non-renouvellement constituent l'une des causes de non-renouvellement prévues à la clause 5-8.02.

L'arbitre peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, si les motifs de non-renouvellement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de non-renouvellement, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

## **5-9.00 Démission et bris de contrat**

### La démission

5-9.01 L'enseignante ou l'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée sous réserve des dispositions du présent article.

5-9.02

- A) Une enseignante ou un enseignant peut, si elle ou il le désire, démissionner au moyen d'un avis écrit d'un mois. Telle démission ne constitue pas un bris de contrat au sens de la présente convention.
- B) Si l'avis d'un mois ne peut être respecté par l'enseignante ou l'enseignant, la commission lui permettra de démissionner pourvu qu'elle ait trouvé une remplaçante ou un remplaçant adéquat.
- C) Une enseignante ou un enseignant peut retirer sa démission dans un délai de 5 jours à compter de l'avis prévu à 3-3.03. Durant cette période, la démission n'est pas considérée.

5-9.03 Une enseignante ou un enseignant qui démissionne en vertu d'une disposition du présent article est réputé être une salariée ou un salarié représenté par le syndicat aux fins de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

### Le bris de contrat

5-9.04 Si, après 10 jours ouvrables consécutifs, l'enseignante ou l'enseignant ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné et ne donne pas de raison valable de son absence dans les 10 jours ouvrables du début de celle-ci, telle absence constitue normalement un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de son absence.

Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe, telle absence ne peut pas constituer un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant.

La commission ne peut résilier le contrat qu'entre la 15<sup>e</sup> et la 60<sup>e</sup> journée qui suit telle situation à moins que la commission et le syndicat ne s'entendent par écrit pour une prolongation de délai.

5-9.05 L'article 5-7.00 ne s'applique pas aux cas de résiliation du contrat d'engagement prévus au présent article. Seules les clauses 5-7.04, 5-7.05, le 2<sup>e</sup> paragraphe de la clause 5-7.06, 5-7.07 et la clause 5-7.13 s'appliquent.

5-9.06 Si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, dans les 20 jours de la réception par le syndicat de ladite décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément à la présente convention.

## **5-11.00 Réglementation des absences**

- 5-11.01 Lorsque la commission suspend en totalité ou en partie les cours aux élèves dans une ou plusieurs écoles pour cause d'intempérie ou de force majeure, les enseignantes ou enseignants de cette école ou de ces écoles ne sont pas tenus de se présenter au travail.
- Celles-ci ou ceux-ci sont alors réputés avoir satisfait aux obligations prévues à la clause 8-4.02 pour le temps où les écoles sont fermées. Les suppléantes ou suppléants qui devaient être à l'école à la suite d'une demande antérieure sont réputés avoir travaillé.
- Si de telles conditions entraînent la relocalisation d'un ou de plusieurs groupes d'élèves, la commission mettra à la disposition des enseignantes et enseignants des locaux convenables.
- 5-11.02 À moins d'impossibilité, l'enseignante ou l'enseignant avise la direction de l'école du moment de son départ et de son retour; si elle ou il ne peut l'informer, elle ou il avise le secrétariat de l'école.
- 5-11.03 Le jour du retour à son école, l'enseignante ou l'enseignant remplit un formulaire convenu entre les parties par lequel elle ou il atteste des motifs de l'absence. Remplir ce formulaire équivaut à faire une déclaration solennelle en vertu de la Loi de la preuve du Canada. La direction de l'école accuse réception du formulaire en remettant une copie à l'enseignante ou à l'enseignant.
- 5-11.04 Sans restreindre les obligations de l'entente nationale, dans les 15 jours de la production de telle déclaration, la commission peut exiger les pièces justificatives normalement disponibles; elle procède par écrit. Ces pièces sont à sa charge.
- 5-11.05 Si par suite de la réception des pièces justificatives prévues au présent article, ou à défaut de les remettre dans les 15 jours de la demande, la commission procède à une coupure de traitement ou à une diminution du nombre des jours prévus aux différentes banques de congés équivalant à l'absence, elle en avise l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat.
- 5-11.06 De façon générale, la commission n'exige pas de certificat médical pour une absence d'une durée inférieure à 5 jours. Ce certificat médical ne peut être exigible que pendant l'absence ou immédiatement au retour de l'enseignante ou de l'enseignant. La demande d'un tel certificat doit être adressée directement à l'enseignante ou à l'enseignant et elle ne vaut que pour cette absence.
- 5-11.07 Pour une période d'invalidité de 5 jours et plus, l'enseignante ou l'enseignant fournit normalement un certificat médical au plus tard à la 6<sup>e</sup> journée d'absence. Advenant le cas où l'enseignante ou l'enseignant est dans l'impossibilité de produire le certificat dans le délai mentionné, elle ou il en avise le Service des ressources humaines.

## **5-12.00 Responsabilité civile**

- 5-12.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute enseignante ou tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, la suppléante ou le suppléant occasionnel) dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la directrice ou le directeur) et convient de n'exercer, contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil la ou le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

5-12.02 Dès que la responsabilité légale de la commission a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, la commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'école, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, la commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant même si la responsabilité de la commission n'est pas établie. L'enseignante ou l'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours de l'enseignante ou l'enseignant.

5-12.03 Dans le cas où tels perte, vol ou destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

### **5-13.00 Droits parentaux**

5-13.33 (A.L.)

Advenant pareille situation, la commission et le syndicat conviennent de se rencontrer.

### **5-14.00 Congés spéciaux**

5-14.02 G) (A.L.)

Un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir : tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales.

Ces raisons sont les suivantes :

- A) l'enseignante ou l'enseignant est requis pour donner de son sang;
- B) lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'enseignante ou de l'enseignant (conjointe ou conjoint, enfant, père ou mère) est victime d'un accident qui nécessite des soins médicaux urgents. Une pièce justificative est exigée;
- C) aidant naturel : lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'enseignante ou de l'enseignant (conjointe ou conjoint, père ou mère) nécessite d'être accompagné pour un rendez-vous chez un omnipraticien ou spécialiste, spécialiste de la vue ou de l'audition (maximum 1 journée par année). Une pièce justificative est exigée; telle pièce doit mentionner que la présence de l'enseignante ou de l'enseignant était requise;
- D) lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'enseignante ou de l'enseignant (conjointe ou conjoint, enfant, père ou mère) subit une intervention chirurgicale pratiquée par un médecin spécialiste.

Dans tous les cas, une pièce justificative est exigée; telle pièce doit mentionner que la présence de l'enseignante ou de l'enseignant était requise;

- E) lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'enseignante ou de l'enseignant (conjointe ou conjoint, enfant, père ou mère) est en phase terminale. Une pièce justificative pourrait être exigée;

- F) lorsque l'enseignante ou l'enseignant est tenu de comparaître en cour dans sa propre cause à l'exception des causes en relation avec l'Office de la protection du consommateur et le Code de la route, sur présentation d'une copie de la convocation;
- G) lors d'un accident d'automobile, pour le temps nécessaire aux constatations d'usage et aux dispositions urgentes moyennant pièces justificatives (maximum 1 journée par événement);
- H) lors de vol ou vandalisme perpétré à sa résidence principale, sur présentation de pièces justificatives (maximum 1 journée par événement);
- I) tout autre motif jugé valable par la commission.

**5-15.00 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales**

5-15.01 Toute enseignante ou tout enseignant permanent peut bénéficier des dispositions du présent chapitre.

5-15.02

- A) La commission accorde, sur demande d'une enseignante ou d'un enseignant, un congé sans traitement d'une année.
- B) Pour toute raison personnelle qui n'implique pas de travail rémunéré, la commission accorde, sur demande d'une enseignante ou d'un enseignant, un congé sans traitement pour une 2<sup>e</sup> année.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant qui occupe temporairement un autre poste à la commission scolaire est libéré de ses fonctions pour la durée de l'affectation temporaire. Les clauses 5-15.08 et 5-15.09 s'appliquent.

5-15.03 À moins d'exception, la commission accorde ou renouvelle, sur demande d'une enseignante ou d'un enseignant du secondaire ou spécialiste au primaire, un congé sans traitement pour charge réduite sur toute l'année ou un congé sans traitement pour les 100 premiers ou les 100 derniers jours.

5-15.04 Dans tous les autres cas, la commission peut accorder ou renouveler, sur demande d'une enseignante ou d'un enseignant, un congé sans traitement.

5-15.05

- A) La demande pour l'obtention ou le renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.
- B) L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement qui veut revenir à temps plein pour l'année scolaire suivante doit en aviser par écrit la commission au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.
- C) La commission étudiera toute demande qui lui parviendra après la date ci-haut mentionnée.
- D) À défaut d'avis, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement en vertu de 5-15.02, est considéré en congé sans traitement pour l'année suivante dans les cas d'automaticité.
- E) À défaut d'avis, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement en vertu de 5-15.03, est considéré de retour à temps plein pour l'année suivante.
- F) Le fait pour la commission d'accorder un congé sans traitement pour charge réduite ne présume pas de la répartition des matières d'enseignement ni de l'horaire de travail.

5-15.06

- A) La commission accorde, moyennant un avis écrit d'un mois, un congé sans traitement d'une durée inférieure à une année de travail pour études ou pour compléter une année à la fin d'une prolongation de congé de maternité ou d'adoption.
- B) L'enseignante ou l'enseignant qui est atteint d'une maladie prolongée peut obtenir si elle ou il a épuisé les bénéfices que lui accordent les clauses d'assurance-salaire, un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire déjà commencée.<sup>5</sup>

5-15.07 Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement conserve les droits qu'elle ou qu'il détient, conformément à la présente convention et entente, sauf stipulations contraires.

5-15.08 Sauf stipulations contraires, elle ou il a aussi droit de participer aux régimes d'assurance-vie et maladie prévus à l'article 5-10.00, à la condition d'en payer la prime entière exigible.

5-15.09 En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant rembourse toute somme déboursée par la commission pour et au nom de ladite enseignante ou ledit enseignant durant son congé.

5-15.10 À son retour, une enseignante ou un enseignant, qui bénéficiait d'un congé sans traitement annuel pour remplir une charge publique, est temporairement versé au champ 21 jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours.

5-15.11

- A) Toute enseignante ou tout enseignant en congé sans traitement en vertu de 5-15.03, s'engage à remplir les obligations de sa charge, notamment à participer aux journées de planification, et ce, proportionnellement à sa tâche.

Toutefois, pour les congés sans traitement répartis sur toute l'année, la répartition de sa participation aux journées de planification doit être approuvée par la commission.

- B) Toute enseignante ou tout enseignant en congé sans traitement en vertu de 5-15.03 se voit traiter pour la durée dudit congé de la même manière que l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement, et à moins de spécifications contraires, de la même manière que l'enseignante ou l'enseignant régulier pour la période de temps où elle ou il ne bénéficie pas d'un tel congé sans traitement.

5-15.12 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant en congé est réintégré selon le processus défini à la clause 5-3.17.

## **5-16.00 Congés pour affaires relatives à l'éducation**

5-16.01 L'enseignante ou l'enseignant invité à donner des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'information pédagogique) ayant trait à l'éducation, peut, après avoir obtenu au préalable l'approbation de la commission, bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention comme si elle ou il était réellement en fonction à la commission.

---

<sup>5</sup> Voir annexe 9 «Invalidités prolongées»

- 5-16.02 Les clauses 5-16.03 à 5-16.05 s'appliquent dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange avec les provinces canadiennes ou avec les pays étrangers dans le cadre d'une entente intervenue entre la commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.
- 5-16.03 L'enseignante ou l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange tel que décrit à la clause 5-16.02 obtient, pour la durée de sa participation à l'échange, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion du chapitre 8-0.00, dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention comme si elle ou il était réellement en fonction à la commission.
- 5-16.04 Les dispositions prévues à la clause 5-16.03 s'appliquent dans le cas des sessions de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.
- 5-16.05 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la présente convention (critères et procédures d'affectation et de mutation).
- 5-19.00 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie**
- À la demande du syndicat, la commission collabore pour faciliter la réalisation d'une caisse d'épargne ou d'économie. La commission et le syndicat se rencontreront pour établir les modalités.

## **CHAPITRE 6-0.00**

### **6-9.00 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention**

- 6-9.01 Les versements de la rémunération sont faits par virements bancaires, à compter du premier jeudi ouvrable de l'année scolaire pour le personnel enseignant régulier, et de la 2<sup>e</sup> paie pour le personnel enseignant à contrat. Les autres versements se font tous les 2 jeudis à compter du 3<sup>e</sup> jeudi ouvrable de l'année scolaire. Si ces jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le versement est effectué le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis.
- Les enseignantes et enseignants à taux horaire et les suppléantes et suppléants occasionnels sont rémunérés selon le même calendrier et dans un délai maximal de 30 jours des périodes d'enseignement effectuées.
- 6-9.02 Durant une absence, une enseignante ou un enseignant peut convenir de modalités différentes avec la commission.
- 6-9.03 Les montants payables à titre de remboursement de frais de déplacement, de frais de perfectionnement, de mise à jour sont versés dans les 30 jours de leur échéance. Les montants dus à titre de compensation pour une enseignante ou un enseignant dont le groupe excède le maximum d'élèves indiqué au chapitre 8-0.00, sont versés 2 fois par année, pour les périodes respectives des 100 premiers et des 100 derniers jours.
- 6-9.04 Dès qu'une enseignante ou qu'un enseignant se rend compte d'une difficulté relative au virement bancaire, elle ou il en avise la commission. La commission procède à l'analyse de la difficulté et y apporte le correctif dans les meilleurs délais ne dépassant pas 5 jours ouvrables.

6-9.05 Le bordereau de paie sera disponible via le Portail WEB de la commission scolaire.

Le bordereau de paie contient l'information suivante :

- nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant;
- date et période de paie;
- traitement pour les heures régulières de travail;
- heure(s) de travail supplémentaire(s);
- détail des déductions;
- paie nette;
- total cumulatif de chacun des éléments précédents si le système de traitement de la paie à la commission le permet;
- état de la caisse de congés maladie - année courante.

Les explications relatives au bordereau de paie sont disponibles sur le Portail WEB de la commission scolaire.

Lors de changement à la rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission fournit l'information nécessaire à sa compréhension (lettre type, appel téléphonique, information générale, etc.).

S'il s'agit d'un changement touchant l'ensemble des enseignantes et enseignants (modification au traitement, forfaitaire, rétroactivité, etc.), l'information pertinente est rendue disponible sur le Portail WEB de la commission scolaire.

6-9.06 Au cas où la commission aurait versé en trop des sommes d'argent à une enseignante ou à un enseignant, elle s'entend avec elle ou lui pour fixer les modalités de remboursement. À défaut d'entente, telles modalités doivent faire en sorte que l'enseignante ou l'enseignant ne rembourse pas plus qu'une somme égale à 10 % de son traitement brut par paie. Toutefois, ce maximum par paie peut être excédé de façon à assurer la totalité du remboursement sur une période de 12 mois à compter du premier paiement. Pour l'enseignante ou l'enseignant dont le contrat se termine le 30 juin, le remboursement se termine le 30 juin ou fait l'objet d'une entente particulière avec l'enseignante ou l'enseignant.

Une réclamation ne peut toutefois s'effectuer que dans la mesure où elle débute dans les 6 mois de l'événement, exception faite du rapport de la CARRA; la date prise en compte est alors celle de la réception dudit rapport.

6-9.07 Lors d'une démission, pourvu que les délais prévus dans la convention soient respectés, toute somme due est remise à l'enseignante ou à l'enseignant le jour de son départ de la commission, sans préjudice quant aux autres sommes qui pourraient lui être dues en vertu de la présente entente.

## CHAPITRE 7-0.00

### 7-3.00 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)

7-3.01 Les activités de perfectionnement comprennent :

1. études à temps plein avec bourse conduisant à un changement de scolarité ou à un changement de champ;
2. études à temps partiel en dehors de la journée de travail de l'enseignante ou de l'enseignant et conduisant également à un changement de scolarité ou à un changement de champ;
3. études à temps partiel pour les enseignantes dans le cadre du programme d'accès à l'égalité. Des sommes seront réservées à cette fin s'il y a lieu;
4. activités de mise à jour et de recyclage destinées à améliorer les services éducatifs et ne conduisant pas à un changement de scolarité.

7-3.02 Nonobstant l'instauration du présent système de perfectionnement, les enseignantes et enseignants qui, en vertu de la convention antérieure, ont obtenu un congé avec bourse pour études à temps plein en vertu du Plan I alors prévu, continuent de bénéficier de ce congé et sont tenus aux obligations contractées par elles ou eux au moment de l'obtention dudit congé.

7-3.03 Comité de perfectionnement

A) Formation du comité

Dans les 60 jours de la signature de l'entente locale, et avant le 15 septembre de chaque année scolaire par la suite, la commission et le syndicat forment le comité de perfectionnement; chacune des parties y déléguant un maximum de 4 personnes.

B) Mandat du comité

Il appartient au comité :

- de diffuser, dans les différents milieux, l'information relative à toutes les formes de perfectionnement;
- de déterminer, en fonction des besoins du milieu et en tenant compte de l'article 7-1.01, les sommes allouées aux différentes activités de perfectionnement. À défaut d'entente entre les parties, les sommes sont réparties de façon égale entre les études (temps plein et temps partiel) et les activités de mise à jour;
- d'assurer une répartition équitable des ressources entre les divers ordres d'enseignement;
- de s'assurer de la disponibilité du personnel de remplacement dans les cas d'octroi de congés pour études à temps plein;
- d'entendre toute problématique référée par les parties.

7-3.04 Études à temps plein

A) Éligibilité

Pour être éligible à une bourse pour études à temps plein, l'enseignante ou l'enseignant doit :

1. détenir un statut régulier temps plein;
2. avoir acquis sa permanence au moment de sa demande;

3. remplir les autres exigences fixées par le comité de perfectionnement et par l'institution d'enseignement;
4. effectuer un changement de champ dans les 2 années suivant son congé si celui-ci a été autorisé en vue de permettre un changement de champ et s'il y a un poste disponible dans ledit champ.

B) Modalités

Aux fins d'octroi de bourses pour études à temps plein, le comité de perfectionnement :

1. recueille les besoins du milieu;
2. détermine les sommes disponibles;
3. détermine ensuite les montants de bourse attribuables aux catégories de candidates et de candidats à des études à temps plein;
4. prépare les critères et modalités de sélection des candidatures;
5. prépare les formulaires de demande et les documents d'information et les achemine à la commission pour distribution;
6. évalue les formulaires d'application dûment remplis et recommande à la commission les candidatures admissibles à une bourse d'études à temps plein;
7. dans le cas où la commission refuse l'octroi du congé permettant de donner suite à la recommandation du comité, celui-ci se réunit à nouveau pour convenir d'une nouvelle recommandation.

- C) Le congé avec bourse est d'une durée normale d'une année ou d'une demi-année. Par exception, il peut être d'une durée différente auquel cas le comité de perfectionnement déterminera les montants alloués. Il implique toujours, par contre, une libération à temps plein.
- D) L'enseignante ou l'enseignant doit fournir à la commission la preuve de son inscription ainsi que son ou ses relevés de notes.
- E) Si l'enseignante ou l'enseignant reçoit une bourse provenant de fonds publics, elle ou il obtient la différence entre le montant de la bourse auquel elle ou il a droit en vertu du présent article, et celui qu'elle ou qu'il reçoit de cette autre source.
- F) Sauf en cas d'incapacité totale permanente, chaque période d'absence pour études à temps plein entraîne pour l'enseignante ou l'enseignant une obligation de demeurer en service à la commission pour une durée équivalente au double de sa période d'absence.
- G) À moins de raison hors de son contrôle, l'enseignante ou l'enseignant qui quitte la commission avant d'avoir complété la période de service prévue, rembourse à la commission un montant proportionnel au temps qu'il lui reste à compléter selon la clause 7-3.04 F).
- H) Toute somme d'argent récupérée à la suite de l'application des clauses F) et G) s'ajoute au budget du comité de perfectionnement.
- I) Si, dans le cadre du présent système de perfectionnement, une enseignante ou un enseignant doit quitter le service de la commission, celle-ci lui reconnaît à son retour le même nombre d'années d'expérience, d'années de service et d'ancienneté que si elle ou il était demeuré en fonction à la commission.
- J) Le montant d'argent versé par la commission à l'enseignante ou à l'enseignant aux études à temps plein constitue pour le régime de retraite, le traitement annuel de ladite enseignante ou ledit enseignant, et ce, sous réserve des diverses lois et règlements régissant les régimes de retraite.

- K) L'enseignante ou l'enseignant qui désire mettre fin à son congé pour études à temps plein doit en aviser par écrit la commission avec un préavis de 21 jours afin de réintégrer son poste.

#### 7-3.05 Études à temps partiel

##### A) Éligibilité

Pour bénéficier d'un remboursement pour études à temps partiel, l'enseignante ou l'enseignant doit :

1. faire parvenir sa demande dans les délais annoncés;
2. joindre une preuve de réussite à sa demande de remboursement;
3. pour le secteur jeunes, avoir enseigné 90 jours dans l'année;
4. pour le secteur FP, avoir enseigné 360 heures dans l'année;
5. pour le secteur FGA, avoir enseigné 388 heures dans l'année.

##### B) Modalités

Aux fins de remboursement des frais pour études à temps partiel, le comité de perfectionnement :

1. détermine annuellement le montant réservé pour les études à temps partiel;
2. informe annuellement la commission du pourcentage de remboursement.

#### 7-3.06 Mise à jour et recyclage

##### A) Préalables

1. La mise à jour et le recyclage regroupent l'ensemble des activités de formation autres que les études à temps plein ou à temps partiel.
2. Ces activités doivent cependant être en lien avec la tâche de l'enseignante ou l'enseignant qui présente sa demande.
3. Toute activité doit avoir obtenu l'approbation du comité de perfectionnement avant sa réalisation.

##### B) Modalités

Le comité de perfectionnement :

1. détermine les critères de présentation et d'acceptation des demandes;
2. prépare l'information et l'achemine à la commission pour diffusion;
3. recueille et analyse les demandes qui lui sont acheminées;
4. détermine les critères et modalités de remboursement;
5. étudie tout projet justifiant un déboursé supplémentaire dans les cas où il existe un surplus accumulé;
6. fait les recommandations qu'il juge à propos à la commission.

## **CHAPITRE 8-0.00**

### **8-4.00 Année de travail**

8-4.02 Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail

- A) Chaque année, avant le 1<sup>er</sup> mai, la commission et le syndicat s'entendent sur le calendrier scolaire. Celui-ci établit les congés mobiles, les journées de planification et d'évaluation ainsi que les jours de classe.

La rentrée scolaire prévoit des modalités d'accueil particulières pour les élèves du préscolaire.

- B) Pendant l'année de travail, 20 jours, dont 3 mobiles, sont consacrés à la planification, à l'organisation et à l'évaluation des activités d'enseignement en dehors de la présence des élèves.

Ces 3 jours mobiles sont identifiés comme jours de classe. Ils seront utilisés comme journées de planification à raison d'une pour une s'il n'y a pas de fermeture des classes due à une tempête, à une loi ou un règlement édicté par le gouvernement.

- C) JOURS FÉRIÉS:

- fête du Travail;
- Action de grâces;
- veille de Noël;
- Noël;
- lendemain de Noël;
- veille du jour de l'An;
- jour de l'An;
- lendemain du jour de l'An;
- Vendredi saint;
- lundi de Pâques;
- Saint-Jean-Baptiste.

Lorsque ces jours se situent le samedi ou le dimanche, ils sont reportés au jour ouvrable précédant ou suivant la fête.

- D) L'année scolaire débute le 1<sup>er</sup> septembre et se termine le 30 juin: toutefois, l'année scolaire pourra débiter 5 jours ouvrables précédant immédiatement le 1<sup>er</sup> septembre à condition d'avoir une semaine entière de relâche entre Noël et Pâques (fin février début mars). Cette alternative ne doit pas avoir pour effet de modifier la période traditionnelle de vacances de 2 semaines au temps des Fêtes. Cette semaine de relâche est le report de la dernière semaine du mois d'août.
- E) La commission ne peut procéder à des changements au calendrier scolaire sans qu'il ait entente avec le syndicat.

### **8-5.00 Semaine régulière de travail**

8-5.05 Modalités de distribution des heures de travail

Advenant un besoin à cet effet, les parties se rencontrent.

## **8-6.00 Tâche éducative**

### 8-6.05 Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative

L'enseignante ou l'enseignant assure efficacement la surveillance des déplacements des élèves lors des entrées (accueils au sens de 8-6.01 C) de l'entente nationale) et des sorties de l'école, lors du début et de la fin des temps de récréation et lors des déplacements entre les périodes.

## **8-7.00 Conditions particulières**

### 8-7.09 Frais de déplacement

1. Les frais de déplacement et tous les autres frais encourus lors des déplacements des enseignantes et enseignants et des suppléantes et suppléants dans l'exercice de leur fonction sont remboursés selon les normes prévues par la commission pour l'ensemble de son personnel.
2. Cependant si la commission établissait des normes inférieures durant le cours de la présente convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention continueraient de s'appliquer.

### 8-7.10 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

La commission ou la direction de l'école peut convoquer les enseignantes ou enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes :

- A) l'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur de la semaine régulière de travail; cependant, elle ou il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis, dimanches et jours de fêtes;
- B) à l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :
  - 1) 10 rencontres collectives d'enseignantes ou d'enseignants convoquées par la commission ou la direction de l'école. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école. Aux fins de l'application du présent sous-alinéa, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes ou d'enseignants une telle rencontre d'un groupe défini d'enseignantes ou d'enseignants tel que degré, cycle, niveau, discipline et école;
  - 2) 3 réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent normalement en soirée.

Cependant, la direction de l'école peut convenir avec les enseignantes ou enseignants d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de la semaine de travail. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est compensé par une réduction de sa semaine régulière de travail pour un temps égal à la durée d'une telle réunion. Cette compensation en temps est prise à un moment convenu entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant.

### 8-7.11 Suppléance

- A) En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance.
- B) 1) À défaut pour la suppléance occasionnelle, la commission fait appel à des enseignantes et enseignants à temps partiel de l'école qui sont libres pour la totalité du remplacement et qui veulent en faire.

- 2) Ensuite, la commission fait appel à une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi (5-1.14).
- 3) Ensuite, la commission fait appel à une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste établie par elle à cet effet.
- 4) Si aucune de ces dernières ou derniers n'est disponible et pour parer à de telles situations d'urgence, la direction de l'école établit dans le cadre du chapitre 4-0.00 un système de dépannage parmi les enseignantes et enseignants de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école.  
  
Sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la 3<sup>e</sup> journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

## **CHAPITRE 9-0.00**

### **9-4.00 Section 2 : grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)**

- 9-4.01 La procédure de règlement de grief prévue à l'article 9-1.00 s'applique.
- 9-4.02 La procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00 s'applique.
- 9-4.03 La procédure sommaire d'arbitrage prévue aux articles 9-2.26 à 9- 2.31 s'applique:
- A) pour les griefs portant sur les matières locales suivantes :
    - les chapitres 3-0.00 et 4-0.00;
    - les articles 5-11.00, 5-15.00, 5-16.00 et 5-19.00;
  - B) pour les griefs portant sur toute autre matière que les parties (commission et syndicat) identifient comme sujette à l'arbitrage sommaire;
  - C) à tout grief sur lequel les parties (commission et syndicat) s'entendent explicitement pour le référer à l'arbitrage sommaire. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou les représentants autorisés des parties, est expédié au Greffe dans les plus brefs délais suivant la date indiquée en vertu du 3<sup>e</sup> paragraphe de la clause 9-1.03.
- 9-4.04 La procédure de médiation préarbitrale prévue à l'article 9-3.00 s'applique.

## **CHAPITRE 11-0.00**

### **11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES**

NOTE: Aux fins de faciliter la compréhension et les références, nous avons rapatrié des titres de la convention nationale pour le chapitre 11-0.00.

### **11-2.00 Enseignantes et enseignants à taux horaire et dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel**

Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes et d'enseignants à taux horaire et à temps partiel.

#### 11-2.09 (A.L.)

Arrangement local visant à remplacer les dispositions des clauses 11-2.04 à 11-2.08 relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel.

A) Pour l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel, la commission établit la liste de rappel selon les modalités suivantes:

- 1) la liste de rappel en vigueur en vertu de l'entente locale précédente et existante au 27 janvier 2012 continue d'exister en vertu du présent article;
- 2) au 1<sup>er</sup> juillet 2012, la liste de rappel est mise à jour en fonction des spécialités convenues et apparaissant à l'annexe 5;
- 3) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 et, par la suite, à la 100<sup>e</sup> journée et au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la commission ajoute à la liste, par spécialité, le nom des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants qui ont travaillé dans la spécialité visée, 1100 heures d'enseignement;
- 4) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, elle ajoute les noms des enseignantes ou enseignants qu'elle décide de rappeler et qui ont complété moins de 1100 heures d'enseignement.

La commission avise par écrit l'enseignante ou l'enseignant qu'elle décide de ne pas inscrire sur la liste;

- 5) les noms sont rajoutés dans l'ordre, selon la date d'entrée en service à l'éducation des adultes;
- 6) la commission ajoute dans sa spécialité, le nom d'une personne non rengagée pour surplus de personnel qui était déjà inscrite avant l'obtention d'un contrat à temps plein. La date d'entrée en service reconnue lors de l'inscription à la liste est reconduite;
- 7) Lorsqu'une personne accède à la liste de rappel, celle-ci dispose, à compter de la date d'inscription à la liste, d'une période de deux années scolaires pour obtenir une autorisation provisoire, un permis d'enseigner ou un brevet d'enseignement. La preuve de l'obtention de cette qualification doit être faite avant la mise à jour du 1<sup>er</sup> juillet de la deuxième année suivant l'entrée sur la liste. Lors du renouvellement, si la personne ne dispose pas des crédits nécessaires à celui-ci, elle est radiée de la liste jusqu'à ce qu'elle obtienne à nouveau une qualification légale, à la date de mise à jour suivante de ladite liste.

Pour être maintenue sur la liste de rappel, toute personne inscrite doit détenir une autorisation d'enseigner. Malgré l'énoncé précédent, une personne sur la liste de rappel au 1<sup>er</sup> juillet 2012 dispose d'une période de deux années scolaires pour obtenir une autorisation provisoire, un permis d'enseigner ou un brevet d'enseignement. La preuve de l'obtention de cette qualification doit être faite avant la mise à jour du 1<sup>er</sup> juillet 2014. Lors du renouvellement, si la personne ne dispose pas des crédits nécessaires à celui-ci, elle est radiée de la liste jusqu'à ce qu'elle obtienne à nouveau une qualification légale, à la date de mise à jour suivante de ladite liste.

- 8) l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas dispensé d'heures d'enseignement pendant une période de 24 mois consécutifs est exclu de la liste, sauf dans les cas suivants :
  - accident du travail au sens de la loi;
  - droits parentaux au sens de la convention collective;
  - invalidité sur présentation de pièces justificatives;
  - tout autre motif jugé valable par la commission.
- 9) l'enseignante ou l'enseignant qui démissionne est retiré de la liste de rappel;

10) l'enseignante ou l'enseignant qui refuse plus de 3 fois une tâche de plus de 3 heures est radié de la liste, sans attendre la mise à jour de la liste, sauf si le refus est pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- accident du travail au sens de la loi;
- droits parentaux au sens de la convention collective;
- invalidité sur présentation de pièces justificatives;
- tout autre motif jugé valable par la commission.

La personne radiée de la liste est exclue pour une année civile complète et ne peut être réinscrite avant la première mise à jour suivant cette année civile.

La commission informe le syndicat du nom de la personne qui a été ainsi radiée de la liste;

11) une seule liste de rappel est établie pour la commission, et ce, indépendamment des lieux d'enseignement;

12) la liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

B) Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire ou à temps partiel, elle offre la tâche à la personne dont le nom apparaît à la liste de rappel établie à la clause 11-2.09 A), selon la spécialité visée et dans l'ordre où son nom y est inscrit.

C) L'enseignante ou l'enseignant engagé en vertu de B) doit pouvoir obtenir une charge d'enseignement de 800 heures / année dans sa spécialité avant que la commission ne puisse engager une autre personne, sauf si cela crée un conflit d'horaire pour l'enseignante ou l'enseignant. Cet objectif n'a pas pour effet de donner droit à la clause 11-10.09.

D) Lorsqu'il y a diminution de clientèle amenant une réduction du nombre d'heures d'enseignement à dispenser par les enseignantes et enseignants engagés en vertu de B), la commission diminue d'abord le nombre d'heures de la personne qui a été engagée en dernier lieu dans cette spécialité.

## **11-4.00 Champ d'application et reconnaissance**

11-4.02 Reconnaissance des parties locales

L'article 2-2.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

## **11-5.00 Prérogatives syndicales**

11-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux

L'article 3-1.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

11-5.02 Utilisation des locaux de la commission scolaire aux fins syndicales

L'article 3-2.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

11-5.03 Documentation à fournir au syndicat

L'article 3-3.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

11-5.04 Régime syndical

L'article 3-4.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

11-5.05 Déléguée ou délégué syndical

L'article 3-5.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

- 11-5.06 Libération pour activités syndicales  
L'article 3-6.00 s'applique avec arrangement local.
- 11-5.07 Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent  
L'article 3-7.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.
- 11-6.00 Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale**
- 11-6.01 Chacun des articles du chapitre 4-0.00 s'applique à toutes les enseignantes et tous les enseignants de l'éducation des adultes y incluant celles et ceux à taux horaire.  
Les objets de participation au niveau du centre sont les mêmes en faisant les adaptations nécessaires.
- 11-6.02 L'organisme de participation au niveau de la commission intègre le chapitre 4-0.00 et l'article 11-6.00.
- 11-7.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux**
- 11-7.01 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)  
L'article 5-1.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.
- 11-7.14 Mouvement de personnel et sécurité d'emploi

B) Procédure d'affectation et de mutation

La clause 5-3.17 s'applique avec bassin distinct. La procédure d'affectation et de mutation est la même et se déroule au même moment à l'éducation des adultes, à la formation professionnelle et au régulier. Toutefois, il ne pourra y avoir de transfert entre le secteur de l'éducation aux adultes et les 2 autres.

C) (A.L.)

Les clauses 5-3.20 et 5-3.22 à 5-3.31 s'appliquent.

Cependant, le sous-paragraphe 9 du paragraphe A) de la clause 5- 3.20 est remplacé par le suivant:

- 9) la commission engage, selon l'ordre établi, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la spécialité visée sur la liste de rappel prévue à l'arrangement local 11-2.09, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède et qui, le cas échéant, répond aux exigences pertinentes que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé la commission avant le 1<sup>er</sup> juin d'une année qu'elle ou qu'il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

D) Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'un centre.

La clause 5-3.21 s'applique, y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire avec les particularités suivantes :

- 1) avant le 15 juin, la commission doit fournir au conseil des enseignantes et enseignants le nombre d'heures-groupes prévues pour l'année scolaire suivante ainsi que sa répartition par discipline;
- 2) une fois l'équipe des enseignantes et enseignants constituée pour l'année scolaire suivante, à la suite de l'application des clauses 11-7.14 B) et 11-2.09, les enseignantes et enseignants se répartissent entre elles et eux les tâches d'enseignement. Par la suite, le conseil des enseignantes et enseignants présente le projet de répartition à la direction de l'école.

11-7.16 Promotion (A.L.)

L'arrangement local qui remplace 5-5.01 à 5-5.04 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

11-7.17 Dossier personnel

L'article 5-6.00 s'applique.

11-7.18 Renvoi

L'article 5-7.00 s'applique.

11-7.19 Non-renouvellement

L'article 5-8.00 s'applique.

11-7.20 Démission et bris de contrat

L'article 5-9.00 s'applique.

11-7.22 Réglementation des absences

L'article 5-11.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

11-7.23 Responsabilité civile

L'article 5-12.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

11-7.24 Droits parentaux (A.L.)

L'article 5-13.00 s'applique avec arrangement local à 5-13.33.

11-7.25 Congés spéciaux (A.L.)

L'article 5-14.00 s'applique avec arrangement local à 5-14.02.

11-7.26 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales

L'article 5-15.00 s'applique.

11-7.27 Congés pour affaires relatives à l'éducation

L'article 5-16.00 s'applique.

11-7.30 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie

L'article 5-19.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

## **11-8.00 Rémunération des enseignantes et enseignants**

11-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention

L'article 6-9.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

Pour le personnel enseignant régulier, les versements de la rémunération sont faits par virements bancaires, à compter du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>e</sup> jeudi ouvrable suivant leur premier jour de travail, en fonction du cycle de versement des paies applicables. Les autres versements se font tous les 2 jeudis suivant le premier versement. Si ces jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le versement est effectué le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis.

Malgré le paragraphe précédent, le personnel enseignant régulier qui entre en fonction au mois d'août, et qui désire recevoir son premier versement à compter du 1<sup>er</sup> jeudi ouvrable de l'année scolaire du secteur jeunes, doit en aviser par écrit la commission scolaire, et ce, avant le 30 juin.

Le personnel à contrat qui entre en fonction au mois d'août voit sa rémunération versée à compter du 2<sup>e</sup> ou du 3<sup>e</sup> jeudi ouvrable suivant son premier jour de travail, en fonction du cycle de versement des paies applicable.

Les enseignantes et enseignants à taux horaire et les suppléantes et suppléants occasionnels sont rémunérés selon le même calendrier et dans un délai maximal de 30 jours des périodes d'enseignement effectuées.

## **11-9.00 Perfectionnement**

11-9.03 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)  
L'article 7-3.00 s'applique.

## **11-10.00 Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement**

11-10.03

B) Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail.

1) Chaque année, avant le 1<sup>er</sup> mai, la commission et le syndicat s'entendent sur le calendrier scolaire. Celui-ci établit les congés mobiles, les journées de planification et d'évaluation et les jours de classe.

2) Pendant l'année de travail, 24 heures sont consacrées à la planification, à l'organisation et à l'évaluation des activités d'enseignement en dehors de la présence des élèves.

3) JOURS FÉRIÉS:

- fête du Travail;
- Action de grâces;
- veille de Noël;
- Noël;
- lendemain de Noël;
- veille du jour de l'An;
- jour de l'An;
- lendemain du jour de l'An;
- Vendredi saint;
- lundi de Pâques;
- Saint-Jean-Baptiste.

Lorsque ces jours se situent le samedi ou le dimanche, ils sont reportés au jour ouvrable précédant ou suivant la fête.

4)

a) L'année scolaire débute le 1<sup>er</sup> septembre et se termine le 30 juin : toutefois, l'année scolaire pourra débiter 5 jours ouvrables précédant immédiatement le 1<sup>er</sup> septembre à condition d'avoir une semaine entière de relâche entre Noël et Pâques (fin février début mars). Cette alternative ne doit pas avoir pour effet de modifier la période traditionnelle de vacances de 2 semaines au temps des Fêtes. Cette semaine de relâche est le report de la dernière semaine du mois d'août.

- b) Pour certains groupes d'élèves référés par un ministère fédéral ou provincial, le calendrier scolaire prévoit une période de fermeture de 4 semaines consécutives, incluant les 2 semaines dites «vacances de la construction», durant la période estivale, et peut comporter pour les élèves plus de 200 jours. Cette alternative ne doit pas avoir pour effet de modifier la période traditionnelle de vacances de 2 semaines au temps des Fêtes. De plus, chaque enseignante et enseignant doit bénéficier d'une semaine entière de relâche entre Noël et Pâques.
  - c) L'enseignante ou l'enseignant qui a moins de 7 semaines consécutives d'arrêt pendant la période estivale bénéficie de congé d'au moins 5 jours ouvrables consécutifs en cours d'année.
- 5) Sous réserve de la clause 11-10.03 B) 2), la commission ne peut procéder à des changements au calendrier scolaire sans qu'il y ait entente avec le syndicat.

11-10.05 Modalités de distribution des heures de travail

L'article 8-5.05 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

11-10.06 Période de repas (A.L.)

La période de repas se situe entre 11 h 30 et 13 h pour l'horaire de jour et entre 17 h 30 et 19 h pour l'horaire du soir. À moins d'entente différente entre la direction et le conseil des enseignantes et enseignants, la période de repas est de 60 minutes.

11-10.09 Frais de déplacement

L'article 8-7.09 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

11-10.11 Suppléance

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la suppléance occasionnelle est assurée par :

- a) une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou une enseignante ou un enseignant en surplus d'affectation;
- b) une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de rappel dans la spécialité, qui a été engagé pour moins de 800 heures/année, et pour les heures pour lesquelles elle ou il est disponible, et ce, jusqu'au comblement des 800 heures;
- c) une enseignante ou un enseignant dans la spécialité, qui a été engagé pour moins de 800 heures/année, et pour les heures pour lesquelles elle ou il est disponible, et ce jusqu'au comblement des 800 heures;
- d) une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de suppléance dans la spécialité;
- e) une enseignante ou un enseignant à statut taux horaire ou temps partiel, déjà engagé pour une pleine tâche (800 heures), qui désire faire de la suppléance sur une base volontaire et qui est disponible;
- f) une enseignante ou un enseignant régulier, qui désire faire de la suppléance sur une base volontaire et qui est disponible;
- g) si aucune ou aucun de ces derniers n'est disponible et pour parer à de telles situations d'urgence, la direction du centre applique le système de dépannage convenu dans le cadre de la clause 11-6.01.

Sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la 3<sup>e</sup> journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

## **11-11.00 Règlement des griefs et modalités d'amendement à l'entente**

11-11.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)  
L'article 9-4.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

## **11-14.00 Dispositions générales**

11-14.01 Les articles 14-0.01 et 14-0.02 s'appliquent y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

11-14.02 Hygiène, santé et sécurité au travail  
L'article 14-10.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

Annexes Toutes les annexes de la convention locale s'appliquent sauf l'annexe 6.

## **CHAPITRE 13-0.00**

### **13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOTE: Aux fins de faciliter la compréhension et les références, nous avons rapatrié des titres de la convention nationale pour le chapitre 13-0.00.

### **13-2.00 Enseignantes ou enseignants à taux horaire et dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel**

#### **DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET À TEMPS PARTIEL**

##### **13-2.10 (A.L.)**

Arrangement local visant à remplacer les dispositions des clauses 13-2.05 à 13-2.09 relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel.

A) Pour l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à temps partiel, la commission établit la liste de rappel selon les modalités suivantes:

- 1) la liste de rappel en vigueur en vertu de l'entente locale précédente et existante au 27 janvier 2012 continue d'exister en vertu du présent article;
- 2) au 1<sup>er</sup> juillet 2012, la liste de rappel est mise à jour en fonction des spécialités et sous-spécialités convenues et apparaissant à l'annexe 6;
- 3) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, et par la suite, à la 100<sup>e</sup> journée et au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la commission ajoute à la liste, par spécialité et sous-spécialité, le nom des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants qui ont travaillé dans la spécialité ou sous-spécialité visée, 980 heures d'enseignement;
- 4) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, elle ajoute les noms des enseignantes ou enseignants qu'elle décide de rappeler qui ont complété moins de 980 heures d'enseignement.

La commission avise par écrit l'enseignante ou l'enseignant qu'elle décide de ne pas inscrire sur la liste de rappel;

- 5) les noms sont rajoutés dans l'ordre, selon la date d'entrée en service en formation professionnelle;

- 6) la commission ajoute dans sa spécialité ou sous-spécialité, le nom d'une personne non rengagée pour surplus de personnel qui était déjà inscrite avant l'obtention d'un contrat à temps plein. La date d'entrée en service reconnue lors de l'inscription à la liste est reconduite;
- 7) Lorsqu'une personne accède à la liste de rappel, celle-ci dispose, à compter de la date d'inscription à la liste, d'une période de deux années scolaires pour obtenir une autorisation provisoire, un permis d'enseigner ou un brevet d'enseignement. La preuve de l'obtention de cette qualification doit être faite avant la mise à jour du 1<sup>er</sup> juillet de la deuxième année suivant l'entrée sur la liste. Lors du renouvellement, si la personne ne dispose pas des crédits nécessaires à celui-ci, elle est radiée de la liste jusqu'à ce qu'elle obtienne à nouveau une qualification légale, à la date de mise à jour suivante de ladite liste.

Pour être maintenue sur la liste de rappel, toute personne inscrite doit détenir une autorisation d'enseigner. Malgré l'énoncé précédent, une personne sur la liste de rappel au 1<sup>er</sup> juillet 2012 dispose d'une période de deux années scolaires pour obtenir une autorisation provisoire, un permis d'enseigner ou un brevet d'enseignement. La preuve de l'obtention de cette qualification doit être faite avant la mise à jour du 1<sup>er</sup> juillet 2014. Lors du renouvellement, si la personne ne dispose pas des crédits nécessaires à celui-ci, elle est radiée de la liste jusqu'à ce qu'elle obtienne à nouveau une qualification légale, à la date de mise à jour suivante de ladite liste.

- 8) l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas dispensé d'heures pendant une période de 24 mois consécutifs est exclu de la liste, sauf dans les cas suivants :
  - accident du travail au sens de la loi;
  - droits parentaux au sens de la convention collective;
  - invalidité sur présentation de pièces justificatives;
  - tout autre motif jugé valable par la commission.
- 9) l'enseignante ou l'enseignant qui démissionne est retiré de la liste de rappel;
- 10) l'enseignante ou l'enseignant qui refuse plus de 3 fois une tâche de plus de 3 heures est radié de la liste, sans attendre la mise à jour de la liste, sauf si le refus est pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
  - accident du travail au sens de la loi;
  - droits parentaux au sens de la convention collective;
  - invalidité sur présentation de pièces justificatives;
  - tout autre motif jugé valable par la commission.

La personne radiée de la liste est exclue pour une année civile complète et ne peut être réinscrite avant la première mise à jour suivant cette année civile.

La commission informe le syndicat du nom de la personne qui a été ainsi radiée de la liste;

- 11) une seule liste de rappel est établie pour la commission, et ce, indépendamment des lieux d'enseignement;
  - 12) la liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.
- B) Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire ou à temps partiel, elle offre la tâche à la personne dont le nom apparaît à la liste de rappel établie à la clause 13-2.10 A) précédente, selon la spécialité ou la sous-spécialité et dans l'ordre où son nom est inscrit.

Dans le cas d'une formation en industrie, la commission peut ne pas respecter le paragraphe précédent.

- C) L'enseignante ou l'enseignant engagé en vertu de B) doit pouvoir obtenir une charge d'enseignement de 720 heures / année dans sa spécialité ou sous-spécialité avant que la commission ne puisse engager une autre personne, sauf si cela crée un conflit d'horaire pour l'enseignante ou l'enseignant.
- D) Lorsqu'il y a diminution de clientèle amenant une réduction du nombre d'heures d'enseignement à dispenser par les enseignantes et enseignants engagés en vertu de la clause 13-02.10 B), la commission diminue d'abord le nombre d'heures de la personne qui a été engagée en dernier lieu dans cette spécialité ou sous-spécialité.

### **13-4.00 Champ d'application et reconnaissance**

- 13-4.02 Reconnaissance des parties locales  
L'article 2-2.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

### **13-5.00 Prérogatives syndicales**

- 13-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux  
L'article 3-1.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.
- 13-5.02 Utilisation des locaux de la commission scolaire aux fins syndicales  
L'article 3-2.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.
- 13-5.03 Documentation à fournir au syndicat  
L'article 3-3.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.
- 13-5.04 Régime syndical  
L'article 3-4.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.
- 13-5.05 Déléguée ou délégué syndical  
L'article 3-5.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.
- 13-5.06 Libération pour activités syndicales (A.L.)  
L'article 3-6.00 s'applique avec arrangement local.
- 13-5.07 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent  
L'article 3-7.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

### **13-6.00 Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale**

- 13-6.01 Chacun des articles du chapitre 4-0.00 s'applique à toutes les enseignantes et tous les enseignants de la formation professionnelle y incluant celles et ceux à taux horaire.
- 13-6.02 L'organisme de participation au niveau de l'école intègre le chapitre 4-0.00 et l'article 13-6.00.
- 13-6.03 L'organisme de participation au niveau de la commission intègre le chapitre 4-0.00 et l'article 13-6.00.

## **13-7.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux**

13-7.01 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

L'article 5-1.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

13-7.13 Ancienneté (A.L.)

L'article 5-2.00 s'applique avec arrangement local à 5-2.09.

13-7.21 Critères et procédures d'affectation et de mutation sous réserve des critères d'ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale

L'article 5-3.17 s'applique, étant entendu que, si la commission conclut une entente de service, les établissements visés sont considérés comme des écoles aux fins d'application de l'entente locale. Pour l'enseignante ou l'enseignant qui doit enseigner à plus de 50 km de son domicile ou de son lieu de travail à la suite de l'application de 5-3.17, la commission et le syndicat se rencontrent pour convenir des modalités suivantes : du temps de déplacement reconnu dans la tâche ainsi que des frais de déplacement pour l'enseignante ou l'enseignant concerné.

La procédure d'affectation et de mutation est la même et se déroule au même moment à l'éducation des adultes, à la formation professionnelle et au régulier. Toutefois, il ne pourra y avoir de transfert entre le secteur de l'éducation des adultes et les 2 autres.

13-7.24 (A.L.)

La clause 5-3.20 s'applique à l'exception du paragraphe C).

Cependant, le sous-paragraphe 9 du paragraphe A) est remplacé par le suivant :

9) la commission engage, selon l'ordre établi, l'enseignante ou l'enseignant inscrit dans la sous-spécialité ou à défaut la spécialité visée à la liste de rappel prévue à l'arrangement local 13-2.10, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé la commission avant le 1<sup>er</sup> juin d'une année qu'elle ou qu'il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

13-7.25 Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'un centre

L'article 5-3.21 s'applique en modifiant la clause 5-3.21.03 A) de la façon suivante :

A) pour les activités d'enseignement (présentation de cours et leçons) :

Les enseignantes et enseignants se répartissent entre elles et eux, par spécialité, les tâches d'enseignement, telles tâches devant être équitables. De plus, la notion d'équité dans la répartition des fonctions inclut également la répartition de l'horaire du mois d'août entre les enseignantes et enseignants d'une même spécialité.

Par la suite, l'enseignante ou l'enseignant prépare, à l'intérieur du calendrier scolaire, un projet d'horaire correspondant à l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- 1) un projet d'horaire comportant 200 jours de travail consécutifs;
- 2) un projet d'horaire comportant 200 jours de travail non consécutifs incluant des jours ou des semaines non convocables ou la combinaison des deux.

Ce second choix s'adresse notamment à l'enseignante ou l'enseignant qui a eu moins de 7 semaines consécutives d'arrêt pendant la période estivale.

Le conseil des enseignantes et enseignants présente, par spécialité, le projet de répartition à la direction.

- 13-7.43 Promotion (A.L.)  
L'arrangement local qui remplace 5-5.01 à 5-5.04 s'applique.
- 13-7.44 Dossier personnel  
L'article 5-6.00 s'applique.
- 13-7.45 Renvoi  
L'article 5-7.00 s'applique.
- 13-7.46 Non-renouvellement  
L'article 5-8.00 s'applique.
- 13-7.47 Démission et bris de contrat  
L'article 5-9.00 s'applique.
- 13-7.49 Réglementation des absences  
L'article 5-11.00 s'applique y compris pour les enseignantes et enseignants à taux horaire.
- 13-7.50 Responsabilité civile  
L'article 5-12.00 s'applique y compris pour les enseignantes et enseignants à taux horaire.
- 13-7.51 Droits parentaux (A.L.)  
L'article 5-13.00 s'applique avec arrangement local à 5-13.33.
- 13-7.52 Congés spéciaux (A.L.)  
L'article 5-14.00 s'applique avec arrangement local à 5-14.02.
- 13-7.53 Nature, durée et modalités des congés sans traitement, ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales  
L'article 5-15.00 s'applique.
- 13-7.54 Congés pour affaires relatives à l'éducation  
L'article 5-16.00 s'applique.
- 13-7.57 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie  
L'article 5-19.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

### **13-8.00 Rémunération des enseignantes et enseignants**

- 13-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention  
L'article 6-9.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

Pour le personnel enseignant régulier, les versements de la rémunération sont faits par virements bancaires, à compter du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>e</sup> jeudi ouvrable suivant leur premier jour de travail, en fonction du cycle de versement des paies applicables. Les autres versements se font tous les 2 jeudis suivant le premier versement. Si ces jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le versement est effectué le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis.

Malgré le paragraphe précédent, le personnel enseignant régulier qui entre en fonction au mois d'août, et qui désire recevoir son premier versement à compter du 1<sup>er</sup> jeudi ouvrable de l'année scolaire du secteur jeunes, doit en aviser par écrit la commission scolaire, et ce, avant le 30 juin.

Le personnel à contrat qui entre en fonction au mois d'août voit sa rémunération versée à compter du 2<sup>e</sup> ou du 3<sup>e</sup> jeudi ouvrable suivant son premier jour de travail, en fonction du cycle de versement des paies applicable.

Les enseignantes et enseignants à taux horaire et les suppléantes et suppléants occasionnels sont rémunérés selon le même calendrier et dans un délai maximal de 30 jours des périodes d'enseignement effectuées.

### **13-9.00 Perfectionnement**

13-9.03 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)  
L'article 7-3.00 s'applique.

### **13-10.00 Tâche de l'enseignante ou l'enseignant et son aménagement**

13-10.04

D)

Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail

- 1) Chaque année, avant le 1<sup>er</sup> mai, la commission et le syndicat s'entendent sur le calendrier scolaire. Celui-ci établit les congés mobiles, les journées de planification et d'évaluation, les jours de classe et les étapes.
- 2) Pendant l'année de travail, l'équivalent en heures de vingt (20) jours, dont huit (8) fixés pour l'ensemble des enseignantes et enseignants à temps plein, sont consacrés à la planification, à l'organisation et à l'évaluation des activités d'enseignement en dehors de la présence des élèves. L'équivalent en heures des autres jours sert au perfectionnement, aux stages en milieu de travail des enseignantes et enseignants et au développement des options.

L'ensemble de ces moments, fixés ou non pour l'ensemble des enseignantes et enseignants, totalisent annuellement 108 heures.

#### 3) JOURS FÉRIÉS:

- fête du Travail;
- Action de grâces;
- veille de Noël;
- Noël;
- lendemain de Noël;
- veille du jour de l'An;
- jour de l'An;
- lendemain du jour de l'An;
- Vendredi saint;
- lundi de Pâques;
- Saint-Jean-Baptiste.

Lorsque ces jours se situent le samedi ou le dimanche, ils sont reportés au jour ouvrable précédant ou suivant la fête.

4)

- a) L'année scolaire débute au plus tôt le 1<sup>er</sup> août et se termine au plus tard le 30 juin suivant et peut comporter, pour les élèves, plus de deux cents (200) jours. Cette alternative ne doit pas avoir pour effet de modifier la période traditionnelle de vacances de deux (2) semaines au temps des fêtes. De plus, chaque enseignante et enseignant doit bénéficier d'une (1) semaine entière de relâche entre Noël et Pâques.

Malgré le paragraphe précédent, pour certains groupes, l'année scolaire peut se terminer ou débiter en juillet, après entente entre la commission et le syndicat.

- b) Pour certains groupes d'élèves, le calendrier scolaire peut se situer entre le 1<sup>er</sup> août et le 30 juin et peut comporter pour les élèves plus de 200 jours. Cette alternative ne doit pas avoir pour effet de modifier la période traditionnelle de vacances de 2 semaines au temps des Fêtes. De plus, chaque enseignante et enseignant doit bénéficier d'une semaine entière de relâche entre Noël et Pâques.
- c) L'enseignante ou l'enseignant qui a moins de 7 semaines consécutives d'arrêt pendant la période estivale bénéficie de congé d'au moins 5 jours ouvrables consécutifs en cours d'année.

- 5) Sous réserve de la clause 13-10.04 D) 2), la commission ne peut procéder à des changements au calendrier scolaire sans qu'il ait entente avec le syndicat.

#### 13-10.06 Modalités de distribution des heures de travail

La clause 8-5.05 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

Gestion de la tâche :

- A) en lien avec la gestion de tâche associée aux modifications d'horaire, chaque enseignante et enseignant à temps plein se voit attribuer annuellement 30 heures à être comptabilisées dans le temps de travail prévu à la clause 13-10.05 B) 1) des dispositions de l'entente nationale pour la période 2010-2015;
- B) pour la ou les personnes concernées, la responsabilité de la confection et de la gestion des horaires génère, en plus, un total annuel de 40 heures par spécialité à être comptabilisées dans le temps de travail prévu à la clause 13-10.05 B) 1) des dispositions de l'entente nationale pour la période 2010-2015.
- De plus, ces personnes bénéficient d'une période de 10 jours ouvrables pour la réalisation de cette tâche;
- C) après consultation du syndicat, la commission scolaire établit annuellement, s'il y a lieu, un nombre d'heures pour les stages d'intégration en milieu de travail pour chaque spécialité.

#### 13-10.07 Tâche éducative

Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative

La clause 8-6.05 s'applique.

- compte tenu du contexte particulier que représente un centre de formation professionnelle, 50 heures sont comptabilisées dans le temps de travail prévu à la clause 13-10 .07 J) des dispositions de l'entente nationale pour la période 2010-2015. L'enseignante ou l'enseignant doit, pour l'équivalent de ces heures, assurer efficacement la surveillance des déplacements des élèves lors des entrées et sorties du Centre, lors du début et de la fin des temps de « pause » des élèves et lors des déplacements entre les périodes.

- 13-10.09 Période de repas (A.L.)  
À moins d'entente différente entre la direction et le conseil des enseignantes et enseignants, la période de repas est de 60 minutes. Cette période se situe entre 11 h 30 et 13 h 15 pour l'horaire de jour et avant le début des cours du soir si lesdits cours commencent après 17 h 30.
- 13-10.12 Frais de déplacement  
L'article 8-7.09 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.
- 13-10.13 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents  
L'article 8-7.10 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, sauf pour les situations de suppléance occasionnelle.
- 13-10.15 Suppléance  
En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la suppléance occasionnelle est assurée par :
- a) une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou une enseignante ou un enseignant en surplus d'affectation;
  - b) une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de rappel dans la spécialité ou la sous-spécialité, qui a été engagé pour moins de 720 heures/année, et pour les heures pour lesquelles elle ou il est disponible, et ce, jusqu'au comblement des 720 heures;
  - c) une enseignante ou un enseignant dans la spécialité ou la sous-spécialité, qui a été engagé pour moins de 720 heures/année, et pour les heures pour lesquelles elle ou il est disponible, et ce, jusqu'au comblement des 720 heures;
  - d) une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de suppléance, dans la spécialité ou la sous-spécialité;
  - e) une enseignante ou un enseignant à statut taux horaire ou temps partiel, déjà engagé pour une pleine tâche (720 heures), qui désire faire de la suppléance sur une base volontaire et qui est disponible;
  - f) une enseignante ou un enseignant régulier, qui désire faire de la suppléance sur une base volontaire et qui est disponible;
  - g) si aucune ou aucun de ces derniers n'est disponible et pour parer à de telles situations d'urgence, la direction du centre applique le système de dépannage convenu dans le cadre de la clause 13-6.01.
- Sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la 3<sup>e</sup> journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

### **13-13.00 Règlement des griefs et modalités d'amendement à l'entente**

- 13-13.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)  
L'article 9-4.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

### **13-16.00 Dispositions générales**

- 13-16.01 Les articles 14-0.01 et 14-0.02 s'appliquent y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.
- 13-16.02 Hygiène, santé et sécurité au travail  
L'article 14-10.00 s'applique y compris pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

## **13-17.00 Annexes**

Toutes les annexes de la convention locale s'appliquent sauf l'annexe 5.

## **CHAPITRE 14-0.00**

### **14-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

14-0.01 Les annexes font partie intégrante de la convention.

14-0.02 La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et se termine selon les lois en vigueur. Toutefois, sa mise en application se fera à compter du 24 mai 2012 et elle n'a pas d'effet rétroactif.

### **14-10.00 Hygiène, santé et sécurité au travail**

14-10.01 La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité santé et sécurité au travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants.

14-10.02 La commission et le syndicat conviennent de maintenir le comité spécifique de santé et sécurité au travail.

14-10.03 L'enseignante ou l'enseignant doit :

- A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

14-10.04 La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants; elle doit notamment :

- A) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de l'enseignante ou de l'enseignant;
- B) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des enseignantes et enseignants;
- C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- E) permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission.

14-10.05 La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens et d'équipements de protection, individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat, les enseignantes et enseignants, pour éliminer à la source même, les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

- 14-10.06 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission.
- Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission, convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 14-10.10, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'école concernée; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la commission.
- Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, peut interrompre temporairement son travail, après en avoir informé la direction de l'école, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, ni remboursement.
- 14-10.07 Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 14-10.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et sous réserve des modalités y prévues, le cas échéant.
- 14-10.08 La commission ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un renvoi, ou un non-renouvellement, une mutation, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 14-10.06.
- 14-10.09 Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 14-10.06; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou conseiller avant la tenue de la rencontre.
- 14-10.10 Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants à l'organisme de participation prévu à la clause 14-10.01 ou au comité formé en vertu de la clause 14-10.02, le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou représentant peut interrompre temporairement son travail, après en avoir informé la direction de son école, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, ni remboursement dans les cas suivants :
- A) lors de la rencontre prévue au 3<sup>e</sup> alinéa de la clause 14-10.06;
  - B) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une enseignante ou d'un enseignant.

## ANNEXE 1

### RENSEIGNEMENTS REMIS AU SYNDICAT (3-3.04)

Nom  
Adresse  
Téléphone  
Date de naissance  
Sexe  
Régime de retraite  
Lieu de travail  
Scolarité réelle  
Autorisation légale d'enseigner  
Nombre d'années d'expérience  
Nombre d'années d'ancienneté  
Poste occupé

Niveau :   préscolaire  
              primaire  
              secondaire  
              formation professionnelle  
              adultes

Champ

Statut :    temps plein  
              temps partiel  
              disponibilité  
              suppléant  
              leçon

Complément statut :  
              temps plein  
              temps partiel

Traitement  
Échelon  
État d'emploi  
Proportion de tâche effectuée

CETTE LISTE CONTIENT TOUTES LES ENSEIGNANTES ET TOUS LES ENSEIGNANTS QUI TRAVAILLENT DURANT L'ANNÉE

N.B. Les noms des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés n'apparaissent pas sur cette liste et la commission fournira cette information au syndicat.

## ANNEXE 2

### FORMULAIRE D'INSCRIPTION À LA MUTATION

(mutation volontaire et mutation en vertu de 5-3.17.04 E))

Dans le cadre du processus de mutation, la commission scolaire invite les enseignantes et enseignants qui désirent changer d'école de façon volontaire, à la 2<sup>e</sup> étape du processus, à s'inscrire, 48 heures à l'avance, à la rencontre, et ce, sans obligation de leur part, au moyen du présent formulaire.

De plus, elle invite les enseignantes et enseignants qui se sont retrouvés dans le bassin de mutation à cause d'un « surplus école » au cours des 2 années précédentes à signifier leur intérêt à participer à la 1<sup>re</sup> étape du mécanisme de mutation, à s'inscrire, 48 heures à l'avance, à la rencontre, au moyen du présent formulaire.

Je désire participer, sans obligation, à la séance de mutation volontaire en prévision de l'année scolaire 20__ - 20 __.	<input type="checkbox"/>	Je désire participer au 1 <sup>er</sup> tour de la séance de mutation en prévision de l'année scolaire 20__ - 20 __, considérant avoir été en surplus au cours des 2 années précédentes.	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--	--------------------------

#### Mécanisme de mutation prévue à la clause 5-3.17.05 de l'Entente locale :

*Lors de la réunion, au plus tard le 15 juin, la commission offre les postes disponibles<sup>6</sup> dans chacun des champs par ordre décroissant d'ancienneté de la façon suivante :*

- 1) aux enseignantes et aux enseignants du champ versés dans le bassin de mutation en vertu des clauses 5-3.17.03, 5-3.17.04 C), 5-3.17.04 E) 2) et aux enseignantes et aux enseignants qui sont nouveaux dans ce champ à la suite d'une réaffectation administrative;*
- 2) ensuite, aux enseignantes et aux enseignants du champ inscrits à la réunion selon 5-3.17.04 E) 1), qui désirent changer d'école ainsi qu'aux enseignantes et aux enseignants en réaffectation volontaire.*

*Lors de cette seconde étape, les postes disponibles sont offerts en simulation, étant entendu que chacune et chacun sont libres de se retirer du processus à tout moment.*

*Les enseignantes et enseignants qui demeurent jusqu'à la fin de la simulation confirment une dernière fois leur choix et le processus est alors terminé.*

Nom, prénom :			
École :		Champ :	
Signature:		Date :	

<sup>6</sup> Les postes des personnes ayant donné une démission conditionnelle, sauf pour l'obtention d'une mesure de résorption, sont alors offerts étant entendu que les personnes qui les choisissent retourneraient en surplus d'école si lesdites démissions ne devenaient pas effectives.

## **ANNEXE 4**

### **FRAIS DE DÉPLACEMENT**

La « Politique de remboursement des dépenses reliées à la fonction » adoptée le 13 mai 2008, et mise en application à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, fait partie intégrante de la présente entente locale au sens de la clause 8-7.09.

## ANNEXE 5

### LISTE DE RAPPEL – Éducation des adultes – formation générale

Spécialités au Service de l'éducation des adultes - formation générale

ANGLAIS

DÉVELOPPEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

FRANÇAIS \*

FRANCISATION

MATHÉMATIQUES ET SCIENCES

---

\* *Les enseignantes ou enseignants dont les noms sont inscrits dans la spécialité Français à la liste de rappel du 1er juillet 2007 et qui répondent au critère capacité tel que défini à la clause 5-3.13 pour la spécialité Francisation, voient leurs noms inscrits dans cette spécialité également.*

## **ANNEXE 6**

### **LISTE DE RAPPEL - Formation professionnelle**

SPÉCIALITÉ 1 : Administration, commerce et informatique

SPÉCIALITÉ 3 : Alimentation et tourisme

- sous-spécialité : cuisine pâtisserie

- sous-spécialité : restauration

SPÉCIALITÉ 9A : Électricité

- sous-spécialité : électricité d'entretien en industrie

SPÉCIALITÉ 10A : Équipement motorisé

SPÉCIALITÉ 11A : Production

SPÉCIALITÉ 11B : Services techniques

- sous-spécialité : dessin industriel

SPÉCIALITÉ 16 : Métallurgie

- sous-spécialité : ferblanterie et tôlerie

- sous-spécialité : soudage

SPÉCIALITÉ 21A : Coiffure

SPÉCIALITÉ 21B : Soins esthétiques

## ANNEXE 7

### FORMATION PRATIQUE

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance de l'insertion professionnelle et ont une préoccupation commune à faciliter l'intégration du nouveau personnel enseignant.

1. La commission et le syndicat constituent un comité décisionnel, comprenant 3 représentantes et représentants de la commission et 3 représentantes et représentants du syndicat, qui assure la gestion des stages des étudiantes et étudiants universitaires inscrits à la formation des maîtres et l'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant.
2. Ce comité a le mandat suivant:
  - a) définir la capacité d'accueil des stagiaires des écoles et centres de la commission;
  - b) déterminer le mode de désignation des enseignantes et enseignants agissant comme maîtres associées et maîtres associés;
  - c) fixer les modalités relatives à la formation des enseignantes et enseignants agissant comme maîtres associées et maîtres associés et celle des personnes-ressources;
  - d) définir les modes d'utilisation des sommes allouées par le MELS pour le soutien à l'organisation des stages;
  - e) déterminer les modes de valorisation du personnel agissant à titre de maître associée et maître associé ou de personne-ressource;
  - f) assurer l'intégration professionnelle du nouveau personnel enseignant et fixer les modalités permettant de le faire de façon harmonieuse.
3.
  - a) Ce comité respecte les orientations définies à la table nationale et à la table régionale de concertation sur les stages et la formation pratique des futures enseignantes et futurs enseignants et des comités national et régional sur l'insertion professionnelle.
  - b) Les protocoles entre la commission scolaire et les universités sont présentés au comité avant leur signature.
4. Les montants alloués par le MELS pour les stages sont réservés exclusivement aux frais inhérents aux modalités de l'article 2 de a) à e) inclusivement.
5. En cas de mésentente, le litige est référé à la directrice ou au directeur général et au syndicat.
6. En tout temps, les parties peuvent convenir de modifier cette entente, en tout ou en partie.

## ANNEXE 9

### ENTENTE CONCERNANT LES INVALIDITÉS PROLONGÉES

Une enseignante ou un enseignant atteint d'une invalidité prolongée peut se prévaloir de cette entente si elle ou il répond à la condition suivante :

- l'invalidité est permanente, attestée par un certificat médical accepté par la commission ou l'enseignante ou l'enseignant reçoit une rente d'invalidité de la Régie des rentes du Québec ou de tout autre organisme semblable.

L'entente est appliquée comme suit :

- la demande de congé sans traitement en vertu de cette entente doit parvenir à la commission avant le 1<sup>er</sup> mai, pour l'année scolaire suivante;
- le congé sans traitement est valide jusqu'à ce que l'enseignante ou l'enseignant atteigne le premier critère d'admissibilité à la retraite;
- cependant tel congé ne peut s'étendre au-delà d'une période de 5 ans;
- pour se prévaloir du congé, l'enseignante ou l'enseignant remet au préalable une démission, effective au moment de l'atteinte de ce premier critère d'admissibilité à la retraite ou au plus tard dans 5 ans;
- l'enseignante ou l'enseignant ne doit pas détenir d'emploi à temps plein chez quelqu'employeur que ce soit;
- à compter du moment où le congé est accordé, l'enseignante ou l'enseignant est réputé être en congé sans traitement jusqu'à sa démission et aucun retour au travail comme enseignante ou enseignant régulier à temps plein à la commission scolaire n'est possible;
- au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la commission scolaire s'engage à reconduire le congé sans traitement jusqu'à la date de démission à moins de modifications aux critères d'admissibilité à la retraite, auquel cas la situation de l'enseignante ou de l'enseignant sera revue.

L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut de cette entente n'est plus considéré dans le cadre du processus d'affectation et son poste devient un poste vacant.

## ANNEXE 10

### DÉTERMINATION DU NIVEAU D'UN GROUPE À PLUS D'UNE ANNÉE D'ÉTUDES

Dans la clause 5-3.21.03, on définit un poste comme étant une classe dans un degré donné.

#### Préambule

Pour déterminer le niveau d'un groupe à plus d'une année d'études pour l'année scolaire suivante, les calculs sont faits avec les données du dernier décompte de clientèle effectué par le service des ressources éducatives. Ce niveau est à titre indicatif.

#### Procédure

Dans un premier temps, chaque groupe à plus d'une année d'études se voit attribuer, aux fins de répartition, un niveau à titre indicatif afin d'appliquer la clause 5-3.21.03 A). Le niveau attribué sera celui qui, compte tenu de la clientèle complète de ce niveau dans l'école au dernier décompte effectué par le service des ressources éducatives, était le plus près de l'ouverture d'un groupe, considérant des classes à capacité maximale comme point de référence.

Dans l'exemple ci-dessous, en amenant les 2 groupes de 1<sup>re</sup> année au maximum, soit à 22, il reste 7 élèves de 1<sup>re</sup> année. Il manque 15 élèves pour l'ouverture d'un groupe à capacité maximale. En 2<sup>e</sup> année, en amenant les groupes au maximum de 24, il reste 6 élèves de 2<sup>e</sup> année. Il manque 18 élèves pour ouvrir une classe de 2<sup>e</sup> année.

Exemple :

Organisation scolaire :

(20-22) 1 <sup>re</sup> année			(22-24) 2 <sup>e</sup> année		
21	22	8	7	23	24
			Groupe à plus d'une année d'études		

Aux fins de calcul :

(20-22) 1 <sup>re</sup> année			(22-24) 2 <sup>e</sup> année		
22	22	Reste 7	Reste 6	24	24

Comme nous sommes plus près de l'ouverture d'un groupe de 1<sup>re</sup> année, la ou le titulaire de ce groupe est considéré, aux fins de répartition, occuper un poste de 1<sup>re</sup> année.

Le calcul sera effectué de nouveau à l'aide du décompte de clientèle au 30 septembre pour confirmer le poste de l'année scolaire en cours.

En cas d'égalité, la pondération des élèves HDAA sera considérée.

Si l'égalité persiste, le comité d'affectation et de mutation se réunit.

## ANNEXE 11

---

ARRANGEMENT LOCAL EN VERTU DE L'ANNEXE 1 DE L'ENTENTE NATIONALE 2005-2010 INTERVENUE ENTRE LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF) ET D'AUTRE PART, LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ) POUR LE COMPTE DES SYNDICATS D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS QU'ELLE REPRÉSENTE

---

1. La Commission scolaire des Chênes et le Syndicat de l'enseignement de la région de Drummondville conviennent de remplacer le paragraphe b) du point B) 2) de l'annexe 1 concernant le champ 1 par le texte suivant :

- b) Au secondaire, l'enseignement de la matière ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ auprès d'un groupe d'élèves visé au paragraphe 1) relève du champ d'enseignement auquel appartient la matière.

Malgré le paragraphe précédent, sont exclus de cette mesure les groupes suivants : Destination, CFER et classes à effectif réduit (cheminement continu) identifiées à l'école Marie-Rivier lors de l'année scolaire 2007-2008.\*

Au primaire, sauf exceptions déjà identifiées dans l'organisation scolaire, l'enseignement des matières ANGLAIS, LANGUE SECONDE, ÉDUCATION PHYSIQUE ET À LA SANTÉ, MUSIQUE ET ARTS PLASTIQUES auprès d'un groupe d'élèves visé au paragraphe 1) relève du champ d'enseignement auquel appartient la matière.

La commission et le syndicat peuvent aussi convenir que l'enseignement d'autres matières auprès d'un groupe d'élèves visé au paragraphe 1) relève du champ auquel appartient la matière concernée.

\* *Les présentes dispositions continueront à s'appliquer à ces groupes si ceux-ci devaient changer de dénomination ou d'école à la suite de la signature de la présente.*

## **ANNEXE 12**

### **CALENDRIER SCOLAIRE DU SECTEUR «JEUNES»**

#### **Lettre d'entente**

La Commission scolaire des Chênes et le Syndicat de l'enseignement de la région de Drummondville s'entendent pour mettre sur pied, avant le 30 septembre 2008, un comité de travail en lien avec la formation du personnel enseignant et le calendrier scolaire du secteur « jeunes ».

#### **Préalables :**

##### **Les 2 parties reconnaissent :**

- l'importance de la formation continue pour le personnel enseignant;
- l'ampleur des changements en cours dans le domaine de l'éducation;
- l'importance de l'organisation des moments de formation;
- l'impact des formules actuellement utilisées sur l'organisation du travail individuel et collectif dans chacune des écoles;
- le contexte de rareté de main-d'œuvre dans lequel la formation doit s'effectuer;
- la pression au niveau de l'organisation du travail créée par les besoins croissants de conciliation travail-famille et la demande de plus en plus grande de tâches réduites.

##### **Composition du comité**

- 3 représentantes ou représentants de la commission scolaire.
- 3 représentantes ou représentants du syndicat de l'enseignement.
- Au besoin, un ou des sous-comités pourront être mis en place.

##### **Mandat du comité**

- Analyser la situation actuelle au regard de la formation.
- Répertorier les besoins de formation et d'accompagnement.
- Dégager les problématiques vécues.
- Identifier des hypothèses de solutions.
- Produire, d'ici le 30 mars 2009, un rapport contenant des pistes de solutions.

La présente entente entre en vigueur le 24 mai 2012.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville

ce \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

POUR LA PARTIE PATRONALE

POUR LA PARTIE SYNDICALE

\_\_\_\_\_  
Jeanne-Mance Paul  
Présidente

\_\_\_\_\_  
Guy Veillette  
Président et porte-parole

\_\_\_\_\_  
Christiane Desbiens  
Directrice générale

\_\_\_\_\_  
Donna Lessard  
Négociatrice

\_\_\_\_\_  
Daniel Dumaine  
Directeur du Service des ressources humaines

\_\_\_\_\_  
François Dumais  
Négociateur

\_\_\_\_\_  
Denis Landry  
Porte-parole et négociateur

\_\_\_\_\_  
Daniel Verreault  
Négociateur

\_\_\_\_\_  
Nancy Guimond  
Négociatrice

\_\_\_\_\_  
Ghislain Rheault  
Négociateur