

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE DES PATRIOTES

ET

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE CHAMPLAIN (CSQ)

SECTEUR JEUNES

2009

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES	PAGES
2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	
2-2.00	Reconnaissance des parties locales.....	2
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	
3-1.00	Communication et affichage des avis syndicaux.....	3
3-2.00	Utilisation des locaux de la Commission scolaire pour fins syndicales.....	5
3-3.00	La documentation à fournir au Syndicat	6
3-4.00	Régime syndical	10
3-5.00	Déléguée ou délégué syndical.....	11
3-6.00	Libérations pour activités syndicales.....	12
3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent.....	13
4-0.00	MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE	
4-1.00	Principes généraux.....	15
4-2.00	Le Comité des relations professionnelles	18
4-3.00	Le Comité des relations de travail	21
4-4.00	Comité de perfectionnement	22
4-5.00	Comité paritaire EHDAA	23
4-6.00	Conseil des enseignantes et enseignants	24

CHAPITRES	TITRES	PAGES
5-0.00	CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX	
5-1.01	Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)	29
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)	31
5-1.15	Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein attribué conformément au sous-paragraphe 9 du paragraphe A) de la clause 5-3.20	39
5-3.16	Arrangement local.....	40
5-3.17.00	Critères et procédures d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale	41
5-3.20A)9)	Arrangement local.....	52
5-3.21.00	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'une école	53
5-5.00	Promotion	56
5-6.00	Dossier personnel	57
5-7.00	Renvoi	60
5-8.00	Non rengagement.....	63
5-9.00	Démission et bris de contrat	66
5-11.00	Réglementation des absences	68
5-12.00	Responsabilité civile	70
5-14.00	Congés spéciaux	71

CHAPITRES	TITRES	PAGES
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.....	72
5-16.00	Congés pour affaires relatives à l'éducation.....	77
5-19.00	Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie.....	78
6-0.00	RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS	
6-9.00	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention.....	79
7-0.00	PERFECTIONNEMENT	
7-3.00	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial).....	82
8-0.00	TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT	
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.....	83
8-5.05	Modalités de distribution des heures de travail.....	85
8-6.05	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative.....	87
8-7.09	Frais de déplacement.....	88

CHAPITRES	TITRES	PAGES
8-7.10	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents.....	89
8-7.11	Suppléance	90
9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE	
9-4.00	Section 2: Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales).....	91
14-10.00	Hygiène, santé et sécurité au travail.....	92
14-14.00	Entrée en vigueur de la convention collective.....	95
ANNEXES	TITRES	PAGES
ANNEXE A	Déclaration solennelle	97
ANNEXE B	Gestion des effectifs en personnel enseignant	98
ANNEXE C	Difficulté de fonctionnement du comité-école (en regard des services EHDAA).....	106
ANNEXE D	Insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction d'école (en regard des services EHDAA)	108
ANNEXE E	Lettre d'entente relative au personnel enseignant la musique en leçon individuelle à l'école secondaire Ozias-Leduc.....	110

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 ses certificats 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.

3-1.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

3-1.01 Aux fins d'application des clauses 3-1.02, 3-1.03, 3-1.05 et des droits qui y sont reconnus, la Commission et le Syndicat conviennent que l'école est un milieu éducatif pour les élèves et que ceux-ci ne seront pas exposés aux communications et affichages syndicaux en lien avec les questions de relation de travail.

3-1.02 La Commission reconnaît au Syndicat le droit de communiquer, d'afficher et de distribuer dans les écoles, à l'intention de ses membres selon le système habituellement utilisé dans l'école, tout document de nature professionnelle ou syndicale. Tels documents doivent être clairement identifiés ou signés par une représentante ou un représentant syndical. La déléguée ou le délégué syndical informe la direction de l'école du contenu de tels documents ou lui en remet copie.

Toutefois, si le Syndicat assume des coûts à l'unité auprès d'un tiers pour l'obtention dudit document, il ne sera tenu d'en faire parvenir qu'un seul exemplaire à la direction des ressources humaines.

3-1.03 Les activités prévues à 3-1.02 se font dans la salle du personnel ou, si une telle possibilité n'existe pas, à l'endroit où la Commission et la direction de l'école affichent ou afficheraient leurs propres communications aux enseignantes et aux enseignants.

La remise de documents syndicaux est permise dans une salle de cours pourvu qu'elle se fasse hors de la présence d'élèves.

3-1.04 Le Syndicat bénéficie du service régulier de courrier interne de la Commission. Cette utilisation ne peut en aucun temps perturber le service normal de courrier interne. La documentation à être ainsi distribuée est livrée au centre administratif de la Commission et doit être mise dans une enveloppe identifiant clairement l'école et la déléguée ou le délégué syndical.

3-1.05 Pour tenir lieu d'affichage mais selon les mêmes modalités, la déléguée ou le délégué syndical peut, le cas échéant, utiliser les casiers des enseignantes et des enseignants.

Après entente avec la direction de l'école, la déléguée ou le délégué syndical ou substitut de l'école peut utiliser le système de communication rapide de l'école.

3-1.06 Sur réception par le secrétariat ou par l'autorité compétente de l'école, cette dernière transmet avec diligence à la déléguée ou délégué syndical ou à son substitut tout renseignement, document ou autre communication qui lui est adressé en provenance du Syndicat ou de la Commission.

3-1.07 La déléguée ou le délégué syndical peut, après entente avec la direction de l'école, utiliser le système de reprographie, à condition de rembourser les frais réellement encourus.

3-1.08 Les prérogatives du Syndicat relatives à la distribution de documents prévus au présent article s'appliquent aussi à la documentation en provenance de la Centrale des Syndicats du Québec.

3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION SCOLAIRE POUR FINS SYNDICALES

- 3-2.01 Sur demande du Syndicat, pour fins de réunions syndicales ou professionnelles et à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours aux élèves, la Commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles un local disponible et convenable au Syndicat pour la tenue de ses réunions syndicales ou pédagogiques.
- 3-2.02 À la demande de la déléguée ou délégué syndical à la direction de l'école pour une période définie, les enseignantes ou les enseignants peuvent sans frais tenir une réunion syndicale dans leur école à la condition expresse que cette réunion n'interrompe pas la continuité des cours aux élèves et n'empêche pas l'application de la clause 8-5.02.
- 3-2.03 Dans le but de rencontrer privément une enseignante ou un enseignant, la représentante ou le représentant syndical s'adresse à la direction de l'école qui lui fournit un local disponible.
- 3-2.04 Il est entendu qu'après utilisation, ces locaux sont laissés en bon ordre par ceux qui les ont utilisés, à défaut de quoi les frais de remise en ordre du local seront facturés au Syndicat.
- 3-2.05 Aux fins d'application de la clause 3-2.02, la représentante ou le représentant syndical peut agir lorsqu'il n'y a pas de déléguée ou délégué syndical nommé pour cette école en vertu de la clause 3-5.02.
- 3-2.06 La Commission met à la disposition du Syndicat, sur demande, les appareils, fournitures, équipements audio-visuels et informatiques disponibles dans l'école et jugés nécessaires à la tenue d'activités syndicales à l'école. L'utilisation de tels équipements se fait sous la responsabilité du Syndicat et dans le respect des règles en usage dans l'école.
- 3-2.07 Le Syndicat s'engage à rembourser à la Commission, s'il y a lieu, tous les frais additionnels en personnel occasionnés par l'utilisation de ses locaux et de ses équipements.

3-3.00 LA DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT

- 3-3.01 La Commission transmet au Syndicat dans les dix (10) jours suivant leur parution, copie de tous les règlements, résolutions, directives, communications concernant un ou des ensembles d'enseignantes ou d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles.
- 3-3.02 Dans les dix (10) jours de la demande du Syndicat, la Commission transmet toute compilation statistique qu'elle possède concernant un ou des ensembles d'enseignantes ou d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles. Cependant, la Commission n'est pas tenue de transmettre les compilations statistiques qu'elle a classées comme confidentielles tant et aussi longtemps qu'elles le demeurent.
- 3-3.03 Sur demande à cet effet, la Commission fait parvenir au Syndicat dans les dix (10) jours copie des états financiers approuvés par la Commission comme documents publics.
- 3-3.04 Dans les trente (30) jours de la signature de l'entente, la Commission fait parvenir au Syndicat les règlements de délégation de pouvoir adoptés par le Conseil des commissaires. Lors de changements à ces règlements, la Commission fait parvenir copie des nouveaux règlements et ce, dans les dix (10) jours de leur entrée en vigueur.
- 3-3.05 Dans les dix (10) jours de l'adoption, la Commission fait parvenir au Syndicat copie du plan triennal de répartition et de destination de ses immeubles et toute modification ou révocation à l'acte d'établissement de l'une de ses écoles.
- 3-3.06 Au plus tard le 15 novembre, la Commission fournit au Syndicat une liste complète des enseignantes et enseignants en y indiquant pour chacune et chacun les renseignements suivants:
- le nom à la naissance, le prénom, le nom du conjoint;
 - adresse;
 - numéro de téléphone;
 - état civil;
 - date de naissance;
 - sexe;

- régime de retraite;
- lieu de travail;
- nombre réel d'années d'expérience;
- nombre d'années de scolarité reconnues pour fin de traitement;
- nombre d'années de service;
- ancienneté au 30 juin de l'année précédente;
- champ d'enseignement;
- discipline d'enseignement;
- statut;
- traitement à l'échelle;
- primes et suppléments;
- proportion de tâche;
- état de la banque de congés-maladie monnayables;
- état de la banque de congés-maladie non-monnayables.

Sur demande, la Commission fournit au Syndicat ces données en version électronique transformable.

La Commission permet la consultation des données prévues à cette clause par l'accès au système de paie. Si la Commission devait cesser cette pratique, elle devra en expliquer les motifs au Syndicat.

3-3.07 Dans les trente (30) jours de tout engagement d'enseignante et d'enseignant sous contrat, la Commission transmet au Syndicat les informations et documents suivants:

- attestation de la scolarité;
- expérience totale;
- affectation (école, champ, discipline);
- nombre de jours de congés-maladie monnayables et non-monnayables octroyés;
- traitement;
- copie du contrat d'engagement;
- autorisation légale d'enseigner.

3-3.08 Selon les données établies au 15 octobre, la direction de l'école fournit à la déléguée ou au délégué syndical ou à sa ou son substitut, au plus tard le 30 octobre, la liste de toutes les enseignantes et tous les enseignants de l'école en indiquant pour chacun:

- A) - nom et prénom;
- adresse résidentielle;
- numéro de téléphone tel que communiqué par l'enseignante ou l'enseignant;
- l'horaire de l'école (début et fin de classe, heures de récréation et de dîner).

Sur demande, toute mise à jour de cette liste est transmise dans les cinq (5) jours ouvrables par la direction de l'école à la déléguée ou au délégué syndical ou à sa ou son substitut.

- B) - la tâche globale et l'horaire individuel de travail de l'enseignante ou l'enseignant tel que précisé à la clause 8-5.05.02;
- le temps compensé pour la réalisation d'activités étudiantes, s'il y a lieu.
- C) - le nombre d'élèves pour chaque groupe que peut avoir l'enseignante ou l'enseignant concerné;
- pour chaque groupe d'élèves le nombre d'élèves intégrés dans le groupe avec leur identification.

3-3.09 La Commission fournit au Syndicat au plus tard le 30 novembre, le nombre de groupes d'élèves par catégories telles que prévues aux clauses 8-8.02, 8-8.03 et 8-8.04.

- 3-3.10 Dans l'application de la clause 6-1.06 chaque fois qu'une partie (Syndicat, enseignante ou enseignant concerné, Commission) fait une demande de révision de l'attestation officielle de scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant, elle fait parvenir en même temps aux deux (2) autres parties une copie du dossier de la demande.
- 3-3.11 La Commission transmet au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur réception, copie de la plainte mentionnée en vertu de l'article 28 et 220.2 de la Loi sur l'instruction publique.
- 3-3.12 La Commission transmet au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur réception, copie de toute conclusion mentionnée en vertu de l'article 33 de la Loi sur l'instruction publique.
- 3-3.13 La Commission transmet au Syndicat, par un système de courrier électronique, les différentes informations prévues à la convention collective, lorsqu'elle peut procéder ainsi.
- 3-3.14 Le fait d'informer le Syndicat qu'un document visé à l'article 3-3.00 est déposé, dans les délais prescrits, sur le site Internet de la Commission, équivaut à la transmission de ce document.

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, lors de son engagement, signer une formule de demande d'adhésion au 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 enseignant de cette école comme deuxième 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 son substitut représente le Syndicat dans l'école où il exerce ses fonctions de déléguée ou délégué ou de substitut.

À cette fin, les rencontres entre les parties se déroulent de façon paritaire, à moins d'entente entre les parties.

3-5.04 Le Syndicat informe par écrit la Commission et la direction de l'école du nom de la déléguée ou du délégué syndical de son école et celui de son ou ses substituts et ce, dans les quinze (15) jours de leur nomination.

3-5.05 La déléguée ou le délégué syndical 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 son substitut doit donner un préavis écrit à la direction de l'école. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. Une telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence permissibles 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 son substitut libéré en vertu de la clause 3-5.05 conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention comme si elle ou il était réellement en fonction.

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

En matière de remboursement des libérations syndicales, les clauses 3-6.04B) et 3-6.07 de l'entente nationale sont remplacées par :

3-6.04B) Le Syndicat s'engage à rembourser à la Commission toute somme versée à une enseignante ou un enseignant ainsi libéré ainsi que toute somme versée pour ou au nom de l'enseignante ou l'enseignant selon les modalités suivantes :

- dans les trente (30) jours suivants la réception d'un état de compte, le Syndicat remboursera 80% du montant total à la Commission;
- dans les soixante (60) jours suivants le paiement mentionné précédemment, le Syndicat versera le solde restant après vérification de l'état de compte et en considérant les ajustements, s'il y a lieu.

Advenant qu'après vérification le paiement partiel (80%) est supérieur au coût total, la Commission remboursera dans les trente (30) jours le trop payé et le Syndicat pourra, sur simple avis, mettre fin au présent arrangement local.

3-6.07 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 mêmes modalités que celles prévues à 3-6.04B), le traitement payé par la Commission à la personne qui a comblé cette absence.

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

3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

3-7.01 a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, et par la suite, avant le 1^{er} juillet de chaque année, le Syndicat avise par écrit la Commission du taux de cotisation syndicale régulière et des modalités de perception.

À défaut d'avis, la Commission déduit selon le dernier avis reçu.

b) Quarante-cinq (45) jours avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit, la Commission du changement de taux de la cotisation régulière et des modalités de perception conformément aux règlements du Syndicat.

c) Quarante-cinq (45) jours avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit la Commission du taux ou du montant fixé comme cotisation syndicale spéciale et des modalités de perception conformément aux règlements du Syndicat.

3-7.02 Selon l'un ou l'autre des avis reçus en 3-7.01 la Commission déduit du traitement total de l'enseignante ou l'enseignant couvert par le certificat d'accréditation:

- la cotisation syndicale régulière ou la nouvelle cotisation syndicale régulière et, s'il y a lieu, la cotisation syndicale spéciale;
- l'équivalent de la cotisation syndicale régulière ou l'équivalent de la nouvelle cotisation syndicale régulière le cas échéant et, s'il y a lieu, l'équivalent de la cotisation syndicale spéciale dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant qui n'est pas membre du Syndicat.

3-7.03 Au plus tard le 15 octobre et par la suite le quinzième (15^e) jour de chaque mois, la Commission fait parvenir au Syndicat un chèque représentant les sommes d'argent déduites depuis la dernière remise conformément à la clause 3-7.02, accompagné d'une liste sur laquelle apparaît pour chaque cotisant:

- le traitement annuel prévu;
- le traitement total versé au cours de la période visée;
- le cumul du traitement total versé;
- le montant des cotisations syndicales déduites au cours de la période visée;

- le cumul des montants des cotisations syndicales déduites pour l'année de travail.

Dans le cas d'un traitement versé à titre de rétroactivité, la Commission indique sur ladite liste le montant total des cotisations syndicales déduites pour tel traitement.

- 3-7.04 Au plus tard le 1^{er} mars, la Commission fait parvenir au Syndicat une liste sur laquelle apparaît pour chaque cotisant, la rémunération totale, le cumul des montants des cotisations syndicales ou de leur équivalent déduits pour l'année civile précédente.
- 3-7.05 À la dernière remise, la Commission, s'il y a lieu, remet au Syndicat toute somme due s'il y a écart entre le montant dû et celui qui a été effectivement versé.
- 3-7.06 La Commission transmet au Syndicat toute réclamation concernant les déductions faites dont il est question au présent article et le Syndicat doit prendre fait et cause de la Commission en pareil cas. De plus, le Syndicat doit payer à la Commission toutes les sommes dues conformément à la décision finale.
- 3-7.07 Le montant cumulatif des cotisations syndicales prévues au présent article est inscrit aux relevés fiscaux que la Commission fournit annuellement à l'enseignante ou l'enseignant.
- 3-7.08 Il est loisible aux parties de déroger par entente au présent article.

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

4-1.00 Principes généraux

4-1.01 La Commission reconnaît que la contribution des enseignantes et enseignants dans les différents mécanismes prévus au présent chapitre est essentielle au développement de la vie pédagogique et éducative des écoles et de la Commission.

4-1.02 La participation des enseignantes et enseignants s'insère dans une approche où les deux parties mettent en commun leur expertise.

La participation des enseignantes et enseignants à quelque niveau que ce soit a pour but d'assurer un fonctionnement aussi harmonieux que possible, à la satisfaction mutuelle des parties. Elle a également pour but d'assurer à l'élève la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre.

4-1.03 La Commission reconnaît comme seules représentantes et représentants officiels des enseignantes et enseignants sur tous les objets de participation prévus à la présente convention collective les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants aux comités suivants:

Au niveau de la Commission :

- Comité des relations professionnelles
- Comité des relations de travail
- Comité de perfectionnement
- Comité paritaire au niveau de la Commission pour les services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
- Comité santé et sécurité au travail
- Comité de suivi de l'Annexe B (tant que les parties conviennent de la maintenir)

Au niveau de l'école :

- Conseil des enseignantes et enseignants

- Comité de perfectionnement
- Comité pour les services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage prévu à la clause 8-9.05.

Modalités de fonctionnement des comités et sous-comités

- 4-1.04 Chaque comité et sous-comité adopte ses règles de fonctionnement et de régie interne.
- 4-1.05 Lors d'une réunion le quorum est établi à cinquante pour cent (50%) des représentantes et représentants de chacune des parties.
- 4-1.06 Entre la date où un sujet est introduit à l'ordre du jour par une des parties et la date où des recommandations doivent être acheminées à l'instance appropriée, les membres des comités doivent convenir d'un délai raisonnable pour remplir l'obligation qu'ils ont d'étudier toute question qui leur est soumise.
- 4-1.07 Les organismes de participation prévus à la présente convention doivent être saisis des matières sur lesquelles ils ont à intervenir et ont accès aux données dont la connaissance est nécessaire.
- 4-1.08 La Commission entérine la décision de l'organisme de participation lorsque l'une des dispositions de cette convention donne spécifiquement à cet organisme de participation un pouvoir de décision.

Modalités spécifiques aux comités et sous-comités au niveau de la Commission

- 4-1.09 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, chacune des parties nomme ses représentantes et représentants aux comités et sous-comités.

Les représentantes et représentants sont remplacés sur avis de la Commission ou du Syndicat.

En cas d'absence, toute représentante ou représentant peut se faire remplacer par une ou un substitut.

4-1.10 Les comités et sous-comités prévus au présent article se réunissent normalement sur le temps de travail. Les frais de suppléance, s'il y a lieu, sont assumés par la Commission. Ces libérations ne sont pas déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06.

4-1.11 Les enseignantes et enseignants membres du Comité des relations professionnelles, du Comité de perfectionnement et du Comité paritaire au niveau de la Commission pour les services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage peuvent se rencontrer sur le temps de travail afin de se préparer, s'il y a lieu, à une réunion. Les frais de suppléance, s'il y a lieu, sont assumés par la Commission. Ces libérations ne sont pas déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06.

Les enseignantes et enseignants membres des autres comités et sous-comités peuvent se rencontrer sur le temps de travail afin de se préparer, s'il y a lieu, à une réunion. Ces rencontres se tiennent normalement en dehors du temps prévu pour les cours et leçons. En cas d'impossibilité, les frais de suppléance sont assumés par le Syndicat. Ces libérations ne sont pas déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06.

4-1.12 L'ordre du jour d'une réunion doit parvenir au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa tenue. Chaque partie fournit à l'autre toute documentation à l'appui du sujet qu'elle introduit à l'ordre du jour ou de sa position sur tel sujet.

4-1.13 La Commission dépose sur son site Intranet le procès-verbal de chaque comité ou sous-comité une fois adopté. Par la suite, elle fait parvenir au Syndicat et aux enseignantes et enseignants un avis par courriel avec un lien hypertexte facilitant la récupération du document.

Disposition particulière

4-1.14 Il est loisible aux parties de déroger par entente au présent chapitre.

4-2.00 Le Comité des relations professionnelles

4-2.01 Le Comité des relations professionnelles est formé de six (6) représentantes et représentants de chacune des deux (2) parties.

4-2.02 À l'occasion de sa première réunion annuelle, le Comité des relations professionnelles s'élit une ou un président et une ou un secrétaire parmi ses membres. Une ou un représentant de la Commission et une ou un représentant des enseignantes et enseignants occupent l'un de ces deux (2) postes.

À l'occasion de l'étude de toute question, le Comité des relations professionnelles entend, au cours de sa réunion, toute personne qu'un membre de ce comité désire faire entendre, dans le but d'informer le comité et ce, sans frais pour la Commission.

4-2.03 Toute recommandation du Comité des relations professionnelles ou de l'une de ses parties est transmise à la Commission.

Si la Commission ne donne pas suite ou ne prend pas position sur une telle recommandation, elle doit motiver par écrit son refus ou son omission auprès du Comité des relations professionnelles dans les trente (30) jours de la réception d'une telle recommandation et ce, avant de mettre sa décision en application.

4-2.04 A) Les objets de consultation du Comité des relations professionnelles sont les suivants:

1. le plan d'évaluation du rendement et du progrès des élèves relevant de la Commission;
2. le développement et la poursuite des projets spéciaux et des écoles à vocation particulière;
3. les orientations et les politiques pédagogiques de la Commission à l'exclusion de celles discutées au Comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
4. la répartition des services éducatifs dans les écoles;

5. tout sujet spécifié comme objets de consultation prévus à la convention collective ou aux lois afférentes;
6. le plan triennal d'utilisation des établissements et toute modification à l'acte d'établissement, y incluant toute fermeture ou ouverture d'école ainsi que la prévision des clientèles étudiantes et des effectifs enseignants;
7. les programmes des services éducatifs complémentaires et particuliers;
8. la procédure d'examen des plaintes dans le cadre de l'article 220 de la Loi sur l'instruction publique;
9. tout autre sujet soumis par l'une ou l'autre des parties.

B) Dans une approche de gestion participative, le Comité des relations professionnelles élabore des propositions sur les sujets suivants:

1. l'orientation des journées pédagogiques et leur fixation dans le calendrier;
2. l'organisation de l'entrée progressive;
3. les règles de passage du primaire au secondaire et du premier au deuxième cycle du secondaire;
4. les modalités d'implantation du curriculum et des nouveaux programmes;
5. le plan de développement des TIC à des fins pédagogiques.

4-2.05 Le Comité des relations professionnelles met en place un sous-comité d'accompagnement professionnel formé de quatre (4) représentantes ou représentants de chacune de ses parties.

Les représentants de chaque partie conviennent des dispositions relatives :

a) à l'encadrement des stagiaires notamment en ce qui a trait:

- à la formation des enseignantes et enseignants associés;
- aux fonctions et aux responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé;

- aux modalités de répartition des places disponibles dans les écoles;
- à la compensation des enseignantes et enseignants associés;
- à l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires.

b) aux modalités de soutien aux nouveaux enseignants notamment en ce qui a trait :

- à l'organisation et au suivi des moyens mis en place dans le cadre du programme d'insertion professionnelle;
- à la formation des mentors;
- à la gestion des sommes allouées.

4-3.00 Le Comité des relations de travail

4-3.01 Le Comité des relations de travail est formé de deux (2) représentantes et représentants de chacune des deux (2) parties. Chacune des parties peut s'adjoindre au besoin une personne-ressource à condition d'en avoir avisé au préalable l'autre partie.

4-3.02 Le Comité des relations de travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

4-3.03 Le mandat du Comité des relations de travail consiste à trouver des solutions :

- 1) à tout problème particulier découlant de l'application et de l'interprétation de la convention collective et aux lois afférentes;
- 2) à tout problème occasionné par les politiques, les règlements ou les directives de la Commission qui ont une incidence sur les conditions de travail;
- 3) à toute autre situation problématique reliée aux relations de travail.

4-3.04 Les objets de consultation du Comité des relations de travail sont les suivants :

- 1) les directives, les politiques et les programmes qui influencent les conditions de travail;
- 2) le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail;
- 3) tout autre sujet convenu entre les parties.

4-4.00 Comité de perfectionnement

Comité de perfectionnement au niveau de la Commission

4-4.01 Le Comité de perfectionnement est formé de trois (3) représentantes et représentants de chacune des deux (2) parties.

4-4.02 Le Comité de perfectionnement a pour rôle d'orienter, de coordonner et d'administrer le perfectionnement et les sommes qui lui sont allouées selon l'article 7-1.00 ainsi que toutes les autres sommes que la Commission décide d'y consacrer.

À défaut d'entente, toute décision est suspendue jusqu'à la prochaine rencontre.

Comité de perfectionnement au niveau de l'école

4-4.03 La direction et une représentante ou un représentant nommé par les enseignantes et les enseignants forment un Comité paritaire décisionnel de perfectionnement au niveau de l'école.

4-4.04 Ce comité a pour rôle de coordonner et d'administrer le perfectionnement et les sommes qui lui sont allouées par le Comité de perfectionnement au niveau de la Commission ainsi que toutes les autres sommes que la direction décide d'y consacrer, et ce, à partir des orientations convenues au Conseil des enseignantes et enseignants.

Dans le cadre de ce rôle, le Comité détermine les critères et modalités d'attribution des sommes allouées et fait rapport de ses délibérations et de la gestion du budget de perfectionnement aux enseignantes et enseignants minimalement deux (2) fois par année au cours d'une assemblée générale.

À défaut d'entente, toute décision est suspendue jusqu'à la prochaine rencontre.

4-4.05 La direction et l'assemblée générale des enseignantes et des enseignants peuvent convenir d'un autre mode de fonctionnement que celui prévu à la clause 4-4.04.

4-5.00 Comité paritaire au niveau de la Commission pour les services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

Comité EHDAA au niveau de la Commission

4-5.01 La clause 8-9.04 s'applique.

4-5.02 Le Comité paritaire au niveau de la Commission est composé de sept (7) représentantes et représentants de chacune des deux (2) parties.

Comité EHDAA au niveau de l'école

4-5.03 La clause 8-9.05 s'applique.

4-5.04 En cas de difficulté de fonctionnement du Comité EHDAA au niveau de l'école, la Commission et le Syndicat conviennent de l'utilisation par les enseignantes et les enseignants du formulaire et de la démarche prévus à l'annexe C en vertu de la clause 8-9.04 E).

4-5.05 En cas d'insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction d'école, la Commission et le Syndicat conviennent de l'utilisation par l'enseignante ou l'enseignant concerné du formulaire et de la démarche prévus à l'annexe D en vertu de la clause 8-9.04 E).

4-6.00 Conseil des enseignantes et enseignants

4-6.01 Les enseignantes et enseignants et les substituts membres du Conseil des enseignantes et enseignants sont élus par l'ensemble des enseignantes et enseignants. À cette fin, les enseignantes et enseignants sont convoqués à une assemblée générale par la ou le délégué syndical, ou à défaut par la présidente ou le président du Conseil des enseignantes et enseignants, avant le 15 septembre.

Les enseignantes et enseignants membres du Conseil d'établissement de l'école sont élus par l'ensemble des enseignantes et enseignants lors de cette même assemblée générale ou à défaut lors d'une assemblée générale convoquée par la direction de l'école.

4-6.02 Le Conseil des enseignantes et enseignants est composé d'enseignantes et d'enseignants dont le nombre peut varier de trois (3) à dix (10) et d'un maximum de trois (3) substituts.

La direction de l'établissement est membre sans droit de vote du Conseil des enseignantes et enseignants.

À la demande de la direction, une direction adjointe peut assister aux travaux du Conseil à condition d'en avoir avisé la présidente ou le président du Conseil des enseignantes et enseignants.

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut, sans y être élu, peut être membre du Conseil des enseignantes et enseignants. L'absence de ladite ou dudit délégué ne peut empêcher le fonctionnement du Conseil des enseignantes et enseignants.

En cas d'absence, tout membre enseignant du Conseil des enseignantes et enseignants peut se faire remplacer par une ou un substitut.

Tout remplacement d'un membre enseignant, suite à une démission ou à un départ, est fait par voie d'élection par l'ensemble des enseignantes et enseignants.

4-6.03 Afin de pouvoir statuer, la majorité absolue des membres du Conseil des enseignantes et enseignants est requise.

4-6.04 À la première réunion du Conseil des enseignantes et enseignants, une ou un président et une ou un secrétaire sont élus parmi les enseignantes ou enseignants qui le composent et ce, pour un (1) an. Ces personnes demeurent en fonction jusqu'à leur remplacement.

4-6.05 Les questions individuelles ou disciplinaires d'élève ou de personnel qui n'ont pas de portée collective ne peuvent être inscrites à l'ordre du jour.

4-6.06 La direction élabore conjointement avec la personne présidente du Conseil des enseignantes et enseignants un projet d'ordre du jour. Ils s'assurent ensuite de son affichage pendant un délai raisonnable. Tout ajout à l'ordre du jour, suite à l'affichage, doit être convenu par les deux parties.

À l'occasion de l'étude de toute question, la direction et la présidente ou le président peuvent s'adjoindre une personne ressource si sa présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour, et ce, sans frais pour l'école ou la Commission.

4-6.07 Dans le cadre de leur mandat, les enseignantes et les enseignants siégeant au Conseil des enseignantes et enseignants font rapport des travaux du comité et consultent leurs collègues sur les sujets à venir au cours d'une assemblée prévue à cet effet, à l'intérieur de la journée normale de travail, normalement à l'exclusion des journées pédagogiques, à moins d'entente contraire entre les parties.

La direction est informée de la tenue d'une telle assemblée.

4-6.08 La ou le secrétaire dresse les procès-verbaux des réunions du Conseil des enseignantes et enseignants. Les procès-verbaux constituent l'état des délibérations et recommandations. Les membres enseignants du Conseil des enseignantes et enseignants et la direction doivent adopter les procès-verbaux.

4-6.09 L'école assure l'impression et la distribution de l'ordre du jour et du procès-verbal aux enseignantes et enseignants de l'école, à moins d'entente différente. Une copie du procès-verbal adopté est transmise sur demande au Syndicat ou à la Commission.

4-6.10 A) La direction de l'école consulte le Conseil des enseignantes et enseignants sur les objets suivants:

1. le système de contrôle des retards et des absences des élèves;
2. l'organisation des journées pédagogiques;
3. les sessions d'examens;
4. les priorités à considérer dans l'élaboration du budget de l'école;
5. l'organisation des activités étudiantes pour les élèves;
6. les modalités de tenue des assemblées générales des enseignantes et enseignants;
7. l'utilisation et la répartition des allocations spécifiques;
8. tout projet de convention de gestion et de réussite éducative;
9. toute question qui lui est soumise soit par la direction soit par une enseignante ou un enseignant dans le respect de la clause 4-6.05.

Toute recommandation, dans le cadre 4-6.10 A), est transmise à la direction de l'école qui se doit de la considérer. En cas de refus d'y donner suite, la direction fait connaître par écrit les raisons et motifs de sa décision.

4-6.10 B) Dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique et lorsque l'assemblée générale, prévue à 4-6.01, en décide ainsi, le Conseil des enseignantes et enseignants contribue à l'élaboration des propositions de la direction d'école sur les sujets suivants:

1. le projet éducatif et les orientations propres à l'école (L.I.P. art.74);
2. le plan de réussite dont notamment la politique d'encadrement des élèves (L.I.P. art.75);
3. l'élaboration des règles de conduite et des mesures de sécurité pour les élèves (L.I.P. art.76);
4. les modalités d'application du régime pédagogique dont notamment la grille-horaire (L.I.P. art.84);

5. l'orientation générale relative à l'adaptation et l'enrichissement des objectifs et contenus indicatifs des programmes et à l'élaboration des programmes locaux (L.I.P.85);
6. le temps alloué à chaque matière obligatoire et à option (L.I.P.86);
7. la programmation des activités éducatives qui nécessitent un changement d'entrée et de sortie quotidienne des élèves ou un déplacement de ceux-ci à l'extérieur des locaux de l'école (L.I.P. art.87);
8. la mise en oeuvre des programmes des services complémentaires et particuliers (L.I.P. art.88).

À défaut de donner suite aux recommandations du Conseil des enseignantes et enseignants ou de l'assemblée générale selon le cas, la direction de l'école leur fait connaître par écrit les motifs à l'appui de sa décision.

4-6.10 C) Dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique et lorsque l'assemblée générale, prévue à 4-6.01, en décide ainsi, le Conseil des enseignantes et enseignants soumet à l'approbation de la direction ses propositions sur les sujets suivants, dans les quinze (15) jours d'une demande par cette dernière:

1. les programmes d'études locaux pour répondre aux besoins particuliers des élèves (L.I.P. art. 96.15 alinéa 1);
2. les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques (L.I.P. art.96.15 alinéa 2);
3. le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'étude (L.I.P. art.96.15 alinéa 3);
4. les normes et modalités d'évaluation des apprentissages des élèves, y incluant le bulletin scolaire (L.I.P. art.96.15 alinéa 4);
5. les règles pour le classement des élèves et le passage d'un cycle à l'autre au primaire (L.I.P. art.96.15 alinéa 5).

À défaut de retenir la proposition du Conseil des enseignantes et enseignants ou de l'assemblée générale selon le cas, la direction de l'école demande une nouvelle proposition en faisant connaître les motifs par écrit.

- 4-6.10 D) La direction convient avec le Conseil des enseignantes et enseignants des orientations et des décisions à prendre avec les objets suivants :
1. l'utilisation de l'ordinateur dans la tâche de l'enseignante ou l'enseignant;
 2. les règles de répartition des surveillances entre les enseignantes et enseignants lors des sessions d'examens;
 3. la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage pour parer aux situations d'urgence;
 4. l'organisation et la planification des rencontres parents-enseignants;
 5. les éléments à considérer pour assurer une répartition équitable des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants;
 6. l'intégration des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants ainsi que l'accompagnement de celles et ceux en début de carrière;
 7. la gestion des effectifs en personnel enseignant (Annexe B);
 8. l'élaboration des règles régissant l'utilisation de matériel didactique disponible pour l'usage commun;
 9. les besoins individuels et collectifs en perfectionnement du personnel enseignant et des orientations à se donner en lien avec ceux-ci;
 10. convient annuellement des modalités d'attribution du ou des champs d'enseignement auquel ou auxquels sont réputés appartenir les cours faisant l'objet de programme ne touchant pas l'enseignement d'une discipline en particulier tels le projet intégrateur et le projet personnel d'orientation.

En cas d'impossibilité de convenir, sauf pour les alinéas 5, 7 et 9, la direction prend la décision appropriée et fait connaître par écrit les motifs à l'appui de celle-ci.

4-6.11 Le Conseil des enseignantes et enseignants n'a pas de rôle disciplinaire.

5-1.01 ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)

- 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 selon le formulaire en vigueur à la Commission;
 - 2) indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 - 3) donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 - 4) indiquer si elle ou il désire signer un contrat comme enseignante ou enseignant à temps plein ou comme enseignante ou enseignant à temps partiel ou comme enseignante ou enseignant à la leçon.
- B) Une enseignante ou un enseignant qui est engagé par la Commission doit:
- 1) fournir les preuves de qualification et d'expérience dans les deux (2) mois de la demande écrite. À défaut de fournir ces preuves dans les délais, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir une copie de la demande de ces documents adressée à l'institution qui les émettra;
 - 2) produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, suite à la demande d'emploi.
- 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 à l'enseignant:

- 1) une copie de son contrat d'engagement;
 - 2) une copie de la convention collective;
 - 3) un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat fourni par celui-ci à la Commission;
 - 4) un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption s'il y a lieu.
- F) La Commission fait parvenir une copie du contrat d'engagement au Syndicat dans les trente (30) jours de sa signature.

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)

5-1.14.01 Principes généraux

Lorsque la Commission procède à l'attribution des contrats aux enseignantes et aux enseignants admissibles selon la liste de priorité d'emploi, elle le fait selon l'ordre déterminé par la date d'entrée en service à la Commission, conformément à la clause 5-1.14.02 sauf pour un motif relié aux obligations qui lui sont dévolues selon la clause 5-3.05.

À cette fin, les présentes dispositions s'appliquent.

5-1.14.02 Date d'entrée en service

La date d'entrée en service à la Commission d'une enseignante ou d'un enseignant correspond à la date de son premier jour de travail comme enseignante ou enseignant au secteur des jeunes.

Cependant, pour les inscriptions à la liste de priorité d'emploi postérieures au 30 janvier 2009, la date d'entrée en service est la date du premier jour de travail comme enseignante ou enseignant au secteur des jeunes et ne peut être antérieure au 1^{er} juillet 2005.

S'il s'écoule plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs entre deux (2) journées de travail comme enseignante ou enseignant au secteur des jeunes à la Commission, l'enseignante ou l'enseignant de retour au travail, et que la Commission inscrit sur la liste de priorité d'emploi, aura une nouvelle date d'entrée en service correspondant au premier jour de travail suite à ce retour.

Une enseignante ou un enseignant qui détient un emploi régulier à temps plein dans une autre commission scolaire ou un autre établissement d'enseignement ne peut inscrire une date d'entrée en service à la Commission qui soit antérieure à la date de rupture de ce lien d'emploi.

5-1.14.03 **Inscription à la liste de priorité d'emploi**

Aux fins d'application de la clause 5-1.14, la Commission constitue une liste d'enseignantes et d'enseignants par champ et par discipline, admissibles à des contrats.

Cette liste est constituée des enseignantes et des enseignants suivants:

- a) celles et ceux ayant obtenu un premier contrat à temps partiel ou à la leçon¹ ou une suppléance de plus de 20 jours;
- b) celles et ceux non rengagés pour surplus de personnel;
- c) celles et ceux occupant un emploi régulier à la Commission dans une autre catégorie, dans la mesure où elles ou ils satisfont aux exigences de l'alinéa a) et que leur charge annuelle de travail n'excède pas l'équivalent d'un temps plein en combinant les diverses fonctions.

Pour chacune des personnes apparaissant sur la liste, la Commission indique la date d'entrée en service, le nombre de jours évalués et ceux à évaluer ainsi que le ou les champs et la ou les disciplines pour laquelle ou lesquelles cette personne détient une qualification légale, ainsi que la ou les disciplines pour lesquelles elle répond à l'un ou l'autre des critères de capacité tels que définis à la clause 5-3.13.

5-1.14.04 **Processus de recrutement et d'évaluation**

La Commission utilise une démarche de recrutement du personnel enseignant et une démarche d'évaluation du rendement du personnel enseignant connues du Syndicat.

5-1.14.05 Aux fins d'application de la clause 5-1.14.04, la Commission fait parvenir en temps opportun à toutes les personnes visées pour une 1^{re} fois par le processus d'évaluation, les documents suivants:

1. La démarche de recrutement;
2. La démarche d'évaluation.

¹ en excluant les contrats à la leçon prévus à la clause 6-7.02 E (cours d'été et de rattrapage) ainsi que les cours à domicile.

La Commission consulte le Syndicat avant d'apporter toute modification à ces démarches ou au processus. Toute démarche ou processus modifié est transmis au Syndicat dans les trente (30) jours de sa mise en vigueur.

5-1.14.06 **Démarche d'évaluation**

Au début de chaque période d'évaluation, au plus tard dans les dix (10) premiers jours, cette enseignante ou enseignant est rencontré par la direction pour :

- a) faire un survol des étapes de la démarche;
- b) préciser les attentes;
- c) établir le calendrier pour cette période d'évaluation.

Au cours de chaque période d'évaluation, la direction rencontre à nouveau l'enseignante ou l'enseignant pour:

- a) lui faire part de ses rétroactions;
- b) lui donner des conseils et suggérer des correctifs;
- c) l'aviser des moyens à prendre parmi ceux mis à sa disposition à l'école ou par la Commission pour l'aider pendant la démarche.

À la fin de chaque période d'évaluation, la direction rencontre l'enseignante ou l'enseignant pour faire le bilan de cette période d'évaluation.

5-1.14.07 **Période d'évaluation**

L'enseignante ou l'enseignant nouvellement inscrit à la liste de priorité d'emploi, conformément à 5-1.14.03 a), bénéficie d'une période² d'évaluation de cent quatre-vingts (180) jours travaillés.

Le cumul des jours pour fin d'évaluation se fait de la façon suivante :

- 1) à compter de la vingt et unième (21^e) journée de toute période de remplacement au sens de la clause 6-7.03 D) qui s'étend sur une période continue d'au moins deux (2) mois;
- 2) toute période travaillée faite sous contrat³;
- 3) les jours d'un congé de maternité prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.13 et 5-13.14, inclus dans un contrat à temps partiel, à la leçon ou à

² Une ou des périodes d'évaluation totalisant cent quatre-vingt (180) jours

³ en excluant les contrats à la leçon prévus à la clause 6-7.02 E (cours d'été et de rattrapage) ainsi que les cours à domicile.

compter de la vingt et unième (21^e) journée d'une période de remplacement au sens de la clause 6-7.03 D).

5-1.14.08 Recommandation au terme de la période d'évaluation de cent quatre-vingt (180) jours

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après le terme de la période d'évaluation de cent quatre-vingt (180) jours, la Commission émet une recommandation aux fins d'admissibilité à un contrat à temps plein.

Cette recommandation prend l'une ou l'autre des trois (3) formes suivantes :

1. Si la recommandation est positive, l'enseignante ou l'enseignant devient admissible à un contrat à temps plein.
2. Si la recommandation est positive, mais avec certaines réserves, il y a prolongation de la période d'évaluation d'un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours. La Commission informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception au Syndicat, faire les représentations auprès de la Commission.
3. Si la recommandation est négative, la Commission en informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception au Syndicat, faire les représentations auprès de la Commission. Si la décision est maintenue, la Commission motive par écrit sa décision.
 - A) Si la décision survient en cours ou à la fin d'une période de remplacement continu au sens de 6-7.03 D, la Commission procède à la radiation de l'enseignante ou de l'enseignant.
 - B) Si la décision survient à la fin du contrat, la Commission procède à la radiation de l'enseignante ou l'enseignant.
 - C) Si la décision survient en cours de contrat, la Commission doit procéder à la résiliation du contrat d'engagement à moins d'entente différente entre les parties.

5-1.14.09 Avant le terme de la période d'évaluation de cent quatre-vingt (180) jours, la radiation de la liste peut survenir pour des motifs raisonnables liés à l'emploi.

À cette fin, la Commission doit signifier à l'enseignante ou l'enseignant un premier avis écrit, avec copie au Syndicat, concernant l'une ou l'autre des

causes suivantes: incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.

Par la suite, après un délai raisonnable, un deuxième avis doit lui parvenir, avec copie au Syndicat, pour faire état de la situation. S'il n'y a pas eu d'amélioration suffisante, ce deuxième avis confirmera la radiation de la liste.

5-1.14.10 **Mise à jour de la liste de priorité d'emploi**

Au plus tard le dernier jour ouvrable de décembre et le 15 juin de chaque année, la Commission met à jour la liste, si nécessaire, puis la rend disponible sur le site Intranet de la Commission et en avise le Syndicat.

À cette fin, elle identifie les enseignantes et les enseignants qui ont complété leur évaluation et qui sont admissibles à des contrats à temps plein. Elle ajoute le nom de celles et ceux qu'elle doit inscrire en vertu de la clause 5-1.14.03.

Elle enlève le nom de celles et ceux qui ont obtenu un contrat à temps plein, le nom de celles et ceux dont l'évaluation est négative ainsi que le nom de celles et ceux qu'elle radie.

5-1.14.11 Avant le 30 juin, l'enseignante ou l'enseignant signifie par écrit à la Commission sa disponibilité, le pourcentage de tâche désiré, l'ordre d'enseignement souhaité et ses préférences quant au lieu de travail et quant au champ ou la discipline. Les informations ainsi transmises à la Commission sont valides pour l'année scolaire suivante.

5-1.14.12 **Processus d'octroi des contrats avant la 1^{re} journée de travail**

A) Octroi des contrats à temps plein

L'octroi des contrats à temps plein pour combler les besoins de la Commission doit s'effectuer au plus tard le premier jour de travail, selon les principes suivants :

- par ordre d'entrée en service des enseignantes et enseignants admissibles à de tels contrats dans la liste;
- en tenant compte des préférences exprimées par les enseignantes et enseignants.

Si plusieurs postes sont disponibles, la Commission tient une séance publique, au plus tard dans la semaine précédant le début de l'année de

travail, séance à laquelle elle a convoqué les enseignantes et enseignants concernés. La Commission offre les postes selon les principes énoncés précédemment.

Si, après l'octroi des contrats à temps plein aux enseignantes et aux enseignants admissibles à de tels contrats des postes demeurent disponibles, la Commission considérera les autres enseignantes et enseignants de la liste n'ayant pas terminé leur évaluation, les personnes ainsi choisies complètent leur période d'évaluation. Si la Commission ne retient aucune de ces personnes, elle motivera par écrit sa décision à chacune d'elles.

B) Octroi des contrats à temps partiel

Dans la semaine qui précède le début de l'année de travail, la Commission tient une séance publique à laquelle elle a convoqué les enseignantes et enseignants inscrits à la liste de priorité d'emploi.

Au cours de cette séance, les personnes convoquées, selon l'ordre d'entrée en service, choisissent l'un ou l'autre des postes à combler pour lesquels elles détiennent une qualification légale ou répondent à l'un ou l'autre des critères de capacité tels que définis à la clause 5-3.13.

5-1.14.13

Octroi des contrats à temps plein et à temps partiel en cours d'année

A) Les contrats à temps plein sont offerts au fur et à mesure qu'ils sont disponibles, aux enseignantes et enseignants admissibles à de tels contrats, par ordre d'entrée en service. Le fait pour une enseignante ou un enseignant admissible à des contrats à temps plein d'avoir accepté un contrat à temps partiel ou à la leçon ne peut la ou le priver de son droit d'obtention d'un contrat à temps plein. Dans ce cas, les parties privilégient la continuité de service.

B) Les contrats à temps partiel sont offerts selon l'ordre d'entrée en service au fur et à mesure qu'ils sont disponibles aux enseignantes et enseignants admissibles et ce, par ordre d'importance de tâche, en tenant compte des informations transmises à la Commission en vertu de l'alinéa 5-1.14.11.

La Commission s'engage à regrouper les parties de tâches qui peuvent l'être afin de constituer les tâches les plus complètes possibles. À cette fin, elle offrira un ajout au contrat à temps partiel d'une enseignante ou d'un enseignant, si celle-ci ou celui-ci y consent et si l'ajout est compatible avec l'horaire existant.

5-1.14.14 **La personne est radiée de la liste dans les cas suivants :**

- A) Elle détient un contrat à temps plein dans un établissement d'enseignement ou à la Commission.
- B) Elle ne détient plus une autorisation d'enseigner.
- C) Elle refuse un contrat à temps plein ou pour une 2^e fois dans la même année un contrat à temps partiel qui correspond aux préférences exprimées à l'alinéa 5-1.14.11, sauf pour les motifs suivants :
 - 1. accident de travail au sens de la loi;
 - 2. exercice de ses droits parentaux au sens de la convention collective;
 - 3. invalidité sur présentation de pièces justificatives;
 - 4. études à temps plein, avec preuve à l'appui;
 - 5. activités syndicales au sens de la convention collective;
 - 6. toutes raisons jugées valables par la Commission.
- D) S'il s'écoule vingt-quatre (24) mois consécutifs entre la fin du dernier contrat, sans qu'elle ou il en obtienne un autre, sauf pour les motifs 1 à 6 prévus à l'alinéa précédent ou si aucune offre de contrat ne lui est faite par la Commission.

L'enseignante ou l'enseignant de retour au travail occupera, lors de la mise à jour suivant son retour, le rang déterminé par sa nouvelle date d'entrée en service laquelle est le 1^{er} jour de travail suite à ce retour et bénéficie d'une nouvelle période d'évaluation prévue à 5-1.14.07.
- E) Si, à la fin du processus d'évaluation, la recommandation est négative.
- F) Si, dans le respect de la clause 5-1.14.09, l'enseignante ou l'enseignant reçoit un deuxième avis qui lui confirme son retrait de la liste.
- G) Si elle ou il démissionne.
- H) Si elle ou il produit une fausse déclaration à l'annexe A.
- I) À moins d'entente entre les parties, la personne est radiée de la liste si elle se désiste d'un contrat ou si sa charge annuelle de travail excède l'équivalent d'un temps plein en combinant diverses fonctions.

La Commission informe le Syndicat, dans les meilleurs délais du nom de la personne radiée, de la date et du motif de radiation.

5-1.14.15 **Disposition particulière**

Le contrat à temps plein régulier est accordé conformément au paragraphe a) de la clause 5-3.13. La personne qui accepte un contrat à temps plein est réputée renoncer à tout autre statut d'employé régulier qu'elle aurait pu détenir à la Commission.

5-1.14-16 **Période transitoire**

Les parties conviennent de se rencontrer en Comité des relations de travail pour convenir des modalités d'entrée en vigueur de la présente clause.

5-1.15.00 CONSÉQUENCE DE REFUSER UN POSTE D'ENSEIGNANTE OU D'ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN ATTRIBUÉ CONFORMÉMENT AU SOUS-PARAGRAPHE 9 DU PARAGRAPHE A) DE LA CLAUSE 5-3.20.

5-1.15.01 L'enseignante ou l'enseignant de la liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats qui, selon l'alinéa 5-1.14.14 c), refuse un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein lors de la période d'octroi des contrats du début d'une année scolaire, perd son droit d'octroi de contrats d'enseignante ou d'enseignant à temps plein lors de cette période, mais pourra se voir offrir d'autres contrats à temps plein qui deviendront disponibles en cours d'année, dès qu'elle ou il aura avisé la Commission de sa disponibilité.

5-3.16 ARRANGEMENT LOCAL

- A) Au plus tard le 20 avril, la Commission fournit au Syndicat deux (2) listes des enseignantes et enseignants visés par la procédure d'affectation et de mutation. Une première liste est par école, par champ et par ordre d'ancienneté en indiquant pour chaque enseignante et enseignant son expérience, sa scolarité et sa discipline. Une deuxième liste est faite au niveau de la Commission par champ et par ordre d'ancienneté en indiquant l'école en plus des données précédemment mentionnées. Les listes incluent les enseignantes et enseignants qui provenaient du champ 21 ainsi que les enseignantes et enseignants qui lors d'un déplacement de clientèle, sont versés ou ont choisi d'être versés au 1^{er} bassin d'affectation de la Commission.

De même la Commission fournit au Syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours.

La Commission informe le Syndicat de l'échéancier du processus d'affectation et de mutation et l'affiche dans les écoles.

- B) Il y a excédent d'effectifs dans un champ d'enseignement lorsque le nombre total d'enseignantes et d'enseignants affectés à ce champ est plus grand que celui prévu pour ce champ pour l'année scolaire suivante.
- C) Au plus tard le 30 avril, aux fins de la détermination des excédents par champ, la Commission dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs d'enseignement. Pour chacun des champs cette liste comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacun des champs et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante. Les enseignantes ou enseignants qui risquent d'être mis en disponibilité ou non rengagés sont exclus du processus d'affectation et de mutation au niveau de l'école et sont versés dans le 1^{er} bassin d'affectation de la Commission à moins d'être rappelés dans leur école avant la détermination des surplus d'affectation.

Ces listes sont affichées dans chacune des écoles et copies en sont au même moment transmises au Syndicat.

5-3.17.00 CRITÈRES ET PROCÉDURE D'AFFECTION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES ANCIENNETÉ ET CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

5-3.17.01 Généralités

Dans la présente clause :

- A) Par demande de désistement, on entend une demande de changement d'école, par laquelle l'enseignante ou l'enseignant libère son poste et est versé au 1^{er} bassin d'affectation de la Commission.
- B) Par demande de mutation volontaire, on entend une demande de changement d'école par laquelle l'enseignante ou l'enseignant, sans libérer son poste, est versé au 2^e bassin d'affectation. L'enseignante ou l'enseignant maintient son affectation tant qu'elle ou il ne choisit pas une nouvelle école d'affectation.
- C) Par affectation, on entend une assignation à un champ, une discipline, un ordre d'enseignement, dans une école.
- D) Par école d'attache, on entend l'école où l'enseignante ou l'enseignant du champ 4, 5 ou 6 dispense la majeure partie de son enseignement ou celle choisie en vertu de la clause 5-3.17.06.
- E) Par demande de changement d'ordre d'enseignement on entend une demande de changement d'affectation du primaire au secondaire ou vice-versa et elle n'est possible qu'au champ 1.
- F) En aucun temps, l'application de la procédure d'affectation et de mutation ne doit créer d'excédent d'effectif ou de surplus d'affectation.

5-3.17.02 L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris l'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein pour affaires syndicales) appartient à l'école à laquelle elle ou il appartenait au moment de son départ, sous réserve des dispositions des présentes clauses.

5-3.17.03 L'enseignante ou l'enseignant dont le retour est prévu pour le début de l'année scolaire suivante est réputé réintégré dans son champ, sa discipline, son ordre d'enseignement et son école sous réserve des dispositions de l'article 5-3.00.

5-3.17.04 L'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu pour l'année scolaire suivante un congé à temps plein qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la Commission est soumis aux dispositions de l'article 5-3.00.

5-3.17.05 L'enseignante ou l'enseignant du champ 21 est réputé être réintégré dans son champ, sa discipline, son ordre d'enseignement lors de l'application de la procédure d'affectation et de mutation.

5-3.17.06 L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'un champ, d'une discipline ou d'une école, appartient au champ, à la discipline ou à l'école dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement.

S'il y a égalité, la Commission doit, au plus tard le 15 mars, demander à l'enseignante ou l'enseignant, le champ, la discipline ou l'école à laquelle elle ou il désire appartenir aux fins d'application de la présente clause.

L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les vingt (20) jours de la demande par la Commission. À défaut de tel avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la Commission décide.

5-3.17.07 **Déplacement de clientèle**

À moins d'entente contraire, les dispositions qui suivent s'appliquent.

- A) Au plus tard le 1^{er} avril, la Commission avise le Syndicat et les enseignantes et enseignants concernés de son intention de déplacer la clientèle.
- B) Au plus tard le 20 avril, la Commission procède selon ce qui suit:

Lorsqu'il y a déplacement d'élèves dans une ou plusieurs écoles, les enseignantes ou enseignants choisissent, par champ ou discipline et par ordre d'ancienneté, l'école où elles ou ils désirent être affectés proportionnellement à la répartition des clientèles. Ces enseignantes ou enseignants sont réputés appartenir à l'école choisie pour les fins d'affectation et de mutation.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir d'être versé au 1^{er} bassin d'affectation de la Commission.

Suite à ce qui précède, si un surplus d'affectation demeure, l'enseignante ou l'enseignant visé est versé au 1^{er} bassin d'affectation.

5-3.17.08 **Demandes de désistement, de mutation volontaire, de changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement, de retour à l'école d'origine.**

- A) Une demande de changement de champ, de discipline, ou d'ordre d'enseignement doit être signifiée par écrit à la Commission par l'enseignante ou l'enseignant avant le 5 mai de l'année en cours.
- B) Une demande de désistement doit être signifiée par écrit à la Commission par l'enseignante ou l'enseignant avant le 25 mai de l'année en cours.
- C) Une demande de retour à l'école d'origine doit être signifiée par écrit à la Commission avant le 25 mai de l'année en cours.
- D) Une demande de mutation volontaire doit être signifiée par écrit à la Commission par l'enseignante ou l'enseignant avant le 15 juin de l'année en cours.
- E) La Commission transmet au Syndicat :

Au plus tard le 8 mai

La liste des demandes de changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement en y indiquant pour chacune les renseignements suivants: le nom, le prénom, l'ancienneté, l'expérience, la scolarité, l'école, le champ, la discipline et l'ordre d'enseignement d'origine et le champ, la discipline et l'ordre d'enseignement demandé.

Au plus tard le 28 mai

La liste des demandes de désistement et celle des demandes de retour à l'école d'origine en y indiquant pour chacune les renseignements suivants: le nom, le prénom, l'ancienneté, l'expérience, la scolarité, le champ, la discipline et l'école d'origine.

Au plus tard le 18 juin

La liste des demandes de mutation volontaire et celle des demandes de retour à l'école d'origine non traitées en y indiquant pour chacune les renseignements suivants: le nom, le prénom, l'ancienneté, l'expérience, la scolarité, le champ, la discipline et l'école d'origine, l'école ou les écoles demandées.

5-3.17.09 **Changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement**

A) Avant le 10 mai, la Commission donne suite à une demande de changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement selon l'ordre de priorité suivant :

1. sous réserve des critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13., une demande qui permet de réduire le nombre de personnes en excédent d'effectif ou qui sont susceptibles de l'être;
2. sous réserve des critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13., une demande qui provient d'une personne déclarée en excédent d'effectif ou qui est susceptible de l'être;
3. une demande qui provient d'une personne qui détient un permis d'enseigner ou un brevet d'enseignement dans le champ, la discipline et l'ordre d'enseignement visés;
4. une demande qui provient d'une personne qui détient un certificat spécialisé pour la discipline visée conforme au critère défini au paragraphe A) de la clause 5-3.13 si elle ou il a enseigné cinq (5) ans dans le champ, la discipline et l'ordre d'enseignement du champ d'origine.

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement est versé au 1^{er} bassin d'affectation qui correspond à son nouveau champ, sa nouvelle discipline ou son nouvel ordre d'enseignement.

B) La demande qui ne peut être traitée au 1^{er} bassin d'affectation l'est au second.

L'enseignante ou l'enseignant doit répondre à l'une ou l'autre des exigences suivantes:

1) détenir un permis d'enseigner ou un brevet d'enseignement dans le champ, la discipline et l'ordre d'enseignement visés;

ou

2) avoir enseigné cinq (5) ans dans le champ ou la discipline d'origine

et

i) détenir un certificat dans le champ ou la discipline visé;

ou

- ii) avoir enseigné l'équivalent d'un (1) an à temps complet ou l'équivalent à temps partiel à l'intérieur des cinq (5) dernières années dans le champ ou la discipline visé;

ou

- iii) pour ce qui est du champ 4 et 8, le critère C) de la clause 5-3.13 s'applique.

5-3.17.10 **Procédure au niveau de l'école**

Au plus tard le 15 mai, école par école, le processus suivant est appliqué pour tous les champs et, s'il y a lieu, par ordre d'enseignement.

1. Le nombre d'enseignantes et d'enseignants par discipline est établi en tenant compte :

- i) du nombre de groupes d'élèves formés en suivant les règles de formation de groupes;
- ii) des divers services compris dans la tâche éducative assurée par les enseignantes et enseignants;
- iii) du nombre de périodes ne touchant pas une discipline en particulier (notamment enseignant ressource, P.P.O., projet intégrateur ...) établi selon les modalités convenues au chapitre 4-0.00.

2. Détermination des besoins par discipline dans l'école

La direction dresse la liste des enseignantes et enseignants nécessaires pour combler les besoins. Pour chacune des disciplines, cette liste comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants correspondant à la différence entre les besoins prévus pour l'année scolaire suivante et les effectifs de chacune des disciplines.

3. Détermination des surplus d'affectation par discipline

La direction dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté et qui sont en surplus d'affectation. Pour chacune des disciplines, cette liste comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacune des disciplines et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.

L'enseignante ou l'enseignant qui est en surplus d'affectation obtient si elle ou il le demande un congé sans traitement à temps partiel pour l'année scolaire suivante lui permettant de résorber son surplus. Ce congé ne peut excéder 40%.

Dans ce cas, elle ou il conserve son congé jusqu'à la fin du processus d'affectation-mutation. Cette enseignante ou enseignant ne peut se désister.

En aucun temps, l'application de cette procédure de résorption des surplus ne doit générer l'octroi de contrat à temps plein.

4. Surplus d'affectation

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation est versé au 1^{er} bassin d'affectation de la Commission.

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation est de retour à son école dès qu'un nouveau besoin apparaît dans son école d'origine et ce jusqu'au 1^{er} bassin, à moins qu'il ait signifié une demande de désistement.

Par la suite, la Commission accorde à l'enseignante ou l'enseignant qui a signifié dans les délais prévus une demande de retour à l'école d'origine la possibilité de retourner à son école d'origine et ce jusqu'au 1^{er} jour de travail. L'enseignante ou l'enseignant qui, après le 1^{er} bassin refuse de retourner à son école d'origine lorsqu'un nouveau besoin est apparu dans son école d'origine renonce à son droit.

Disposition particulière

L'octroi d'un congé sans traitement à temps plein, qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la Commission permet le retour à l'école d'origine.

5. Désistement d'affectation

L'enseignante ou l'enseignant qui détient une affectation peut se désister de son affectation pour l'année scolaire suivante.

L'enseignante ou l'enseignant du champ 4, 5 et 6 dont le poste est réparti dans plus d'une école qui se désiste libère toutes ses affectations.

Dans un tel cas, cette enseignante ou cet enseignant est versé au 1^{er} bassin d'affectation de la Commission. La ou les affectations qu'elle ou il détenait est ou sont ajoutée (s) à la liste des besoins à combler au 1^{er} bassin d'affectation de la Commission.

6. Postes répartis dans plus d'une école

A) Au champ 1

L'enseignante ou l'enseignant dont le poste était réparti dans plus d'une école et qui n'a pu obtenir une tâche complète d'enseignement dans l'école à laquelle elle ou il appartient au sens de l'alinéa 5-3.17.06 est versé au 1^{er} bassin d'affectation.

B) Au champ 4, 5 et 6

L'enseignante et l'enseignant dont le poste est réparti dans plus d'une école est versé au 1^{er} bassin d'affectation, sauf dans les cas suivants:

- si elle ou il se voit obtenir une tâche complète d'enseignement dans son école d'attache;
- si la tâche d'enseignement dans chacune de ses écoles lui permet d'avoir une tâche pleine sans fractionner les tâches disponibles.

Si deux ou plusieurs enseignantes ou enseignants appartenant au même champ ont la même école d'attache telle que déterminée à l'alinéa 5-3.17.01 D) et qu'une ou plusieurs tâches complètes y sont prévues pour la prochaine année scolaire, on procédera par ordre inverse d'ancienneté pour déterminer celle, celui ou ceux à verser au bassin.

La mesure de résorption des surplus prévue à l'alinéa 5-3.17.10.3 s'applique.

L'enseignante ou l'enseignant qui désire libérer son école d'attache doit compléter sa demande de désistement dans les délais prévus à l'alinéa 5-3.17.08 B).

7. Affichage dans les écoles

A) La liste des besoins à combler par champ ou discipline, déterminée au 5-3.17.10 2), pour chaque école est affichée dans chacune des écoles.

B) Dans chacune des écoles est affichée la liste provisoire constituée par champ et par ancienneté des personnes:

- en excédent d'effectifs;
- en surplus d'affectation;
- qui ont obtenu un changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement;

- qui ont obtenu un congé sans traitement à temps plein pour toute l'année scolaire suivante, et qui ne peut être annulé sans l'autorisation de la Commission;
- qui ont déjà fait une demande de désistement.

5-3.17.11 **Affectation et mutation au niveau de la Commission** (1^{re} partie)

1. Affichage

- A) Au plus tard le 25 mai, la Commission affiche dans chacune des écoles, par champ, par discipline et par école, la liste des besoins à combler.
- B) Au même moment, la Commission affiche dans chacune des écoles la liste par ordre d'ancienneté et par champ des personnes versées au 1^{er} bassin d'affectation. Cette liste contient pour chaque enseignante ou enseignant les informations suivantes:
- son champ et sa discipline;
 - son ancienneté, expérience et scolarité;
 - le pourcentage de tâche prévu dans l'école d'attache, s'il y a lieu;
 - la raison de son arrivée au bassin;
 - un déplacement de clientèle;
 - un surplus d'affectation;
 - un désistement d'affectation;
 - une enseignante ou un enseignant qui risque d'être mis en disponibilité ou non rengagé;
 - un retour du champ 21;
 - un changement de champ ou de discipline selon 5-3.17.08;
 - une variation du pourcentage de tâche d'enseignement dans une ou plusieurs écoles d'affectation pour les enseignantes et enseignants des champs 4, 5 et 6.
- C) Au même moment, la Commission fait parvenir cette liste au Syndicat.

2. 1^{er} bassin d'affectation du mois de juin

- A) Dans les dix (10) jours ouvrables de l'affichage prévu, les enseignantes et enseignants versés au 1^{er} bassin d'affectation de la Commission sont convoqués à une assemblée d'affectation au cours de laquelle, discipline par discipline, champ par champ, chaque enseignante et enseignant choisit par ordre d'ancienneté l'école ou les écoles où elle ou il sera affecté pour l'année scolaire suivante.

- B) Au champ 1, l'affectation se fait d'abord par ordre d'enseignement.
- C) Procédure particulière s'appliquant distinctement à l'affectation des enseignantes et des enseignants des champs 4, 5 et 6 et dont l'enseignement est réparti dans plus d'une école.

L'enseignante ou l'enseignant versé au 1^{er} bassin d'affectation conserve la fraction de tâche d'enseignement prévue dans son école d'attache sauf si elle ou il a complété une demande de désistement.

- D) L'enseignante ou l'enseignant qui n'a pu obtenir une affectation selon ce qui précède est versé au champ 21.
- E) Dans les 10 jours suivant la séance d'affectation du 1^{er} bassin, la Commission confirme par écrit l'affectation de toutes les enseignantes et tous les enseignants visés par le processus d'affectation de la Commission et copie conforme est acheminée au Syndicat au même moment.

5-3.17.12 **Supplantation**

Lorsqu'il y a soustraction de poste dans une école à la suite d'une fluctuation de l'effectif scolaire:

L'enseignante ou l'enseignant de ce ou ces groupes d'âge ayant le moins d'ancienneté peut:

1. Entre le 1^{er} juin et le premier jour de classe:
 - A) déplacer la ou le moins ancien de son champ dans l'école;
 - B) combler un besoin à la Commission;
 - C) déplacer la ou le moins ancien de son champ à la Commission;
 - D) être versé au champ 21.

La personne ainsi supplantée comble un besoin dans son champ à la Commission ou est versée au champ 21

2. Après le premier jour de classe et jusqu'au 30 septembre:
 - A) combler un poste à la Commission;
 - B) être versé au champ 21.

Dans l'application du présent alinéa, advenant le cas où l'enseignante ou l'enseignant doit être affecté au champ 21, elle ou il sera réputé affecté à sa discipline, à son champ et à son école d'origine lors de la ronde annuelle suivante.

5-3.17.13 **Affectation et mutation au niveau de la Commission (2^e partie)**

2^e bassin d'affectation

- 1) Ce 2^e bassin d'affectation a lieu à la fin juin à moins d'entente contraire entre la Commission et le Syndicat.
- 2) Advenant qu'un poste demeure disponible suite à l'application de 5-3.17.11 ou qu'un besoin se crée entre le 1^{er} bassin d'affectation et la date prévue pour le 2^e bassin d'affectation, la Commission en informe le Syndicat et offre, lors du 2^e bassin d'affectation, ce poste par ordre d'ancienneté, selon l'ordre suivant:
 - A) à l'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation et qui a signifié son intention de retour à l'école d'origine;
 - B) à l'enseignante ou l'enseignant versé au champ 21;
 - C) à l'enseignante ou l'enseignant qui a demandé une mutation volontaire ou qui a demandé et obtenu un changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement non traité au 1^{er} bassin d'affectation.

Le poste libéré par l'enseignante ou l'enseignant ainsi réaffecté est ajouté à la liste des besoins à combler au niveau de la Commission et est offert aux enseignantes et enseignants présents qui n'ont pas encore exercé leur choix⁴ à leur rang d'ancienneté.

Avant de quitter, les enseignantes et les enseignants dont la demande de changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement n'a pu être traitée au 2^e bassin et les enseignantes et enseignants qui ont choisi de conserver leur affectation signifient par écrit à la Commission leur désir de voir la démarche se poursuivre et d'être appelés avant la séance d'affectation des postes prévue à l'alinéa 5-1.14.12 B) advenant l'apparition de besoins suite au 2^e bassin. Ces enseignantes et enseignants indiquent leurs préférences quant à la municipalité.

5-3.17.14 **Affectation et mutation au niveau de la Commission (3^e partie)**

Advenant qu'un besoin se crée entre l'application de 5-3.17.13 et la séance d'affectation des postes prévue à l'alinéa 5-1.14.12 B), la Commission en informe le Syndicat et offre ce poste par ordre d'ancienneté en respectant

⁴ L'enseignante ou l'enseignant qui, à son rang d'ancienneté, choisit un nouveau poste ou qui préfère garder le sien exerce un choix

l'ordre déterminé à l'article précédent aux enseignantes et enseignants visés, sous réserve du dernier alinéa de 5-3.17.13.

À moins d'entente entre les parties, le poste libéré par l'enseignante ou l'enseignant ainsi réaffecté ne constitue pas un besoin devant être comblé selon la mécanique prévue à la présente clause.

5-3.17.15 Suite à l'application de ce qui précède, une enseignante ou un enseignant du champ 21 n'ayant pu combler un besoin, supplante par ordre inverse d'ancienneté, une enseignante ou un enseignant de son champ. L'enseignante ou l'enseignant ainsi déplacé est versé au champ 21. Si plus d'une enseignante ou d'un enseignant peut supplanter, ceux-ci exercent un choix de supplantation par ordre d'ancienneté.

5-3.17.16 **Dispositions transitoires**

Les clauses 5-3.17.01 à 5-3.17.15 ne s'appliquent qu'à compter de l'année de travail 2009-2010 aux fins de l'organisation scolaire concernant les critères et procédures d'affectation et de mutation.

Les parties s'entendent pour tenir des travaux préparatoires à l'application des nouvelles dispositions prévues à 5-3.17.00.

5-3.20 A) 9) ARRANGEMENT LOCAL

La Commission engage l'enseignante ou l'enseignant inscrit à la liste de priorité d'emploi et éligible à des contrats temps plein et qui répond aux exigences additionnelles que la Commission peut poser en vertu du paragraphe D de la clause 5-3.20.

La Commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent, qui a avisé la Commission avant le 30 juin d'une année, qu'elle ou qu'il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

La présente entente n'a pas d'effets rétroactifs et s'applique à compter de la date de sa signature.

5-3.21.00 RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE L'ÉCOLE

5-3.21.01 Principes généraux

- 1) La répartition des fonctions et responsabilités vise à assurer aux élèves la meilleure qualité possible de services éducatifs, en tenant compte des besoins du milieu.
- 2) Les fonctions et responsabilités sont réparties entre les enseignantes et enseignants sur une base d'équité en recherchant l'égalité.
- 3) Les enseignantes et enseignants participent au processus d'élaboration et de répartition des fonctions et responsabilités.

5-3.21.02 Procédure de consultation avant l'élaboration des tâches d'enseignement

Chaque groupe d'enseignantes et d'enseignants, par champ ou discipline, identifie par consensus les éléments qui constituent pour leur champ ou pour leur discipline une tâche équitable (telles que, entre autres, le nombre de groupes, le nombre d'heures d'enseignement, le nombre de disciplines, le nombre de classes ou de niveaux, les projets particuliers, la composition des groupes ...).

Ces éléments sont présentés au Conseil des enseignantes et enseignants pour approbation.

À défaut de retenir les recommandations, la direction et le Conseil des enseignantes et enseignants demandent une nouvelle proposition.

En cas d'impasse, la direction et le Conseil des enseignantes et enseignants conviennent des éléments qui constituent une tâche équitable pour ce champ ou cette discipline.

5-3.21.03 Procédure d'élaboration des tâches d'enseignement

Chaque groupe d'enseignantes et d'enseignants convient avec la direction d'un projet de tâches individuelles d'enseignement qui respecte les éléments définis en 5-3.21.02.

Si le projet de tâche individuelle ne respecte pas les éléments approuvés en vertu de l'alinéa 5-3.21.02, la direction élabore les tâches individuelles pour ce groupe.

5-3.21.04 **Procédure de répartition des fonctions et responsabilités**

Lorsque les enseignantes et les enseignants affectés à l'école pour l'année suivante sont connus suite au 1^{er} bassin, chaque groupe d'enseignantes et d'enseignants convient avec la direction d'un critère discriminant qui sera utilisé à défaut d'entente lors de la répartition des tâches individuelles.

Chaque groupe d'enseignantes et d'enseignants en présence de la direction procède par consensus à la répartition des tâches individuelles telles qu'élaborées à l'alinéa 5-3.21.03.

En cas de désaccord de la part de la direction avec une ou des affectations, la direction et la déléguée ou le délégué syndical rencontrent les enseignantes et enseignants concernés afin de convenir d'une répartition.

Advenant l'incapacité de s'entendre, la direction répartit les tâches d'enseignement de manière juste et équitable et de façon à assurer aux élèves la meilleure qualité possible de services éducatifs.

La direction d'école confirme le plus tôt possible la tâche individuelle à chaque enseignante et enseignant.

5-3.21.05 **Procédure de répartition des activités autres que l'enseignement**

Après la répartition des tâches d'enseignement, la direction et les membres du Conseil des enseignantes et enseignants conviennent d'un projet d'organisation des activités autres que l'enseignement.

Par la suite, le projet retenu est soumis aux enseignantes et enseignants concernés qui procèdent par consensus dans le respect du projet à la répartition des activités autres que l'enseignement.

À défaut de consensus, la direction et la présidente ou le président du Conseil des enseignantes et enseignants et la déléguée ou le délégué syndical rencontrent les enseignantes ou les enseignants visés afin de convenir d'une répartition. Advenant l'incapacité de s'entendre, la direction répartit les activités autres que la tâche d'enseignement de manière juste et équitable.

Avant la première journée de classe, la direction d'école confirme la répartition provisoire de la tâche éducative de chaque enseignante et enseignant.

Avant le 15 octobre, la direction de l'école communique par écrit à l'enseignante ou l'enseignant les éléments définitifs de sa tâche éducative.

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.

À défaut d'entente sur le moment du changement, un préavis d'au moins cinq (5) jours doit être alloué à l'enseignante ou l'enseignant avant l'application de sa nouvelle tâche.

5-3.21.06 **Règlement de litiges**

Lorsqu'une décision reliée au présent article est du seul fait de la direction d'école, le Conseil des enseignantes et enseignants ou le groupe d'enseignantes ou d'enseignants visés peut soumettre le désaccord à un Comité paritaire au niveau de la Commission.

Le Comité est formé de la direction générale adjointe à la Commission et de la vice-présidence au Syndicat. L'une ou l'autre de ces personnes peut être remplacée par un substitut de son choix qui agit en son nom.

Le Comité paritaire se réunit dans les meilleurs délais et a pour mandat d'amener les personnes visées à convenir d'une solution commune.

Advenant l'incapacité de s'entendre, le Syndicat pourra soumettre le désaccord à une ressource externe, désignée conjointement par les parties, qui tentera à son tour d'amener les personnes visées à convenir d'une solution commune ou à défaut, qui déterminera avant le début de l'année scolaire suivante la solution appropriée. Sa décision devient exécutoire et sans appel.

5-3.21.07 **Modification des règles régissant l'élaboration et la répartition des fonctions**

La direction et le Conseil des enseignantes et enseignants peuvent convenir de procédures autres que celles établies aux alinéas 5-3.21.02 à 5-3.21.05.

5-5.00 PROMOTION

En matière de promotion, les parties introduisent un nouveau 5-5.04.

5-5.04 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour occuper un tel poste, la Commission ou la personne peut mettre un terme à cette nomination dans l'année qui suit.

L'enseignante ou l'enseignant qui cesse ainsi d'occuper ce poste retourne à son poste régulier ou sur la liste de priorité aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait réellement exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps.

Cependant, la confirmation définitive de la promotion de l'enseignante ou de l'enseignant détenant un poste régulier entraîne l'émission d'un contrat temps plein, conformément aux dispositions de la clause 5-3.20 de la convention collective.

Le 5-5.04 de l'entente nationale devient 5-5.05.

Le 5-5.05 de l'entente nationale devient 5-5.06.

5-6.00 DOSSIER PERSONNEL

- 5-6.01 Le dossier personnel contient les lettres d'avertissement, lettres de réprimande, avis de suspension, avis de non-renouvellement et avis de renvoi. Tout document est porté à la connaissance de l'enseignante ou de l'enseignant avant d'être versé au dossier personnel.
- 5-6.02 À moins d'infraction sortant de l'ordinaire nécessitant une sanction vigoureuse, la Commission suit une politique disciplinaire graduelle.
- 5-6.03 L'enseignante ou l'enseignant convoqué pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant syndical. L'enseignante ou l'enseignant est convoqué quarante-huit (48) heures à l'avance. Elle ou il est avisé des motifs de la rencontre. Dans le cas d'un événement grave nécessitant une intervention immédiate, l'employeur n'est pas tenu de respecter le délai.
- 5-6.04 Une mesure disciplinaire doit être consignée dans un écrit contenant l'exposé des motifs. Copie en est remise au Syndicat.
- 5-6.05 À la seule fin d'en attester la connaissance, une mesure disciplinaire doit être contresignée par l'enseignante ou l'enseignant ou, à son refus, par la déléguée ou le délégué syndical ou à défaut, par une autre personne.
- 5-6.06 Aucune réprimande ne peut normalement être servie si elle n'est précédée d'un avertissement écrit portant sur un sujet semblable à l'intérieur du délai de péremption de ce dernier.
- La mesure disciplinaire prise en vertu du présent article doit intervenir dans les quarante (40) jours ouvrables des faits qui lui ont donné origine ou de la connaissance qu'en a eue la Commission. Toutefois les parties peuvent s'entendre sur un délai différent. Il appartient à la Commission, le cas échéant, d'établir la date où elle a été informée des faits à l'origine de la mesure.
- 5-6.07 Un avertissement écrit porté au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nul et sans effet cinq (5) mois de travail après la date de son émission.

- 5-6.08 Une réprimande écrite portée au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nulle et sans effet dix (10) mois de travail après la date de son émission.
- 5-6.09 Un avis de suspension porté au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nul et sans effet quinze (15) mois de travail après la date de son émission.
- 5-6.10 Si une mesure disciplinaire supérieure intervient à l'intérieur d'une période de péremption d'une sanction, le délai de péremption de la mesure antérieure recommence à courir jusqu'à la fin du délai de péremption de la nouvelle sanction.
- 5-6.11 Une mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.
- 5-6.12 Une mesure périmée est caduque à toutes fins que de droit et les faits qui lui ont donné origine ne peuvent alors être invoqués contre l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- 5-6.13 Les documents mentionnés à la clause 5-6.01 non versés au dossier personnel ou versés contrairement aux dispositions des présentes ne peuvent être invoqués ou utilisés comme preuve par la Commission lors d'un arbitrage.
- 5-6.14 Après avoir pris rendez-vous, l'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non de sa déléguée ou son délégué syndical peut consulter son dossier personnel.
- 5-6.15 La suspension disciplinaire est une mesure par laquelle la Commission ou l'autorité compétente relève une enseignante ou un enseignant de ses fonctions, pour une durée déterminée et sans traitement.
- Sous réserve de la gravité de l'acte reproché, la suspension est normalement précédée de l'une ou l'autre mesure disciplinaire écrite et prévue à la clause 5-6.07 et 5-6.08.
- Sous réserve de la gravité de l'acte reproché, une première suspension à l'égard d'une enseignante ou d'un enseignant est normalement d'une (1) journée et ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables.

5-6.16

Le présent article n'a pas pour effet d'invalider ce qui a été valablement fait avant l'entrée en vigueur du présent article.

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 ou poste prioritaire ou remise par huissier:
- a) de l'intention de la Commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou de 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 de l'enseignant ne peut être faite qu'entre le quinzième (15^e) et le trente-cinquième (35^e) 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 du délai. Cette résiliation ne peut se faire qu'après mûres délibérations à une session du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission convoquée à cette fin.

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 vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la session.

Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la session 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 qu'il a eu jugement; cette signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date du jugement.

5-7.09 Avant le quarante-cinquième (45^e) 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 de 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 quarante-cinquième (45^e) 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 qu'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, elle ou il doit dans les vingt (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 de 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 RENGAGEMENT

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 rengagement 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 d'un ou de plusieurs enseignantes ou enseignants. L'enseignante ou l'enseignant concerné doit également être avisé au plus tard le 15 mai, sous pli recommandé ou poste certifiée ou poste prioritaire ou par huissier, 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 rengagement, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la session.

Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la session publique. La Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'intervention.

5-8.06 La Commission doit, avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours, aviser par lettre, sous pli recommandé ou poste certifiée, ou poste prioritaire ou par huissier, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le Syndicat, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de cette enseignante ou de 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 rengagement ne peut se faire qu'à une session du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission ou selon la délégation de pouvoir en vigueur à la Commission.

5-8.07 Le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il 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 elle ou il 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 le Ministre, dans laquelle elle ou il a occupé chez un même employeur une fonction pédagogique ou éducative pendant une (1)* période de huit (8) mois ou plus, deux (2) périodes de huit (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 cinq (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 9-4.01.

Malgré l'alinéa précédent, dans le cas d'un non-renouvellement au motif de surplus de personnel, le grief doit être soumis directement à l'arbitrage au plus tard le 1^{er} novembre.

Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la Commission et le Syndicat de conclure une entente en vertu de la procédure d'arbitrage sommaire prévue aux clauses 9-2.26 à 9-2.31.

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.

* Dans le cas où une enseignante ou un enseignant n'a pas complété sa période d'évaluation de 180 jours avant son engagement à temps plein, cette dernière ou ce dernier doit la compléter avant de débiter une période de huit (8) mois.

L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, si les motifs de non rengagement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de non rengagement, 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

A) Démission

- 5-9.01 La Commission accepte la démission d'une enseignante ou d'un enseignant quand elle est remise à l'autorité compétente au moins trente (30) jours ouvrables avant la date prévue de son départ.
- 5-9.02 La Commission accepte la démission d'une enseignante ou d'un enseignant présentée pour les raisons suivantes:
- a) lors du décès de sa conjointe ou de son conjoint, au sens de l'article 5-10.02 ou lors de la maladie grave d'un membre de sa famille immédiate;
 - b) lorsque l'enseignante ou l'enseignant est invalide, qu'elle ou qu'il ait ou n'ait pas épuisé les bénéfices auxquels elle ou il a droit en vertu de la présente convention;
 - c) pour toute déclassification au sens de la clause 6-1.05;
 - d) pour toute autre raison jugée valable par la Commission.
- 5-9.03 La Commission transmet copie de tout avis de démission au Syndicat, dès sa réception. Celui-ci peut faire les représentations nécessaires.
- 5-9.04 Pour des raisons valables, la Commission peut accepter l'annulation d'une démission.
- 5-9.05 La démission d'une enseignante ou d'un enseignant ne constitue pas une renonciation à toute somme qui peut lui être due par la Commission au moment de son départ.

B) Bris de contrat

5-9.06 Quand l'enseignante ou l'enseignant ne se rapporte pas pendant au moins dix (10) jours ouvrables ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné pendant au moins dix (10) jours ouvrables et ne donne pas de raison valable de son absence dans les dix (10) jours ouvrables du début de celle-ci, telle absence constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de telle absence.

L'incapacité physique ou mentale de l'enseignante ou l'enseignant de donner une raison valable empêche le bris de contrat. La preuve de telle incapacité incombe à l'enseignante ou l'enseignant.

5-9.07 Si la Commission décide de mettre fin au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant suite à un bris de contrat, elle procède à la résiliation d'engagement pour bris de contrat selon la délégation de pouvoir en vigueur. Le Syndicat peut faire des représentations avant la prise de décision.

5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

- 5-11.01 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit avertir la direction ou la personne désignée par elle de son départ et de son retour.
- 5-11.02 L'enseignante ou l'enseignant doit, en aucune façon, utiliser son congé à des fins autres que celles autorisées, conformément à la présente convention.
- 5-11.03 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant remet à l'autorité compétente, une attestation des motifs de son absence selon la formule en vigueur à la Commission. Une copie signée par la direction est remise à l'enseignante ou l'enseignant.
- Sauf dans les cas prévus à la clause 5-10.34, l'autorité compétente a quarante (40) jours pour contester l'attestation dûment signée des motifs d'absence de l'enseignante ou l'enseignant.
- 5-11.04 Pour toute absence reliée à l'article 5-14.00, la Commission peut exiger de l'enseignante ou l'enseignant les pièces justificatives nécessaires à l'établissement du motif invoqué au soutien de l'absence.
- 5-11.05 Pour une même période d'invalidité, la Commission peut exiger plus d'un certificat médical, mais après épuisement d'une période de trente (30) jours par rapport à la remise du certificat précédent.
- 5-11.06 Lorsqu'une situation d'urgence oblige la Commission à suspendre le transport scolaire, l'enseignante ou l'enseignant normalement tenu d'exercer sa tâche n'a pas à se présenter au travail et est rémunéré comme s'il avait été réellement en fonction. Telle disposition s'applique aux suppléantes et suppléants occasionnels en fonction depuis vingt (20) jours. Pour les autres suppléantes ou suppléants occasionnels dont les services étaient requis, la disposition ne s'applique pas, mais la journée est tout de même considérée comme travaillée pour les fins d'acquisition de la période prévue à 6-7.03 D.

5-11.07 Lorsqu'à l'occasion d'un scrutin, il y a une suspension des cours, les suppléantes et suppléants occasionnels en fonction depuis vingt (20) jours sont tenus de se présenter au travail et la journée est considérée comme travaillée pour les fins d'acquisition prévue à la clause 6-7.03 D pour les suppléantes ou suppléants occasionnels dont la période de remplacement s'étend avant et après le jour d'élection.

5-11.08 Dans le cas où la Commission décide de suspendre les cours aux élèves en cours de journée, les enseignantes et enseignants sont tenus d'attendre l'autorisation de la direction avant de quitter.

La suppléante ou le suppléant occasionnel qui devait remplacer une enseignante ou un enseignant absent cette journée, est rémunéré minimalement pour la durée initialement prévue par la direction.

Suite à une suspension des cours aux élèves en cours de journée, la direction avec la ou le délégué syndical ou à défaut la présidente ou le président du Conseil des enseignantes et enseignants établit pour chaque enseignante et enseignant s'il y a eu dépassement de la tâche éducative.

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 et 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 direction) 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 de 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.

5-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-14.02 G) Arrangement local

La Commission et le Syndicat conviennent d'accorder permission d'absence à l'enseignante ou l'enseignant sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales pour les événements et la durée indiquée ci-dessous:

1. L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter pour un maximum de trois (3) jours ouvrables:
 - a) lorsque sa présence est expressément requise auprès d'une personne de sa famille immédiate (à l'exception des enfants), pour des raisons de santé et sécurité (maladie ou accident grave attesté par un certificat médical);
 - b) dans le cas des enfants, pour les raisons prévues à 5-13.30 c).
2. L'enseignante ou l'enseignant qui est dans l'impossibilité de se présenter à son travail pour une raison hors de son contrôle telle que:
 - a) accident d'auto dont elle ou il est victime; une demi-journée soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une journée;
 - b) présence en une cour de justice dans une cause où elle ou il est partie; le temps requis et ce, pour un maximum d'une journée;
 - c) bris du système de chauffage exigeant une réparation d'urgence et mettant en danger les occupants du domicile; une demi-journée soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une journée;
 - d) décès de l'ex-conjointe ou ex-conjoint : la journée des funérailles à la condition que l'enseignante ou l'enseignant y assiste; trois (3) jours s'il y a des enfants mineurs issus de l'union avec la personne décédée;
 - e) obligation d'agir à titre d'exécuteur testamentaire et ce, pour un maximum d'une journée.

Pour l'un ou l'autre des événements, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir à la Commission la preuve de l'obligation de s'absenter.

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 régulier qui a terminé une année de service peut bénéficier des dispositions du présent article.

5-15.02 La Commission accorde à une enseignante ou un enseignant pour la durée et les motifs suivants:

- a) un congé sans traitement pour une (1) seule année scolaire, si elle ou il a cinq (5) ans ou plus d'ancienneté;
- b) un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année scolaire, pour affaires personnelles, si tel congé permet de réduire le nombre d'enseignantes et d'enseignants à être mis en disponibilité ou de rappeler une enseignante ou un enseignant déjà en disponibilité ou affecté au champ 21;
- c) un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année scolaire pour études à temps plein ou à temps partiel pour plus de 50%, à moins d'entente contraire;
- d) un congé sans traitement pour une période minimum de cinq (5) jours mais n'excédant pas la fin de l'année scolaire déjà commencée, à la suite du décès de sa conjointe ou son conjoint ou d'un enfant à charge et ce, nonobstant la disposition de la clause 5-15.01;
- e) un congé sans traitement pour une période minimum de cinq (5) jours mais n'excédant pas la fin de l'année scolaire déjà commencée, si la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge est atteint d'une maladie sérieuse et prolongée attestée par un certificat médical, si telle maladie exige la présence du demandeur et ce, nonobstant la disposition de la clause 5-15.01;
- f) un congé sans traitement n'excédant pas la fin de l'année scolaire déjà commencée, si l'enseignante ou l'enseignant est atteint d'une maladie prolongée attestée par un certificat médical accepté par la Commission et si elle ou il a épuisé les bénéfices de l'assurance-

salaire et des banques de congés-maladie monnayables et non-monnayables prévus à la présente convention;

- g) un premier congé sans traitement pour une année scolaire ou une portion d'année scolaire à temps plein ou à temps partiel pour lui permettre d'assumer des responsabilités familiales ou suite à la recommandation écrite du médecin de réduire ses activités, à l'exclusion de tout autre travail rémunéré;

La Commission accorde à chaque année un renouvellement de ce congé à l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande :

- i) pour s'occuper de son enfant d'âge préscolaire;
- ii) suite à la recommandation écrite du médecin de réduire ses activités;
- iii) pour prendre soin de son père, de sa mère ou de ses enfants, si sa présence est requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation;
- iv) pour tout autre raison jugée valable par la Commission.

La Commission peut accorder, pour d'autres raisons, un renouvellement de ce congé à l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande.

Si le congé implique l'ajout d'une enseignante ou d'un enseignant auprès d'un groupe d'élèves, l'enseignante ou l'enseignant doit s'entendre avec la direction sur les modalités telles que :

- i) le choix du moment;
- ii) la répartition de la tâche éducative;
- iii) la répartition du contenu pédagogique.

Les congés pour une partie d'année de moins d'un (1) mois ne sont pas couverts par cet alinéa, à moins d'entente contraire.

L'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa f) ne peut se prévaloir des avantages du présent alinéa.

h) un congé sans traitement pour une (1) année scolaire ou une portion d'année scolaire à temps plein ou à temps partiel qui ferait suite à un ou des congés prévus en vertu de la clause 5-13.27. Ce congé ne peut être renouvelé.

5-15.03 La Commission peut accorder, sur demande, à une enseignante ou un enseignant, un congé sans traitement pour une année scolaire ou une portion d'année scolaire à temps plein ou à temps partiel pour des motifs qu'elle juge valables.

5-15.04 La demande pour l'obtention ou le renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit à la Commission et doit établir clairement les motifs à son soutien.

5-15.05 La demande pour l'obtention ou le renouvellement du congé doit être faite dans les délais suivants:

- a) avant le 1^{er} avril, dans le cas d'une demande de congé sans traitement prévue à la clause 5-15.02 a) ou b) ou c) ou g) ou h) dans le cas d'une année scolaire;
- b) trente (30) jours avant la date du début du congé, dans le cas d'une demande de congé sans traitement prévu à la clause 5-15.02 f) ou g) ou h) dans le cas d'une portion d'année scolaire;
- c) cinq (5) jours avant la date du début du congé dans le cas d'une demande de congé sans traitement prévu aux clauses 5-15.02 d) et e).

5-15.06 Le renouvellement d'un congé partiel sans traitement ne peut être supérieur à 50%, à moins d'entente différente entre le Syndicat et la Commission.

5-15.07 La Commission peut exiger de l'enseignante ou l'enseignant demandant un congé sans traitement des pièces justificatives.

5-15.08 L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement:

- accumule de l'ancienneté;
- conserve les années d'expérience et les années de service qu'il détenait au moment de son départ, conformément à la présente convention;
- ou d'accroître le nombre de ses années d'expérience comme s'il était demeuré en fonction, s'il a bénéficié d'un congé pour étude pourvu qu'il rapporte la preuve que les cours ont été suivis et majoritairement réussis.

a aussi droit:

- a) de se présenter aux examens de promotion;
- b) de participer aux plans d'assurance-vie et d'assurance-maladie prévus à la présente convention à la condition d'en payer d'avance la prime entière exigible;
- c) d'accroître le nombre de ses années d'expérience si elle ou il satisfait aux exigences de l'article 6-4.00.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réputé réintégré dans son champ, sa discipline et son école sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article 5-3.00.

5-15.09 L'enseignante ou l'enseignant en congé partiel sans traitement bénéficie des droits et avantages rattachés dans la présente convention à son statut d'enseignant comme s'il ou elle était en fonction à temps plein à l'exception:

- 1) du traitement qui est proportionnel à la tâche d'enseignement;
- 2) de la banque annuelle de congés de maladie qui est proportionnelle à la tâche d'enseignement.

5-15.10 Lorsqu'une enseignante ou qu'un enseignant est en congé partiel avec ou sans traitement, le pourcentage de la tâche éducative s'applique aussi à chacun des éléments de sa tâche éducative et à la semaine de travail.

- 5-15.11 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 dudit enseignant durant son congé.
- 5-15.12 Si par suite d'une entente approuvée par le Ministère entre une enseignante ou un enseignant, la Commission, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec ou par suite d'une offre d'emploi d'un organisme de coopération internationale, une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la Commission accepte d'enseigner en dehors du Québec, elle ou il a droit à tous les avantages accordés à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement, mais dans ce cas, il demeure assujetti au régime syndical et aux déductions des cotisations syndicales. À la requête du Ministère, la Commission accorde un congé sans traitement à toute telle enseignante et tout tel enseignant.
- 5-15.13 Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement est réputé être de retour en fonction à temps plein pour l'année scolaire suivante, à moins d'avoir obtenu un renouvellement de son congé, suite à une demande présentée avant le 1^{er} avril.

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 si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.
- 5-16.02 Les clauses 5-16.03 à 5-16.05 s'appliquent dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est 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 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 des sessions de préparation et d'évaluation financière inhérentes au programme d'échange.
- 5-16.05 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans son champ, dans sa discipline, dans son école, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel.

**5-19.00 CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À
UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**

- 5-19.01 Le Syndicat avise la Commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la Commission une formule type d'autorisation de déduction.
- 5-19.02 La Commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative. Cette collaboration peut porter sur d'autres modalités que celles prévues au présent article.
- 5-19.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la Commission, celle-ci prélève sur chaque versement du traitement à l'enseignante ou l'enseignant ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction pour fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 5-19.04 Trente (30) jours après un avis écrit d'une enseignante ou d'un enseignant à cet effet, la Commission cesse la retenue de la contribution de l'enseignante ou l'enseignant à la caisse d'épargne ou d'économie.
- 5-19.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.
- 5-19.06 La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.

6-9.00 MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT ET D'AUTRES SOMMES DUES EN VERTU DE LA CONVENTION

6-9.01 Les enseignantes et enseignants sont payés par virement à l'institution financière de leur choix, tous les deux (2) jeudis.

En même temps, les enseignantes et les enseignants reçoivent sur les lieux de travail ou à leur domicile leur relevé de salaire.

À compter du 1^{er} juillet 2010, les enseignantes et les enseignants recevront par courriel à l'adresse Internet de leur choix un avis indiquant le lien où est disponible leur relevé de salaire. Cependant, l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande par écrit reçoit à son lieu de travail ou à son domicile son relevé de salaire. De plus, les enseignantes et enseignants qui reçoivent leur relevé de salaire électroniquement ont, sur demande et sans frais, accès aux archives de leur relevé de salaire.

Le premier (1^{er}) versement du traitement est effectué le premier (1^{er}) jeudi de l'année de travail.

À défaut de ne pouvoir effectuer le versement du traitement à l'institution financière à ces dates, la Commission émet un chèque à l'enseignante ou à l'enseignant.

6-9.02 Tout rajustement positif ou négatif ou tout supplément de traitement fait l'objet d'un avis explicatif accompagnant le relevé de salaire.

6-9.03 L'enseignante ou l'enseignant qui a subi une coupure de traitement à la suite d'une erreur de la part de la Commission a droit au remboursement du traitement ainsi coupé, dans les trois (3) semaines de l'avis par l'enseignante ou l'enseignant à la Commission.

6-9.04 À la suite de la production par l'enseignante ou l'enseignant d'une déclaration assermentée à l'effet qu'elle ou il a perdu son chèque ou n'a pas été payé, sous réserve de ses droits, la Commission lui remet un duplicata de ce chèque.

6-9.05 Avant de réclamer des sommes versées en trop à une enseignante ou un enseignant, la Commission explique à l'enseignante ou l'enseignant par écrit le bien-fondé de la réclamation. Sur demande, la Commission rencontre l'enseignante ou l'enseignant pour lui expliquer le détail de la réclamation.

À moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, la Commission déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas dix pour cent (10%) du traitement brut de la période.

Cependant, la Commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur des douze (12) mois suivants.

6-9.06 La Commission verse dans les quinze (15) jours ouvrables de leur échéance les sommes suivantes :

- les montants payables à titre de prime de séparation, d'allocation de remplacement, de banque de congé-maladie monnayable;
- les montants dus liés aux périodes excédentaires et aux périodes de suppléance ;
- les montants déterminés en vertu de la clause 5-10.30;
- toutes autres primes et sommes dues assujetties aux dispositions nationales.

Les frais de déplacement ainsi que les frais de perfectionnement sont remboursés dans les quinze (15) jours ouvrables de la réclamation.

Le solde des congés de maladie monnayables est payé à l'enseignante ou l'enseignant avec sa dernière paie conformément aux clauses 5-10.36 à 5-10.40. Les ajustements rendus nécessaires par la consolidation des jours monnayables s'effectuent sur la deuxième (2^e) paie de septembre.

6-9.07 Dans le cas de dépassement prévu à l'article 8-8.00, la compensation est versée trois (3) fois par année : en décembre, en avril et au plus tard à la première paie de juillet.

6-9.08 La Commission verse à la suppléante ou au suppléant occasionnel rémunéré selon la clause 6-7.03 A) ou C) l'indemnité compensatoire au

congé annuel payé tel que le permet la Loi sur les normes du travail et ce, à chaque versement de la paie.

Si la suppléante ou le suppléant occasionnel ci-haut mentionné devient régi par l'alinéa D) de la clause 6-7.03, tel montant reçu est déduit de la rétroactivité à lui être alors versée.

La Commission verse à la suppléante ou au suppléant occasionnel toute somme due dans les quinze (15) jours ouvrables.

- 6-9.09 Toute somme due à la fin d'un engagement à temps partiel, à la leçon ou à taux horaire est payable dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la cessation d'emploi.
- 6-9.10 Toute somme due à une enseignante ou un enseignant qui quitte en cours d'année est versée au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables de son départ.
- 6-9.11 À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, les informations apparaissant sur le relevé de salaire au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention sont maintenues pour la durée de la convention.

7-3.00 PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL)

7-3.01 Le perfectionnement doit viser la satisfaction des besoins liés à la formation initiale et continue des enseignantes et des enseignants et des besoins organisationnels de la Commission et de l'école.

Comité de perfectionnement au niveau de la Commission

7-3.02 La Commission et le Syndicat forment un comité paritaire de perfectionnement décisionnel au niveau de la Commission.

Ce comité a pour rôle d'orienter, de coordonner et d'administrer le perfectionnement et toutes sommes qui lui sont allouées selon la clause 7-1.01 ainsi que toutes les autres sommes que la Commission décide d'y consacrer.

7-3.03 Les modes de fonctionnement du Comité de perfectionnement au niveau de la Commission sont établis dans le cadre du chapitre 4-0.00 de la présente convention.

Comité de perfectionnement au niveau de l'école

7-3.04 La direction et une représentante ou un représentant nommé par les enseignantes et les enseignants forment un Comité paritaire décisionnel de perfectionnement au niveau de l'école.

Ce comité a pour rôle de coordonner et d'administrer le perfectionnement et les sommes qui lui sont allouées par le Comité de perfectionnement au niveau de la Commission ainsi que toutes les autres sommes que la direction décide d'y consacrer, et ce, à partir des orientations convenues dans le cadre du chapitre 4-0.00.

7-3.05 La direction et l'assemblée générale des enseignantes et des enseignants peuvent convenir d'un autre mode de fonctionnement que celui prévu à la clause 7-3.04.

7-3.06 Les modes de fonctionnement du Comité de perfectionnement au niveau de l'école sont établis dans le cadre du chapitre 4-0.00 de la présente convention.

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) La Commission établit le calendrier scolaire en conformité avec les données suivantes:

1. Les congés fériés et chômés suivants:

- la fête du Travail;
- le jour de l'Action de Grâce;
- seize (16) journées consécutives pour les fêtes de Noël et du Jour de l'An.

Cependant, lorsque Noël coïncide avec un vendredi ou un samedi, le congé pour lesdites fêtes ne compte qu'une période de quatorze (14) journées consécutives, étant convenu que la dernière journée ouvrable avant ledit congé est le 22 décembre dans le premier cas, le 21 décembre dans le deuxième cas;

- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la fête nationale des Québécois.

2. Une semaine de vacances à la fin du mois de février ou au début du mois de mars convenue entre les parties dans un effort de coordination régionale.

Lorsque le 1^{er} mars coïncide avec un lundi, un mardi ou un mercredi, la semaine de relâche débute le lundi de cette même semaine, dans les autres cas, la semaine de relâche débute le lundi suivant.

Cette dernière est assimilable à une semaine de vacances annuelles aux fins d'application de la clause 5-13.13.

3. Le début de l'année scolaire s'effectue en août pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables. Toutefois, si la confection du calendrier scolaire exige l'addition de deux (2) journées de classe en août, une 6^e journée ouvrable en août est ajoutée.

4. Sous réserve du respect des dispositions du régime pédagogique, les journées d'évaluation et de planification sont au nombre de vingt (20) et sont fixées préalablement:

- dont quatre (4) journées en début d'année de travail et avant la rentrée des élèves et quatre (4) journées après la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire;

Toutefois, lorsque la confection du calendrier scolaire permet de placer cinq (5) journées pédagogiques avant la rentrée des élèves sans pour autant devancer le début de l'année de travail à six (6) jours en août, le nombre de journées en début d'année sera de cinq (5) jours et en fin d'année de trois (3) jours;

- dont un bloc de deux (2) journées avant la 100^e journée de l'année de travail et un autre après la 100^e journée de l'année de travail;
- dont quatre (4) journées de janvier à mai préidentifiées comme journées pédagogiques pouvant être annulées suite à une fermeture d'école pour force majeure ou élection.

B) Au plus tard le 1^{er} avril, la Commission consulte le Comité des relations professionnelles sur la distribution des journées pédagogiques.

Le Comité des relations professionnelles doit faire sa recommandation dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle il est saisi de la question.

Au plus tard le 1^{er} juin, la Commission distribue dans le calendrier civil de l'année scolaire suivante les jours de travail et en informe le comité avant de remettre ce calendrier aux enseignantes et enseignants.

8-5.05 MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

8-5.05.01 La Commission reconnaît le professionnalisme de l'ensemble du personnel enseignant dans le contexte des obligations et des droits dévolus par la Loi sur l'instruction publique.

Les enseignantes et les enseignants reconnaissent l'impact de leur implication professionnelle sur la réussite éducative des élèves.

8-5.05.02 Au plus tard le 15 septembre, dans le respect des clauses 8-5.01 à 8-5.03, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant un horaire où est indiqué l'emplacement des heures de cours et leçons ainsi que de la surveillance de l'accueil et des déplacements.

Par la suite, et au plus tard le dernier jour ouvrable de septembre, les enseignantes et enseignants soumettent à la direction un projet de tâche globale de vingt-sept (27) heures pour leur semaine de travail et un projet d'emplacement dans l'horaire des activités suivantes : la surveillance, le travail de nature personnelle dans le respect des modalités prévues à la clause 8-5.02 F) ainsi que, lorsque l'organisation le permet, la récupération et les activités étudiantes.

À défaut pour l'enseignante ou l'enseignant de déposer son projet de tâche globale et d'horaire dans le délai convenu, il revient à la direction de le fixer.

Au plus tard le quinze (15) octobre, la direction confirme aux enseignantes et enseignants leur tâche globale et leur horaire de travail.

8-5.05.03 Autant que possible et la preuve incombe à la Commission, l'enseignante ou l'enseignant itinérant n'a pas à se déplacer plus d'une fois dans la même journée.

Le temps de déplacement de l'enseignante ou l'enseignant itinérant est comptabilisé à l'extérieur de sa tâche éducative si elle ou il doit se déplacer à l'intérieur d'une même journée.

8-5.05.04 À l'occasion des journées pédagogiques d'août, l'horaire des spécialistes du primaire est établi à partir de critères d'ordre pédagogique en tenant compte des recommandations du groupe des spécialistes de l'école, de la direction d'établissement et du Conseil des enseignantes et enseignants.

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 de l'accueil et des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties, lors des récréations et entre les périodes.

8-7.09 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 1) Cette clause s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui dans l'exercice de ses fonctions doit:
 - se déplacer d'un établissement de la Commission à un autre établissement de la Commission;
 - se déplacer à l'extérieur du territoire de la Commission à la demande de la Commission ou de la direction de l'école;
 - se déplacer vers tout autre endroit qui n'est pas un établissement de la Commission tel que résidence de l'élève, hôpital, centre d'accueil, entreprise, etc.;
 - se déplacer pour siéger sur un comité prévu ou issu de l'application de la Loi sur l'instruction publique et sur tout autre comité formé par l'employeur pendant la durée de la présente convention.

Dans le cas de la participation au conseil d'établissement, il en revient à cet organisme de disposer de la question du paiement ou non de frais de déplacement pour ses membres.

Le point de départ et de retour pour les fins de calcul de la distance parcourue remboursable à l'enseignante ou l'enseignant est toujours l'école où il est réputé affecté, sauf lorsque l'enseignante ou l'enseignant se déplace selon un itinéraire;

Le présent article s'applique aussi à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à la suppléante ou suppléant occasionnel qui remplace une enseignante ou un enseignant déjà couvert par la présente convention.

- 2) Tout frais de déplacement est remboursé selon le taux prescrit dans la politique de frais de déplacement de la Commission.
- 3) Les frais sont remboursés dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent celui où l'enseignante ou l'enseignant a fait parvenir sa réclamation à la Commission.

RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS

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

- a) L'enseignante ou l'enseignant doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance du contenu de l'ordre du jour et du lieu de la rencontre;
- b) 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;
- c) 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) dix (10) rencontres collectives d'enseignantes et 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-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes et d'enseignants une telle rencontre d'un groupe défini d'enseignantes et d'enseignants tel que classe, cycle, discipline et école;
 - 2) trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent normalement en soirée.

Cependant, la direction de l'école peut convenir avec les enseignantes et 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

8-7.11.01 En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la direction de l'école ou la personne désignée par celle-ci pourvoit au remplacement en privilégiant l'ordre suivant :

- A) une enseignante ou un enseignant régulier en disponibilité ou affecté en totalité ou en partie à la suppléance;
- B) une enseignante ou un enseignant détenant un contrat à temps partiel dans l'école moins de 100%;
- C) une suppléante ou suppléant légalement qualifié inscrit sur une liste de suppléance produite par la Commission;
- D) une enseignante ou un enseignant de l'école qui a atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veut en faire sur une base volontaire;

à défaut
- E) une suppléante ou un suppléant non légalement qualifié inscrit sur la liste de suppléance.

8-7.11.02 Si aucune ou aucun de ces derniers n'est disponible, pour parer à de telles situations d'urgence, et pour permettre le bon fonctionnement de l'école, la direction a recours au système de dépannage déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00. La direction s'assure que chacune et chacun des enseignants de l'école sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

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 troisième (3^e) journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

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 de médiation préarbitrale prévue à l'article 9-3.00 s'applique.

9-4.04 La procédure allégée d'arbitrage prévue aux clauses 9-2.32 à 9-2.37 s'applique:

a) pour les griefs portant sur les matières locales suivantes:

- le chapitre 4-0.00;
- les articles 3-3.00, 5-11.00, 5-15.00, 5-16.00, 5-19.00 et 6-9.00.

b) à tout autre grief sur lequel les parties (Commission et Syndicat) s'entendent explicitement pour le déférer à la procédure allégée d'arbitrage. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à l'article 9-1.00.

14-10.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

Les membres du comité définissent annuellement leurs priorités et leurs mandats.

14-10.02 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.

14-10.03 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 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.

- 14-10.04 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 et les enseignantes et enseignants, pour éliminer à la source les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.
- 14-10.05 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 son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la Commission.
- Dès qu'il est avisé, 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 14-10.09, 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.
- 14-10.06 Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 14-10.05 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.
- 14-10.07 La Commission ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un renvoi, un non rengagement, 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 14-10.05.
- 14-10.08 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 14-10.05; toutefois, la Commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

14-10.09 Le Syndicat peut désigner expressément l'une ou l'un de ses représentantes ou représentants au comité formé en vertu de la clause 14-10.01 comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant 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, dans les cas suivants:

- a) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 14-10.05;
- b) pour accompagner 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.

14-14.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

14-14.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature sans autre effet rétroactif.

14-14.02 L'Annexe B fait partie de la convention collective et est arbitrale.

14.14.03 Impression de l'entente locale :

- A) La Commission assumera les frais d'impression de l'entente locale.
- B) Le nombre d'exemplaires requis est établi à un minimum de cinq (5) mille pour le secteur de la formation des jeunes et d'un minimum de cinq cents (500) pour le secteur de la formation générale des adultes et le secteur de la formation professionnelle.
- C) La Commission consultera le Syndicat sur le format, les couleurs et les autres caractéristiques du document.
- D) Une version électronique de l'entente locale sera disponible sur le site Internet de la Commission pour toutes les enseignantes et enseignants. La Commission s'assurera de son entretien et de sa mise à jour et en donnera une copie électronique transformable au Syndicat au fur et à mesure.
- E) Le Syndicat assurera la 1^{re} distribution de l'entente locale aux enseignantes et aux enseignants.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à St-Bruno, les stipulations négociées et agréées entre d'une part, la Commission scolaire des Patriotes et d'autre part, le Syndicat de l'enseignement de Champlain, ce ____^e jour du mois de _____2009.

**POUR LA COMMISSION SCOLAIRE
DES PATRIOTES**

Mme Suzanne Chartrand
Présidente

Mme Normande Lemieux
Directrice générale

M. Sylvain St-Jean
Directeur du service des
ressources humaines

M. Jacques Boulianne
Porte-parole

M. Daniel De Angelis
Négociateur

Mme Denise Gauvreau
Négociatrice

**POUR LE SYNDICAT DE
L'ENSEIGNEMENT DE CHAMPLAIN**

Mme Monique Pauzé
Présidente

M. Richard Bisson
Vice-président

M. Jean-François Guilbault
Porte-parole

M. Jean-Claude Moreau
Négociateur

Mme Louise Nadeau
Négociatrice

M. Jacques Racicot
Négociateur

Mme Julie Roy
Négociatrice

ANNEXE A

DÉCLARATION SOLENNELLE

Je déclare solennellement ne pas détenir un contrat à temps plein dans une institution d'enseignement. Si j'obtiens un tel poste, je m'engage à le déclarer officiellement à la Commission scolaire des Patriotes.

Si je fais une fausse déclaration, je serai, par le fait même, radié(e) de la liste de priorité et mes services ne seront retenus pour aucun emploi d'enseignante ou enseignant à la Commission scolaire des Patriotes.

Signé à St-Bruno, ce _____

Signature de l'enseignante ou de l'enseignant

ANNEXE B

GESTION DES EFFECTIFS EN PERSONNEL ENSEIGNANT

1.0 OBJECTIFS

Dans la gestion des effectifs en personnel enseignant, les parties recherchent, en travaillant en partenariat, tant au niveau de la Commission scolaire, des secteurs et des établissements:

- 1.1 la meilleure qualité de service pour les élèves en vue de leur réussite;
- 1.2 l'équité dans le partage des ressources entre les établissements ;
- 1.3 l'équité dans le partage du temps d'enseignement entre le personnel enseignant;
- 1.4 l'équilibre budgétaire de la masse salariale du personnel enseignant.

2.0 RÈGLES D'ALLOCATIONS DES EFFECTIFS EN PERSONNEL ENSEIGNANT

- 2.1 La Commission finance l'ensemble de la masse salariale du personnel enseignant à partir des sommes générées par les paramètres d'allocation du MÉLS et par ses autres revenus destinés à cette fin spécifique.
- 2.2 La Commission alloue aux établissements la totalité des sommes générées en 2.1 une fois déduites, s'il y a lieu, les sommes nécessaires au financement, par la masse salariale du personnel enseignant :
 - de sa juste part des compressions budgétaires imposées par le MÉLS;
 - des éléments de la masse salariale que les parties conviennent de gérer au niveau de la Commission.
- 2.3 La Commission alloue ces ressources par ordre d'enseignement en tenant compte du poids en effectifs scolaires de ceux-ci, de l'article 275 de la L.I.P, des objectifs énoncés dans la présente annexe et en s'assurant de respecter les moyennes du nombre d'élèves par groupe au niveau de la Commission.
- 2.4 Les sommes allouées aux établissements en masse salariale du personnel enseignant sont utilisées à cette fin. Cependant, la direction et le Conseil des enseignantes et enseignants peuvent convenir d'utiliser la marge de manœuvre pour financer d'autres services directs aux élèves c'est-à dire du personnel qui intervient directement auprès des élèves.

3.0 ORGANISATION SCOLAIRE AU NIVEAU DE LA COMMISSION

3.1 Comité de suivi de l'Annexe B

Les parties forment un comité de suivi composé des représentants de la Commission et du Syndicat.

Chaque partie désigne un maximum de douze (12) représentantes et représentants.

Le Comité de suivi de l'Annexe B détermine ses règles de fonctionnement interne. Néanmoins, pour la prise de décision, chaque partie dispose d'un (1) vote.

Le mandat du Comité de suivi de l'Annexe B est de :

- 3.1.1 recevoir et analyser l'information de gestion pertinente au dossier, notamment les règles de financement ministériel de la masse salariale du personnel enseignant;
- 3.1.2 recevoir et analyser les états financiers concernant la masse salariale du personnel enseignant;
- 3.1.3 convenir des fonds à gérer centralement et du partage des ressources entre les établissements;
- 3.1.4 confirmer les paramètres d'allocation;
- 3.1.5 accorder le statut d'école a priori;
- 3.1.6 convenir des ajustements non récurrents pour les établissements ou les secteurs après avoir entendu, au besoin, les parties;
- 3.1.7 informer les agents concernés des décisions rendues;
- 3.1.8 recommander annuellement à l'Assemblée des partenaires toute règle de gestion telle que les Orientations de gestion et la Procédure de formation des groupes;
- 3.1.9 déposer annuellement à l'Assemblée des partenaires les états financiers et recommander l'adoption des prévisions budgétaires;
- 3.1.10 mettre en place la formation nécessaire pour soutenir le travail des partenaires afin de mieux réaliser l'organisation des secteurs et des établissements en lien avec l'atteinte des objectifs;

- 3.1.11 s'assurer que l'Assemblée des partenaires soit un lieu de formation, d'information, d'échange et de consultation;
- 3.1.12 procéder annuellement à l'évaluation du fonctionnement en s'assurant que les objectifs soient respectés et, le cas échéant, apporter les correctifs nécessaires.

3.2 Assemblée des partenaires

Les parties constituent une assemblée des partenaires

- 3.2.1 qui est composée d'un membre de la direction et de la déléguée ou du délégué syndical ou, à défaut, d'une représentante ou d'un représentant nommé par les enseignantes et les enseignants pour chacun des établissements;
- 3.2.2 qui se réunit au moins deux (2) fois par année;
- 3.2.3 qui prend les décisions sur la base d'un (1) vote pour le membre de la direction et un (1) vote pour la déléguée ou le délégué syndical ou, à défaut, la représentante ou le représentant des enseignantes et des enseignants;
- 3.2.4 qui est informée, consultée et vote sur les propositions que lui soumet le Comité de suivi de l'Annexe B;
- 3.2.5 qui approuve les prévisions budgétaires et reçoit annuellement les états financiers.

3.3 Allocation aux établissements

Aux fins d'organisation scolaire, le Comité de suivi alloue aux établissements au moins le nombre de postes nécessaires pour rencontrer les bases suivantes :

- 3.3.1 au préscolaire, un (1) titulaire par groupe formé et 30 minutes par semaine d'enseignement spécialisé;
- 3.3.2 au primaire, un (1) titulaire par groupe formé, 270 minutes par semaine d'enseignement spécialisé et au moins un (1) orthopédagogue par quinze (15) titulaires affectés en classe ordinaire;
- 3.3.3 au secondaire, le nombre de postes requis pour répartir la charge de cours et leçons sur la base de 1000 minutes par semaine.

4.0 ORGANISATION SCOLAIRE AU NIVEAU DES SECTEURS

4.1 Le Comité de secteur de l'Annexe B est composé d'un membre de la direction et de la déléguée ou du délégué syndical ou, à défaut, d'une représentante ou d'un représentant nommé par les enseignantes et les enseignants pour chacun des établissements préscolaire et primaire du secteur, tel que déterminé dans les Orientations de gestion.

4.2 Aux fins d'organisation scolaire, les membres du Comité de secteur de l'Annexe B conviennent du nombre de groupes à former dans le secteur.

Ils peuvent également convenir de la mise en place de projets ou de services favorisant la réussite des élèves pour un ou plusieurs établissements, dont le secteur assume les coûts s'il y a lieu.

4.3 Les travaux du Comité s'effectuent en privilégiant la recherche d'un consensus, mais une décision majoritaire devient exécutoire.

Advenant la tenue d'un vote, chaque membre du Comité dispose d'un (1) vote.

4.4 Une fois établie l'organisation scolaire d'un secteur, l'affectation de l'élève à une école se fait selon les critères déterminés par la Commission.

4.5 La direction fournit au Conseil des enseignantes et enseignants, à toutes les étapes, les informations nécessaires pour suivre l'évolution de l'organisation scolaire de leur secteur.

4.6 Pour leur permettre l'appropriation de l'information et faciliter leur démarche dans le processus décisionnel, les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentantes ou représentants nommés par les enseignantes et les enseignants reçoivent, dans un délai raisonnable, la documentation pertinente. Ils doivent bénéficier d'un temps de préparation leur permettant de se l'approprier.

4.7 Les rencontres au niveau des secteurs se font sur le temps de travail. Les frais de suppléance, s'il y a lieu, sont assumés par la marge de manœuvre des écoles de l'Annexe B du secteur. Les libérations ne sont pas déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06.

5.0 ORGANISATION SCOLAIRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS

- 5.1 La direction et le Conseil des enseignantes et enseignants conviennent de l'organisation scolaire à réaliser en tenant compte des objectifs énoncés à la présente annexe ainsi que des dispositions pertinentes de la convention collective.
- 5.2 La direction et le Conseil des enseignantes et enseignants peuvent convenir d'aménagements différents de ceux prévus à la présente annexe afin de se donner la possibilité de mettre en place des projets favorisant la réussite des élèves et impliquant du personnel enseignant.
- 5.3 La direction organise les services à partir des décisions prises avec le Conseil des enseignantes et enseignants.
- 5.4 Le Conseil d'établissement adopte les prévisions budgétaires relatives à la masse salariale découlant de l'organisation scolaire faite selon les règles de formation de groupes convenues entre les parties.

6.0 ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE DE LA MASSE SALARIALE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

- 6.1 Une fois confirmée la clientèle scolaire et le salaire réel du personnel enseignant embauché, la Commission confirme aux établissements leur masse salariale. Si nécessaire, cette allocation comprend un ajustement non récurrent permettant à la Commission d'équilibrer la masse salariale du personnel enseignant.
- 6.2 La direction et le Conseil des enseignantes et enseignants doivent mettre en place les mesures nécessaires à l'équilibre de la masse salariale du personnel enseignant de l'établissement.
- 6.3 Tout établissement qui sera en déficit devra présenter à la Commission un plan de redressement pour parvenir à l'équilibre dans un délai raisonnable. La Commission recherchera un retour à la normale dès l'année suivante et la récupération des sommes dues dans un délai n'excédant pas celui défini dans les Règles de gestion.

Tout établissement qui a un surplus budgétaire excédant le maximum permis, devra présenter pour l'utilisation de son surplus au niveau de la masse salariale du personnel enseignant, un plan de redressement en services directs aux élèves. La Commission recherchera l'utilisation des sommes en trop dans un délai n'excédant pas celui défini dans les Règles de gestion. Si la Commission récupère des sommes excédentaires au niveau de la masse salariale du personnel enseignant, celles-ci seront alors affectées à la gestion des effectifs en personnel enseignant.

- 6.4 Pour tout déficit au niveau des éléments de la masse salariale que les parties conviennent de gérer au niveau de la Commission, le Comité de suivi devra se doter d'un plan de redressement pour parvenir à l'équilibre dès l'année suivante et recherchera la récupération des sommes dues dans un délai n'excédant pas celui défini dans les Règles de gestion.

Si, au contraire, il y a un surplus des revenus versé à l'Annexe B supérieur à celui défini dans les Règles de gestion, le Comité de suivi devra se doter d'un plan de dépenses en services directs aux élèves et recherchera l'utilisation des sommes en trop dans un délai n'excédant pas celui défini dans les Règles de gestion.

- 6.5 Dès que la réglementation relative à la Loi 88 et que les nouvelles règles comptables du MÉLS seront connues, les parties conviennent de revoir au Comité de suivi les dispositions prévues à l'article 6.0 à la lumière de ces encadrements. Les règles ainsi convenues au Comité de suivi de l'Annexe B feront partie intégrante de la présente annexe.

7.0 RÈGLEMENT DE LITIGES

7.1 Un litige est notamment un différend entre :

- les enseignants et la direction d'un établissement;
- les membres d'un comité de secteur de l'Annexe B;
- la Commission scolaire et un établissement;
- la Commission scolaire et un comité de secteur de l'Annexe B.

7.2 Pour les situations prévues en 7.1, la direction générale adjointe et la vice-présidence du Syndicat agissent en tant que médiateurs.

Le Comité de suivi est informé de la nature des litiges et entérine leur règlement.

7.3 En cas d'échec de la médiation, la direction générale prend une décision, explique ses motifs par écrit et les remet lors d'une rencontre avec la vice-présidence du Syndicat.

Le Syndicat dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour faire des représentations.

S'il y a toujours litige, le Conseil des commissaires agit comme recours ultime. Sa décision est alors exécutoire.

7.4 En cas de litiges au Comité de suivi de l'Annexe B, le Conseil des commissaires agit comme recours ultime. Sa décision est alors exécutoire et les dépenses encourues, s'il y a lieu, sont imputées à la masse salariale du personnel enseignant.

8.0 APPLICATION DE LA PRÉSENTE ENTENTE

- 8.1 La présente annexe est reconduite tacitement à moins que la Commission ou le Syndicat n'avise l'autre partie, avant le 30 janvier, de son intention de la renégocier ou d'y mettre fin pour l'année scolaire suivante.

ANNEXE C



Organisation des services EHDAA Mécanisme de règlement à l'amiable (8-9.04 E)

Difficulté de fonctionnement du comité-école (8-9.05 F)

Principes

- En cas de difficulté de fonctionnement du comité-école, la recherche de solution appartient au milieu.
- La résolution du problème, sur la base de la culture de la Commission scolaire des Patriotes, passe par la communication entre les personnes dans l'optique de trouver un terrain d'entente entre les parties.
- La Commission scolaire et le Syndicat, conjointement, agissent à titre de médiateurs pour favoriser l'émergence d'une entente.

Motif

Faisant suite à une difficulté de fonctionnement du comité-école (8-9.05 F), un formulaire de demande de règlement à l'amiable est rempli et soumis à la direction d'école.

Nom de l'école : _____

Étape 1 : Rencontre du délégué syndical, de ou des enseignants du comité et de la direction d'école

Demande à la direction d'école en date du : _____

Nous aimerions vous rencontrer afin de trouver un règlement à une divergence.

Signatures des enseignants

Signature

Signature

Signature

Nom (en caractères d'imprimerie)

Nom (en caractères d'imprimerie)

Nom (en caractères d'imprimerie)

Réponse de la direction d'école dans les 10 jours ouvrables

Je pourrai vous rencontrer le : _____
Date

Signature de la direction d'école

Date

Nom de la direction d'école (en caractères d'imprimerie)

Après la rencontre, si règlement, en préciser la nature :

Si non-règlement, les enseignants peuvent demander de passer à la deuxième étape.

Étape 2 : Demande de médiation

La direction d'école informe le DGA en lui acheminant une copie de ce formulaire.

Le délégué informe le vice-président du syndicat en lui faisant parvenir une copie de ce formulaire.

Demande acheminée le : _____
Date

Signature du délégué

Signature d'un enseignant
du comité

Signature de la direction

Nom du délégué
(en caractères d'imprimerie)

Nom de l'enseignant
(en caractères d'imprimerie)

Nom de la direction
(en caractères d'imprimerie)

Le DGA et le vice-président du syndicat conviennent d'une démarche de médiation le : _____

Description de la démarche effectuée et des résultats obtenus :

Entente intervenue le : _____
Date

Signature du délégué

Signature d'un enseignant
du comité

Signature de la direction

Nom du délégué
(en caractères d'imprimerie)

Nom de l'enseignant
(en caractères d'imprimerie)

Nom de la direction
(en caractères d'imprimerie)

L'usage du masculin est utilisé à titre épique.

ANNEXE D

Commission scolaire
des Patriotes
SERVICE DES RESSOURCES ÉDUCATIVES



Organisation des services EHDA Mécanisme de règlement à l'amiable (8-9.04 E)

Insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction d'école (8-9.08 C)

Principes

- En cas d'insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction d'école, la recherche de solution appartient au milieu.
- La résolution du problème, sur la base de la culture de la Commission scolaire des Patriotes, passe par la communication entre les personnes dans l'optique de trouver un terrain d'entente entre les parties.
- La Commission scolaire et le Syndicat, conjointement, agissent à titre de médiateurs pour favoriser l'émergence d'une entente.

Motif

Faisant suite à une insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction d'école (8.9.08 C), un formulaire de demande de règlement à l'amiable est rempli et soumis à la direction d'école.

Nom de l'école : _____

Étape 1 : Rencontre du délégué syndical, de l'enseignant concerné et de la direction d'école

Demande à la direction d'école en date du : _____

J'aimerais vous rencontrer afin de discuter votre décision concernant :

Signature de l'enseignant

Nom (en caractères d'imprimerie)

Réponse de la direction d'école dans les 10 jours ouvrables

Je pourrai vous rencontrer le : _____
Date

Signature de la direction d'école

Date

Nom de la direction d'école (en caractères d'imprimerie)

Après la rencontre, si règlement, en préciser la nature :

Si non-règlement, l'enseignant peut demander de passer à la deuxième étape.

Étape 2 : Rencontre du DGA et du vice-président du syndicat ou leur représentant

La direction d'école informe le DGA en lui acheminant une copie de ce formulaire.

Le délégué informe le vice-président du syndicat en lui faisant parvenir une copie de ce formulaire.

Demande acheminée le : _____
Date

Signature du délégué

Signature d'un enseignant
du comité

Signature de la direction

Nom du délégué
(en caractères d'imprimerie)

Nom de l'enseignant
(en caractères d'imprimerie)

Nom de la direction
(en caractères d'imprimerie)

Le DGA et le vice-président du syndicat conviennent d'une démarche de médiation le : _____

Signature du DGA

Signature du vice-président
ou son représentant

Description de la démarche effectuée et des résultats obtenus :

Entente intervenue le : _____
Date

Signature de la direction d'école

Signature de l'enseignant

Nom de la direction *(en caractères d'imprimerie)*

Nom de l'enseignant *(en caractères d'imprimerie)*

L'usage du masculin est utilisé à titre épïcène.

ANNEXE E

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU PERSONNEL ENSEIGNANT LA MUSIQUE EN LEÇON INDIVIDUELLE À L'ÉCOLE SECONDAIRE OZIAS-LEDUC

La Commission et le Syndicat s'entendent pour convenir au Comité des relations de travail de l'adaptation des articles et clauses des matières de négociation locale, des arrangements locaux et des annexes de la présente entente qui s'appliquent au personnel enseignant la musique en leçon individuelle à l'école secondaire Ozias-Leduc.