

DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre

LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE MARIE-VICTORIN

et

LE SYNDICAT DE
DE CHAMPLAIN – CSQ

Personnel enseignant

Secteur jeunes



EN RÉVISION

Table des matières

CHAPITRE 2-2.00	RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES	6
CHAPITRE 3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES.....	7
3-1.00	COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX	7
3-2.00	UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION SCOLAIRE À DES FINS SYNDICALES	9
3-3.00	DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT	10
3-4.00	RÉGIME SYNDICAL.....	13
3-5.00	DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL	14
3-7.00	DÉDUCTION DES COTISATION SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT	15
CHAPITRE 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	17
4-1.00	GÉNÉRALITÉS.....	17
4-2.00	COMITÉ DE PARTICIPATION PROFESSIONNELLE (CPP).....	19
4-3.00	COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT COMMISSION (CPC).....	21
4-4.00	COMITÉ PARITAIRE DE LA COMMISSION POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (COMITÉ EHDA).....	22
4-5.00	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT).....	23
4-6.00	CONSEIL DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS (CPEE).....	24
CHAPITRE 5-0.00	CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX	28
5-1.00	ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE).....	28
5-3.00	MOUVEMENTS DU PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	36
5-6.00	DOSSIER PERSONNEL	47
5-7.00	RENVOI	49
5-8.00	NON-RENGAGEMENT.....	51
5-9.00	DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT	53
5-11.00	RÉGLEMENTATION DES ABSENCES.....	54
5-12.00	RESPONSABILITÉ CIVILE	55
5-14.00	CONGÉS SPÉCIAUX.....	56
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	57
5-16.00	CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION.....	60

5-19.00	CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE	61
CHAPITRE 6-0.00	RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS	62
6-9.00	MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT ET D'AUTRES SOMMES DUES EN VERTU DE LA CONVENTION.....	62
CHAPITRE 7-0.00	PERFECTIONNEMENT	64
7-3.00	PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL).....	64
CHAPITRE 8-0.00	TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT.....	65
8-4.00	ANNÉE DE TRAVAIL	65
8-5.00	SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL	67
8-6.00	TÂCHE ÉDUCATIVE	69
8-7.00	CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	70
CHAPITRE 9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE	72
9-4.00	SECTION 2 GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATIONS LOCALES)	72
CHAPITRE 14-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	73
14-10.00	HARCÈLEMENT, HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	73

EN RÉVISION

CHAPITRE 2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

2-2.01

Aux fins de la mise en œuvre des dispositions de cette convention entre le Syndicat et la Commission, celle-ci reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et tombant sous le champ d'application de la convention.

EN RÉVISION

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

3-1.01

La Commission reconnaît au Syndicat le droit de communiquer, d'afficher et de distribuer dans les établissements, selon le système habituellement utilisé, tout document de nature syndicale, professionnelle ou pédagogique. Chaque document doit être clairement identifié ou signé par une représentante ou un représentant syndical.

3-1.02

Les activités prévues à la clause 3-1.01 sont réservées à la salle du personnel ou, à défaut d'une telle possibilité, à l'endroit où la Commission et la direction de l'établissement affichent ou afficheraient leurs propres communications aux enseignantes et aux enseignants. La Commission fournit au Syndicat un babillard ou une section d'un grand babillard existant dans la salle du personnel ou à l'endroit qu'utilise la direction d'établissement.

Tout document syndical affiché aux endroits que permet la présente convention ne peut être retiré que par une représentante ou un représentant syndical ou, en son absence, par son substitut ou qu'avec sa permission expresse.

La remise de documents syndicaux est permise dans une salle de cours pourvu qu'elle se fasse en l'absence des élèves.

3-1.03

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 destinée à ce type de distribution est livrée au centre administratif de la Commission et doit être mise dans une enveloppe indiquant clairement le nom de l'établissement et celui de la déléguée ou du délégué syndical à qui elle doit être remise.

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 au Service des ressources humaines.

3-1.04

En guise d'affichage, la déléguée ou le délégué syndical peut utiliser les casiers des enseignantes et des enseignants selon les mêmes modalités prévues aux clauses 3-1.01 et 3-1.02.

Après entente avec la direction, la déléguée ou le délégué syndical ou son substitut peuvent utiliser le système de communication rapide.

3-1.05

Le secrétariat ou l'autorité compétente de l'établissement transmet à la déléguée ou au délégué syndical ou à son substitut tout renseignement, document ou toute autre communication du Syndicat, dès leur réception.

3-1.06

La représentante ou le représentant syndical peut, après entente avec la direction de l'établissement, utiliser le système de reprographie, à condition de rembourser les frais réellement engagés.

3-1.07

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 (CSQ).

EN RÉVISION

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

3-2.01

À la demande du Syndicat, la Commission fournit gratuitement un local disponible et convenable dans l'un de ses immeubles, aux fins de réunions syndicales, professionnelles ou pédagogiques, à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours donnés aux élèves.

Cependant, dans le cas d'assemblées générales, auxquelles sont convoqués tous les membres du Syndicat, la Commission doit être avertie 48 heures à l'avance de l'utilisation par le Syndicat d'un tel local.

3-2.02

À la demande de la déléguée ou du délégué syndical auprès de la direction de l'établissement, les enseignantes et les enseignants peuvent tenir une réunion syndicale sans frais et pour une période définie dans leur établissement, à la condition expresse que cette réunion n'interrompe pas la continuité des cours donnés aux élèves et n'empêche pas l'application de la clause 8-5.02.

3-2.03

La représentante ou le représentant syndical qui souhaite s'entretenir en privé avec une enseignante ou un enseignant doit s'adresser à la direction de l'établissement, qui lui fournira un local disponible.

3-2.04

Il est entendu que les personnes qui utilisent ces locaux les laisseront en ordre, à défaut de quoi les frais de remise en ordre seront facturés au Syndicat.

3-2.05

Aux fins d'application de la clause 3-2.02, la représentante ou le représentant syndical peut faire cette démarche lorsqu'il n'y a pas de déléguée ou délégué syndical nommé pour cet établissement en vertu de la clause 3-5.02.

3-2.06

La Commission met à la disposition du Syndicat, lorsque celui-ci en fait la demande, les appareils, fournitures et équipements audiovisuels disponibles dans l'établissement et jugés nécessaires à la tenue des activités syndicales qui s'y déroulent. Le Syndicat est responsable de l'utilisation adéquate de tels équipements selon les règles en vigueur dans l'établissement.

3-2.07

La Commission met à la disposition de la déléguée ou du délégué syndical qui en fait la demande, un espace de rangement verrouillable dans le mobilier disponible (armoire, classeur, etc.).

3-3.00 DOCUMENTION À FOURNIR AU SYNDICAT

3-3.01

La Commission transmet au Syndicat toute communication concernant un ou des groupes d'enseignantes et d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles, et ce, dans les six jours ouvrables suivant sa publication.

La Commission met les documents suivants à la disposition du Syndicat dans les six jours ouvrables suivant leur publication :

1. Règlements;
2. Politiques;
3. Résolutions;
4. Directives;
5. 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;
6. Toute information publique en vertu de l'article 220.2 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, Chapitre I-13.3);
7. États financiers.

Lors de changements aux règlements ou de toute modification à l'acte d'établissement de l'une de ses écoles, la Commission rend disponible une copie des nouveaux documents, et ce, dans les six jours ouvrables suivant leur entrée en vigueur.

Le fait d'informer le Syndicat par courriel qu'un document visé à l'article 3-3.01 est déposé équivaut à la transmission de ce document. La Commission fournit aux représentantes et représentants du Syndicat un lien Internet et un accès intranet pour consulter ces documents.

3-3.02

Dans les six jours ouvrables suivant la demande du Syndicat, la Commission lui transmet toute compilation statistique qu'elle possède concernant un ou des groupes d'enseignantes et d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles. Cependant, la Commission n'est pas tenue de transmettre des compilations statistiques qu'elle a classées comme confidentielles tant et aussi longtemps qu'elles le demeurent.

3-3.03

Au plus tard le 15 novembre, la Commission fournit au Syndicat la liste complète des enseignantes et enseignants les renseignements les concernant :

1. nom et prénom;
2. adresse résidentielle;
3. numéro de matricule;
4. numéro de téléphone;
5. date de naissance;
6. sexe;
7. régime de retraite;
8. lieu de travail;
9. nombre réel d'années d'expérience;
10. nombre total d'années de scolarité reconnues aux fins de traitement;
11. nombre d'années de service;

12. ancienneté au 30 juin de l'année précédente;
13. champ d'enseignement;
14. discipline d'enseignement (régulier et à contrat);
15. spécialité ou sous-spécialité;
16. statut;
17. traitement selon l'échelle;
18. primes et suppléments;
19. proportion de tâche;
20. état de la banque de congés de maladie monnayables;
21. état de la banque de congés de maladie non monnayables;
22. état d'emploi : congé avec ou sans traitement et invalidité;
23. bénéficiaire de prestations de la CNESST ou de la SAAQ.

La Commission fournit au Syndicat ces données en version électronique modifiable.

Ce dernier peut ensuite demander à la Commission de lui faire parvenir une mise à jour de cette liste.

3-3.04

Dans les 30 jours suivant l'engagement sous contrat d'une enseignante ou d'un enseignant, la Commission transmet au Syndicat :

1. la lettre ou le contrat d'engagement;
2. l'évaluation de la scolarité;
3. l'expérience totale;
4. l'affectation (école, champ, discipline, spécialité ou sous-spécialité);
5. le nombre de jours de congés de maladie monnayables et non monnayables octroyés;
6. le traitement;
7. l'autorisation légale d'enseigner.

3-3.05

La Commission transmet au Syndicat, par un système de courriel électronique ou à l'aide d'un support informatique, les différentes informations prévues à la convention collective concernant l'ensemble des enseignantes et enseignants, lorsqu'elle peut procéder ainsi.

3-3.06

La direction d'établissement fournit à la déléguée ou au délégué syndical ou à sa ou son substitut, au plus tard le cinquième jour ouvrable suivant le 15 octobre :

1. la liste complète des enseignantes et enseignants de l'école ainsi que les renseignements suivants les concernant :
 - a) nom et prénom;
 - b) adresse résidentielle;
 - c) numéro de téléphone que lui a fourni la personne;
2. l'horaire de l'école (début et fin de classe, récréations et dîner);
3. la tâche de chaque enseignante et enseignant :
 - a) cours et leçons;
 - b) tâche complémentaire;
 - c) travail de nature personnelle;
 - d) horaire de travail sous la forme existant dans l'école, lorsque disponible.

La direction d'établissement fournit à la déléguée ou au délégué syndical qui en fait la demande, ou à sa ou son substitut, un tableau des codes matières ou des codes groupes en vigueur accompagnés de leurs descriptions respectives.

Toute modification à ces documents est transmise dans un délai de cinq jours ouvrables par la direction de l'école à la déléguée ou au délégué syndical ou à sa ou son substitut. À défaut d'avoir une déléguée ou un délégué syndical la direction de l'établissement fait parvenir l'information au Syndicat.

3-3.07

A) Selon les données du 15 octobre, la Commission fournit au Syndicat, au plus tard le 30 octobre, le nombre d'élèves pour chaque groupe que peut avoir une enseignante ou un enseignant.

De plus, la commission indique pour chaque groupe d'élèves le nombre d'élèves intégrés avec leur identification.

B) La Commission fournit au Syndicat au plus tard le 30 novembre, le nombre de groupes d'élèves par catégorie telle que les définissent les clauses 8-8.02, 8-8.03 et 8-8.04.

3-3.08

Lorsqu'en vertu de la clause 6-1.06, une partie (Syndicat, enseignante ou enseignant concerné, Commission) demande la révision de l'attestation officielle de scolarité d'une ou d'un membre du personnel enseignant, elle transmet simultanément aux deux autres parties une copie du dossier de la demande.

3-3.09

La Commission transmet au Syndicat toute information qu'elle reçoit en vertu des articles 29, 33, 34 et 35 de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, Chapitre I-13.3), et ce, dans les cinq jours ouvrables suivant leur réception.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01

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

3-4.02

Une enseignante ou un enseignant qui est à l'emploi de la Commission sans être membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente entente, mais qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de celle-ci sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.03

Après la date d'entrée en vigueur de la présente entente, une candidate ou un candidat doit, lors de son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat.

Si le Syndicat accepte sa demande, elle ou il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.04

Une enseignante ou un enseignant membre du Syndicat peut en démissionner. 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.

Il nomme aussi dans chaque école une enseignante ou un enseignant qui agira comme substitut de cette déléguée ou de ce délégué syndical.

Le Syndicat peut nommer, parmi le personnel enseignant de cette école, une ou un deuxième substitut.

Aux fins d'application de la présente clause, « école » signifie : tout immeuble mis à la disposition de l'établissement d'enseignement dans lequel la Commission organise l'enseignement.

3-5.03

La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut représentent le Syndicat dans l'école où il exerce ses fonctions syndicales de déléguée ou délégué ou de substitut.

À cette fin, les rencontres entre les parties se déroulent de façon paritaire, à moins que ces dernières en conviennent autrement.

3-5.04

Le Syndicat transmet par écrit à la Commission et à la direction de l'école le nom des personnes qui y agiront à titre de déléguée ou délégué syndical ou de substituts, et ce, dans les 15 jours suivant leur nomination.

3-5.05

La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut exercent leurs activités en dehors leur tâche éducative. Cependant, lorsqu'elle doit s'absenter pour des activités syndicales, cette personne doit donner un préavis écrit à la direction de l'école. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est d'au moins 24 heures. Une telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence autorisés prévus à la clause 3-6.06, sauf dans les cas de rencontre pour mesures disciplinaires convoquée par la direction de l'école.

3-5.06

Libéré en vertu de la clause 3-5.05, la déléguée ou le délégué syndical ou son substitut conservent tous les droits et avantages dont ils jouiraient en vertu de la convention comme si elle ou il était réellement en fonction.

3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATION SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

3-7.01

A) Dans les 30 jours suivant 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 effectue les déductions syndicales selon le dernier avis reçu.

B) 45 jours avant que ne soit exercée la déduction de la cotisation syndicale régulière, le Syndicat avise la Commission par écrit du changement de taux de la cotisation régulière et des modalités de perception, conformément au Règlement du Syndicat.

C) 45 jours avant que ne soit exercée la retenue de la cotisation syndicale spéciale, le Syndicat avise la Commission par écrit 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 vertu de la clause 3-7.01 la Commission déduit du traitement total de l'enseignante ou de l'enseignant couvert par le certificat d'accréditation :

1. la cotisation syndicale régulière (maintenue ou revue) et, s'il y a lieu, la cotisation syndicale spéciale;
2. l'équivalent de la cotisation syndicale régulière (maintenue ou revue) et, s'il y a lieu, l'équivalent de la cotisation syndicale spéciale dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant qui n'est pas membre du Syndicat.

3-7.03

Au plus tard le 15 octobre, et par la suite le quinzième 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'un relevé détaillant, pour chaque cotisante et cotisant, les renseignements suivants :

1. le traitement annuel prévu;
2. le traitement total versé au cours de la période visée;
3. le cumul du traitement total versé;
4. le total de cotisations syndicales déduites au cours de la période visée;
5. le total de cotisations syndicales déduites pour l'année de travail.

Dans le cas d'un traitement versé à titre rétroactif, le total des cotisations syndicales déduites pour ce traitement sera indiqué sur le relevé.

3-7.04

Au plus tard le 1^{er} mars, la Commission fait parvenir au Syndicat un relevé indiquant, pour chaque cotisante et cotisant, la rémunération totale et la somme des cotisations syndicales ou de leur équivalent déduit pour l'année civile précédente.

3-7.05

À la dernière remise, la Commission 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 pour la Commission. De plus, le Syndicat doit payer à la Commission toutes les sommes dues, conformément à la décision finale.

3-7.07

Le total des cotisations syndicales prévues au présent article est inscrit sur les 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.

EN RÉVISION

CHAPITRE 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 GÉNÉRALITÉS

4-1.01

La participation aux différents comités, tant à l'échelle de la Commission qu'à celle de l'école, a pour but d'assurer un fonctionnement aussi harmonieux que possible, à la satisfaction mutuelle des parties.

4-1.02

La Commission reconnaît comme seules représentantes et représentants officiels des enseignantes et enseignants, sur les objets de participation prévus à la présente convention collective, les personnes nommées aux comités suivants :

À l'échelle de la Commission :

- Comité de la participation professionnelle (CPP)
- Comité de perfectionnement Commission (CPC)
- Comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)
- Comité des relations de travail (CRT)
- Comité santé, sécurité au travail (CSST)¹

À l'échelle de l'école :

- Comité de perfectionnement local (CPL)
- Comité au niveau de l'école pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)
- Conseil de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE)

4-1.03 Modalité de fonctionnement des comités

Chaque comité adopte ses règles de fonctionnement et de régie interne.

4-1.04

Lors d'une réunion, le quorum requis est de 50 % des représentantes et représentants de chacune des parties.

4-1.05

Entre la date où un sujet est inscrit 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 en tenant compte de l'obligation de chacune des parties d'étudier toute question qui leur est soumise.

¹ Les modalités de fonctionnement prévues au présent article ne s'appliquent pas à ce comité et sont définies à l'article 14-10-01.

4.-1.06

Les comités de participation prévus à la présente convention doivent être saisis des dossiers sur lesquels ils ont à intervenir. Ils ont accès, pour ce faire, aux données pertinentes et nécessaires qu'ils doivent connaître pour guider leur démarche. Ainsi, un sujet ne devrait normalement pas être traité par plus d'un comité.

4-1.07

La Commission entérine la décision du comité de participation lorsque l'une des dispositions de la présente convention confère à ce comité un pouvoir de décision.

4-1.08 Modalités spécifiques aux comités à l'échelle de la Commission

Chacune des parties nomme ses représentantes et représentants aux différents comités prévus à l'échelle de la Commission scolaire.

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

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

4-1.09

Les comités prévus au présent article se réunissent normalement pendant les heures de travail. Les frais de suppléance, s'il y a lieu, pour les membres des CPP, CP et Comité EHDAA, sont assumés par la Commission. Ces libérations ne sont pas déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06.

4-1.10

Les enseignantes et enseignants membres des comités à l'échelle de la Commission peuvent se réunir pendant les heures de travail afin de se préparer, s'il y a lieu, à une réunion. La Commission assume les éventuels frais de suppléance pour les membres des CPP, CP et Comité EHDAA. Ces libérations ne sont pas déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06. La durée maximale de temps de préparation ne peut excéder la durée de la rencontre, sous forme de journée et de demi-journée.

4-1.11

L'ordre du jour d'une réunion doit parvenir au moins cinq jours ouvrables avant sa tenue. Chaque partie fournit à l'autre toute documentation relative au sujet qu'elle présente à l'ordre du jour ou à sa position sur le sujet.

4-1.12

La Commission dépose sur son site intranet les procès-verbaux du CPP, du CP et du comité paritaire EHDAA une fois qu'ils sont adoptés. Par la suite, elle informe par courriel le Syndicat et ses membres de la disponibilité du document en leur fournissant un lien hypertexte pour en faciliter le téléchargement.

4-1.13 Disposition particulière

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

4-2.00 COMITÉ DE PARTICIPATION PROFESSIONNELLE (CPP)

4-2.01

Le Comité de participation professionnelle (CPP) est formé d'un maximum de six représentantes et représentants de chacune des deux parties.

4-2.02

À l'occasion de sa première réunion annuelle, les membres du CPP élisent l'une ou l'un des leurs à la présidence de même qu'au poste de secrétaire. Ces deux fonctions sont occupées en alternance par une ou un membre représentant la Commission et une ou un membre représentant le Syndicat.

Pour faciliter l'étude d'une question, le CPP reçoit toute personne que l'une ou l'un de ses membres désire faire entendre au cours de sa réunion.

4-2.03

Les objets de consultation du CPP sont les suivants :

1. le plan d'évaluation du rendement et du progrès des élèves relevant de la Commission;
2. l'orientation des journées pédagogiques et leur inscription au calendrier, sauf celles déterminées par l'école;
3. le développement et la poursuite de projets spéciaux ayant des répercussions dans plus d'une école et les écoles à vocation particulière;
4. les orientations et politiques pédagogiques de la Commission;
5. l'organisation de l'entrée progressive;
6. les règles de passage du primaire au secondaire et du premier au deuxième cycle du secondaire;
7. l'implantation des nouveaux programmes;
8. les orientations de la Commission scolaire concernant le développement des technologies de l'information et des communications (TIC);
9. la répartition des services éducatifs dans les écoles;
10. tout sujet de nature pédagogique ou professionnelle spécifié comme objet de consultation prévu à la convention collective ou aux lois afférentes;
11. la procédure d'examen des plaintes en vue de son adoption dans le cadre de l'article 220 de la Loi sur l'instruction publique;
12. l'insertion professionnelle;
13. l'encadrement des stagiaires;
14. le plan triennal d'utilisation des établissements et toute modification à l'acte d'établissement, notamment la fermeture ou l'ouverture d'une école et l'impact de cette décision sur les clientèles étudiantes et l'effectif enseignant;
15. tout autre objet convenu entre les parties.

Toute recommandation du CPP ou de l'une de ses parties est transmise à la Commission.

La Commission doit, lorsqu'elle ne donne pas suite ou ne prend pas position sur une telle recommandation, motiver par écrit son refus ou son omission auprès du CPP dans les 30 jours suivant la réception de la recommandation, et ce, avant de mettre sa décision en application.

4-2.04

Le Comité de participation professionnelle peut transmettre un objet de consultation au Conseil de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE).

4-2.05

À la demande de l'une ou l'autre des parties, le CPP peut étudier toute question découlant d'un procès-verbal du CPEE.

EN RÉVISION

4-3.00 COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT COMMISSION (CPC)

4-3.01

Le Comité de perfectionnement Commission (CPC) est formé de trois représentantes et représentants de chacune des deux parties.

4-3.02

Le CPC 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.

À défaut d'entente entre les parties, toute décision est suspendue.

4-3.03

Les politiques en vigueur s'appliquent jusqu'à leur remplacement.

4-3.04 Comité de perfectionnement local (CPL)

À l'échelle de l'école, la direction et la déléguée ou le délégué syndical, ou à défaut, la présidente ou le président du CPEE forment le Comité paritaire décisionnel de perfectionnement.

4-3.05

Ce comité a pour rôle de coordonner et d'administrer le perfectionnement et les sommes qui lui sont allouées par le CPC. À partir des directives et barèmes définis par ce dernier ainsi que des orientations déterminées par le CPEE, dans le cadre de la consultation prévue à l'article 96.20 de la Loi sur l'instruction publique, le CPL approuve ou refuse, dans les limites de ses pouvoirs et le respect des règles établies, tout projet qui lui est présenté.

À défaut d'entente entre les parties, toute décision est suspendue.

La direction de l'école organise les activités de perfectionnement avec les enseignantes et les enseignants telles que le prévoit l'article 96.21 de la Loi sur l'instruction publique.

Ce comité fait rapport aux enseignantes et aux enseignants au moins deux fois par année, selon les modalités qu'il a déterminées.

Le comité fait parvenir son bilan au CPC dans la forme et au moment demandé par ce dernier. Ce bilan doit être signé par la direction de l'école et la déléguée ou le délégué syndical ou, à défaut, par la présidente ou le président du CPEE.

4-4.00 COMITÉ PARITAIRE DE LA COMMISSION POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (COMITÉ EHDAA)

4-4.01 Comité EHDAA au niveau de la Commission

La clause 8-9.04 s'applique.

4-4.02

À moins d'entente différente, le Comité paritaire au niveau de la Commission est composé de cinq représentantes et représentants de chacune des deux parties.

4-4.03 Comité EHDAA au niveau de l'école

La clause 8-9.05 s'applique.

4-4.04

En cas de difficulté de fonctionnement du Comité EHDAA au niveau de l'école, la Commission et le Syndicat conviennent que les enseignantes et les enseignants utiliseront le formulaire et la démarche prévus à l'Annexe 1 en vertu de la clause 8-9.04 E).

4-4.05

En cas d'insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction d'école, la Commission et le Syndicat conviennent que l'enseignante ou l'enseignant concerné utilisera le formulaire et la démarche prévus à l'Annexe 1 en vertu de la clause 8-9.04 E).

4-5.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

4-5.01

À moins d'une entente différente entre la Commission et le Syndicat, le Comité des relations de travail (CRT) est formé d'un maximum de trois représentantes et représentants de chacune des deux parties. Chacune des parties peut s'adjoindre au besoin une personne-ressource à condition d'en avoir avisé au préalable l'autre partie.

4-5.02

Le CRT établit son calendrier de rencontres une fois par année.

4-5.03

Le mandat du CRT consiste à examiner les questions ci-dessous, à en discuter et à y apporter des solutions appropriées :

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

4-5.04

Les objets de consultation du CRT sont les suivants :

1. les directives, les politiques et les programmes qui influencent les conditions de travail;
2. les situations individuelles et collectives pouvant avoir un impact négatif sur le climat de travail;
3. tout autre sujet convenu entre les parties.

4-6.00 CONSEIL DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS (CPEE)

4-6.01

Les membres du Conseil de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE) sont élus par l'ensemble de leurs pairs. À cette fin, la déléguée ou le délégué syndical ou, à défaut, la présidente ou le président du CPEE convoque les enseignantes et les enseignants à une assemblée avant le 15 septembre.

Les enseignantes et enseignants membres du Conseil d'établissement de l'école sont élus par l'ensemble de leurs pairs lors de cette même assemblée.

4-6.02

Le CPEE est composé de trois à dix enseignantes et enseignants (à l'exclusion de la déléguée ou du délégué ou de son substitut) et d'un maximum de deux substituts.

La directrice ou le directeur de l'établissement siège au CPEE, et peut demander que sa directrice ou son directeur adjoint participe aussi aux travaux du conseil, à condition d'en avoir avisé la présidente ou le président avant la réunion.

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut peut siéger au CPEE sans y avoir été élus. Son absence ne peut empêcher le fonctionnement du conseil.

Lors d'une absence, une ou un membre du CPEE peut se faire remplacer par une ou un substitut.

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

4-6.03

A) La consultation permet aux membres du comité de recevoir l'information nécessaire entourant les objets prévus au présent article. Elle leur donne l'occasion d'exprimer leur avis et d'échanger, le tout dans un esprit d'ouverture et d'écoute en privilégiant, dans la mesure du possible, la recherche d'un consensus.

Reconnaissant l'importance de cette participation enseignante, la direction s'engage à considérer le résultat de la consultation dans le cadre de son processus décisionnel.

La Commission et le Syndicat s'engagent dans une démarche conjointe visant à informer les directions d'établissements ainsi que les enseignantes et les enseignants membres du CPEE des principes directeurs du processus de consultation afin qu'ils soient bien compris par celles et ceux qui y participent.

La direction de l'établissement consulte le CPEE sur les objets suivants :

1. le système de contrôle des retards et des absences des élèves;
2. l'élaboration des règles régissant l'utilisation du matériel didactique disponible pour l'usage commun;
3. l'organisation des journées pédagogiques et l'inscription au calendrier de celles que détermine l'école, tel que le prévoit la clause 8-4.02 alinéas 4 et 5;
4. les sessions d'examen ainsi que les règles de répartition des surveillances entre les enseignantes et enseignants;
5. les recommandations du comité EHDAA;
6. l'utilisation de l'ordinateur à des fins pédagogiques;

7. les priorités à considérer dans l'élaboration du budget initial de l'établissement;
8. l'organisation des activités étudiantes pour les élèves;
9. l'organisation du système de dépannage pour parer aux situations d'urgence, tel que défini à l'article 8-7.11.02;
10. l'organisation et la planification des rencontres parents-enseignants;
11. les éléments à considérer pour assurer une répartition équitable des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et les enseignants;
12. l'intégration des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants ainsi que l'accompagnement de celles et ceux en début de carrière;
13. l'établissement et les modalités d'application de la grille-horaire;
14. la compensation attribuable aux membres du CPEE à la suite de la recommandation de l'assemblée enseignante;
15. les modalités d'attribution du ou des champs d'enseignement desquels sont réputées relever les périodes ne touchant pas l'enseignement d'une discipline en particulier, tels le projet intégrateur et le projet personnel d'orientation;
16. toute question qui lui est soumise, que ce soit par la direction de l'établissement ou par une enseignante ou un enseignant de l'établissement. Ces questions sont préalablement soumises à la présidente ou au président du CPEE et à la directrice et au directeur, qui s'entendent pour les ajouter à l'ordre du jour.

Toute recommandation est transmise à la direction de l'école qui doit la considérer. En cas de refus d'y donner suite et avant d'appliquer sa décision, la direction fait connaître par écrit les motifs de sa décision à moins que ceux-ci ne soient consignés au procès-verbal du CPEE.

B) En vertu de la Loi sur l'instruction publique et lorsque l'assemblée générale, prévue à la clause 4-6.01, en décide ainsi, le CPEE participe à l'élaboration des propositions que soumettra la direction au Conseil d'établissement sur les objets suivants :

1. l'élaboration des règles de conduite et des mesures de sécurité pour les élèves (art.76);
2. le projet éducatif et les orientations propres à l'établissement (art.74);
3. le temps alloué à chaque matière obligatoire et à option (art.86);
4. l'orientation relative à l'adaptation et l'enrichissement des objectifs et contenus indicatifs des programmes (art.85);
5. les modalités d'application du régime pédagogique (art.84);
6. 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'établissement (art.87);
7. la mise en œuvre des programmes des services complémentaires et particuliers (art.88).

À défaut de donner suite aux recommandations du CPEE ou de l'assemblée générale, et avant de soumettre ses propositions au Conseil d'établissement, la direction de l'établissement leur fait connaître par écrit les motifs à l'appui de sa décision à moins que ceux-ci ne soient consignés au procès-verbal du CPEE.

C) En vertu de la Loi sur l'instruction publique et lorsque l'assemblée générale, prévue à la clause 4-6.01, en décide ainsi, le CPEE soumet à l'approbation de la direction ses propositions relatives aux sujets ci-dessous, dans les 30 jours suivant une demande par ce dernier :

1. les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques (art. 96.15, par. 2);

2. les normes et modalités d'évaluation des apprentissages des élèves, dont le bulletin scolaire (art. 96.15, par. 4);
3. les règles entourant le classement des élèves et le passage d'un cycle à l'autre au primaire (art. 96.15, par. 5);
4. les programmes d'études locaux pour répondre aux besoins particuliers des élèves (art. 96.15, par. 1);
5. le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études (art. 96.15, par. 3);
6. les moyens retenus pour atteindre les objectifs et les cibles visées par le projet éducatif (art. 96.15, par. 6).

Lorsque la direction de l'établissement n'approuve pas une proposition du CPEE ou de l'assemblée générale, elle leur en donne les motifs par écrit, à moins que ceux-ci ne soient consignés au procès-verbal du CPEE. Le CPEE ou l'assemblée générale selon le cas, soumet une nouvelle proposition.

D) Le CPEE participe avec la direction aux décisions concernant la détermination des orientations à donner relativement aux besoins de perfectionnement tel que le prévoit l'article 96.20 de la Loi sur l'instruction publique. Nonobstant ce qui précède, la direction peut, pour répondre aux besoins du milieu, considérer d'autres orientations de perfectionnement sans recourir au budget prévu à la clause 4-3.05.

4-6.04

La direction élabore, conjointement avec la présidente ou le président du CPEE, un projet d'ordre du jour. Ils veillent ensuite à l'afficher pendant un délai raisonnable. Tout ajout à l'ordre du jour, à la suite de l'affichage, doit être convenu par les deux parties.

En vue de l'étude d'une question, le CPEE peut s'adjoindre une personne-ressource dont la présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour, pourvu que la direction de l'école ainsi que la présidente ou le président du conseil en aient été informés. La participation de cette personne-ressource n'entraîne aucun frais pour l'établissement ou la Commission.

4-6.05

La ou le secrétaire dresse les procès-verbaux des réunions du CPEE. Ces derniers présentent l'état des délibérations et recommandations. Les membres du CPEE doivent procéder à l'adoption des procès-verbaux.

4-6.06

Le CPEE consulte les enseignantes et les enseignants et leur fait rapport de ses délibérations à l'intérieur de la journée normale de travail.

4-6.07

La direction veille à la distribution de l'ordre du jour et du procès-verbal adopté aux enseignantes et aux enseignants. Une copie du procès-verbal adopté est expédiée par la ou le secrétaire du CPEE au Syndicat et au Service des ressources humaines.

4-6.08

Avant de tenir leur première réunion, les membres du CPEE désignent par suffrage celles ou ceux d'entre eux qui occuperont les fonctions de présidente ou de président et de secrétaire. Ces personnes demeurent en fonction pour un an ou jusqu'à leur remplacement.

La majorité absolue des voix est requise.

4-6.09

Le CPEE n'exerce aucun rôle disciplinaire.

EN RÉVISION

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

5-1.00 ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)

- A) Toute personne qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la Commission doit :
1. présenter une demande d'emploi selon la méthode en vigueur à la Commission;
 2. indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou qu'il prétend détenir et s'engager à en fournir les preuves à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 3. fournir tous les renseignements qu'exige la Commission et s'engager à produire les pièces justificatives lorsque celle-ci lui en fait la demande;
 4. déclarer si elle a bénéficié d'une prime de séparation dans le secteur de l'éducation au cours de la période où elle ne peut occuper un emploi dans les secteurs public et parapublic sans avoir à la rembourser. Dans l'affirmative, les montants doivent être remboursés pour que la candidate ou le candidat puisse être engagé.
- 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 mois suivant l'entrée en vigueur de son contrat à la suite de la demande de la Commission. À défaut de fournir ces preuves dans les délais prescrits, l'enseignante ou l'enseignant ne peut bénéficier d'un rajustement de traitement pour le contrat en cours à moins que la responsabilité du retard ne soit imputée à l'institution qui lui fournit les documents.
 2. produire tous les autres certificats et renseignements requis par écrit après son entrée en fonction.
- C) Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but d'obtenir un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission.
- D) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer la Commission par écrit et dans les meilleurs délais de tout changement d'adresse.
- E) Lors de son engagement sous contrat, l'enseignante ou l'enseignant reçoit de la Commission :
1. une copie de son contrat ou de sa lettre d'engagement;
 2. un accès électronique à la convention collective;
 3. les coordonnées du Syndicat afin qu'elle ou qu'il puisse procéder à son adhésion;
 4. un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance, ou d'exemption s'il y a lieu.

SECTION 3

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

5-1.14.01

L'enseignante ou l'enseignant qui était déjà à l'emploi de la Commission à la date d'entrée en vigueur de la présente entente locale conserve ses droits.

La Commission constitue des listes de priorités d'emploi tel qu'elles ont été définies au 30 juin 2018, pour les enseignantes et les enseignants admissibles à des contrats à temps plein, à temps partiel ou à la leçon.

5-1.14.02 Principes généraux

La Commission a la responsabilité d'engager des ressources qualifiées pour remplir les obligations qui lui sont dévolues, dans le respect des lois et règlements, et de la convention collective.

La Commission a l'obligation de fournir des services éducatifs de qualité. À cette fin, elle se dote d'une procédure d'embauche et d'évaluation qui détermine les exigences et les critères requis et qui permet d'atteindre les objectifs prévus à la clause 5-3.05; par conséquent, les présentes dispositions s'appliquent.

5-1.14.03 Liste de priorités d'emploi et critères d'admissibilité

Seuls les enseignantes et enseignants légalement qualifiés et ayant satisfait aux règles relatives à l'exigence de la connaissance du français en vigueur à la Commission peuvent figurer sur l'une ou l'autre des listes de priorité d'emploi et être admissibles à l'obtention de contrat à temps plein, à temps partiel ou à la leçon.

Ces listes sont ainsi constituées :

Liste A :

Sont inscrits sur la Liste A, lors de sa mise à jour, les enseignantes et enseignants admissibles à des contrats à temps plein, à temps partiel ou à la leçon, qui :

1. ont obtenu une recommandation positive à la suite du processus d'évaluation;
2. n'ont pas été rengagés en raison d'un surplus de personnel à la Commission.

Liste B :

Sont inscrits sur la Liste B lors de sa mise à jour, les enseignantes et enseignants admissibles à des contrats à temps partiel ou à la leçon et qui sont en processus d'évaluation ou en période de prolongation d'évaluation.

5-1.14.04

Ces listes sont ainsi caractérisées :

A) L'enseignante ou l'enseignant admissible est inscrit sur l'une ou l'autre des listes, lors de leur mise à jour, selon sa date d'entrée en service. En cas d'égalité, prévaudront dans l'ordre : l'expérience, la scolarité et le nombre de jours travaillés en enseignement sous contrat à la Commission.

La date d'entrée en service est la première journée de la première période continue de plus de 20 jours d'enseignement dans le même remplacement tel que le définit la clause 6-7.03 D) ou, s'il y a lieu, la date

du début du premier contrat à temps partiel ou à la leçon. Il est entendu que toute démission ou radiation annule la date d'entrée en service qui l'a précédée.

B) Pour chaque enseignante ou enseignant inscrit sur ces listes de priorité, sont indiqués la date d'entrée en service, le champ ou la discipline de sa qualification légale ainsi que, si elle ou il en avait fait la demande, le ou les champs et la ou les disciplines pour lesquelles elle ou il répond à l'un des critères de capacité tels que les définit la clause 5-3.13.

C) Pour chacune des personnes inscrites sur la Liste B sont indiquées :

1. la date du début de la période d'évaluation telle que déterminée à la clause 5-1.14.08;
2. le nombre de jours d'évaluation complétés;
3. le nombre de jours d'évaluation à compléter;
4. La prolongation de l'évaluation s'il y a lieu.

5-1.14.05 Mise à jour des listes

Les listes de priorité sont mises à jour deux fois par année, soit le 15 décembre et le 1er juin, à partir des données de la paie précédente.

Dans les cinq jours suivant la mise à jour, une copie des listes est transmise au syndicat et mise à la disposition des enseignantes et des enseignants afin qu'ils puissent valider les renseignements qui les concernent.

La liste B en validation indique, pour chaque enseignante ou enseignant en période d'évaluation, le nombre de jours d'évaluation complétés et le nombre de jours de travail prévu au contrat jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours.

Durant les périodes de validation – au plus tard le 10 janvier ou le 30 juin –, une enseignante ou un enseignant peut transmettre par écrit au service des ressources humaines une demande de correction ou d'ajout aux listes en précisant le ou les motifs.

L'enseignante ou l'enseignant inscrit en cours d'année, qui désire signifier des restrictions en vertu de la clause 5-1.14.11 a) doit les faire connaître avant le 10 janvier, selon la procédure prévue à cet effet.

Au plus tard le 17 janvier, une copie des listes officielles est transmise au syndicat et mise à la disposition des enseignantes et enseignants.

Au moins 48 heures avant la séance d'affectation du mois d'août, les listes officielles mises à jour à partir du nombre de jours d'évaluation complétés au 30 juin précédent sont transmises au syndicat et mises à la disposition des enseignantes et enseignants

5-1.14-06

La Commission et la démarche d'évaluation :

- a) La Commission met en place une démarche d'évaluation du personnel enseignant à temps partiel et à la leçon, ainsi que du personnel suppléant occasionnel;
- b) La Commission utilise une démarche d'évaluation du personnel enseignant connue de celui-ci et du Syndicat;
- c) La Commission consulte le Syndicat avant d'apporter toute modification à cette démarche, dans les 30 jours précédant son entrée en vigueur.

5-1.14-07 Les buts de la démarche d'évaluation

1. Elle permet une participation de la personne évaluée par de la rétroaction et des échanges sur ses forces et les éléments à améliorer;
2. Elle fournit un soutien à la personne qui en présente le besoin.

La démarche d'évaluation est caractérisée par ce qui suit :

À chaque période d'évaluation, lors de la première rencontre avec l'enseignante ou l'enseignant dans le cadre de la présente démarche, une ou un membre de la direction :

1. Explique les étapes de la démarche;
2. Clarifie les attentes, les objectifs et les moyens d'évaluation.

Au cours de chaque période d'évaluation, une ou un membre de la direction :

1. Fait une cueillette d'information;
2. Rencontre l'enseignante ou l'enseignant pour lui donner une rétroaction, dont une évaluation de mi-période;
3. L'avise des moyens à prendre, parmi ceux mis à sa disposition à l'école ou à la Commission, pour l'aider pendant la démarche.

À la fin de chaque période d'évaluation, l'enseignante ou l'enseignant a un entretien avec une ou un membre de la direction qui lui remet un formulaire d'évaluation dûment complété.

5-1-14.08 La durée de l'évaluation

L'enseignante ou l'enseignant nouvellement inscrit à la liste de priorité d'emploi, conformément à la clause 5-1.14.04, fait l'objet d'une évaluation d'une durée totale de 180 jours. Plus d'une période d'évaluation peuvent se succéder à l'intérieur d'une période de quatre années scolaires à compter de la date d'émission de la qualification légale ou de la date du relevé de notes signé par le registraire indiquant que le programme est complété ou que le grade est conféré.

L'évaluation se calcule en journée effectivement travaillées, incluant :

1. Toute période travaillée faite sous contrat;
2. Toute période travaillée, à compter de la 21^e journée, dans le cadre d'un remplacement continu tel que l'entend la clause 6-7.03 D);
3. les journées du congé de maternité prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.13 et 5-13.14, du congé de paternité prévu à la clause 5-13.21, des congés d'adoption prévus aux clauses 5-13.22, 5-13.23 et 5-13.24, ainsi que des congés spéciaux prévus à la clause 5-13.19 b) et c), inclus dans un contrat à temps partiel, à la leçon ou à compter de la 21^e journée dans le cadre d'un remplacement continu au sens de la clause 6-7.03 D).

5-1.14.09

Recommandation au terme de la démarche d'évaluation de 180 jours

Dans les 20 jours ouvrables suivant la fin de la démarche d'évaluation d'une enseignante ou d'un enseignant, cette dernière ou ce dernier et le Syndicat sont avisés par écrit de l'une ou l'autre des recommandations suivantes :

1. Positive, l'enseignante ou l'enseignant est inscrit sur la liste A lors de sa mise à jour;

2. Avec réserves, l'enseignante ou l'enseignant demeure ou est inscrit à la liste B lors de sa mise à jour et bénéficie d'une période de prolongation d'évaluation d'un maximum de 90 jours, conformément à la clause 5-1.14.08, au terme de laquelle une recommandation positive ou négative sera formulée.

3. Négative, la Commission en informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de l'avis, faire des représentations auprès de la Commission.

Si la décision survient à la fin du contrat, la Commission procède à la radiation de l'enseignante ou de l'enseignant de la liste.

Si la décision survient en cours de contrat, la Commission procède à la radiation de l'enseignante ou de l'enseignant de la liste. La Commission peut également procéder à la résiliation du contrat de l'enseignante ou de l'enseignant.

Dans le cas des recommandations avec réserves ou négatives et à la suite des représentations faites par le Syndicat, la Commission motivera par écrit le maintien éventuel de sa décision dans les 10 jours ouvrables.

5-1.14.10 Radiation avant la fin de la période d'évaluation

Nonobstant ce qui précède, une enseignante ou un enseignant peut être radié de la liste B avant la fin de la période d'évaluation à la suite d'une recommandation négative.

Un avis écrit préalable à la radiation doit être transmis à l'enseignante ou à l'enseignant et au Syndicat concernant l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.

Au terme d'un délai raisonnable, si l'enseignante ou l'enseignant ne répond pas aux exigences, une recommandation négative lui est transmise, ainsi qu'au Syndicat, et confirme la radiation de la liste B et la résiliation du contrat d'engagement.

5-1.14.11 L'octroi des contrats

A) Dans les jours ou la semaine précédant le début de l'année de travail, la Commission tient une séance d'affectation publique à laquelle sont convoqués les enseignantes et enseignants inscrits aux listes de priorité d'emploi.

Au plus tard lors de la séance d'affectation, l'enseignante ou l'enseignant signifie par écrit à la Commission ses restrictions quant au pourcentage de tâche désiré, à l'ordre d'enseignement souhaité, à la clientèle visée en adaptation scolaire, au type particulier d'enseignement (ex. : pédagogie ouverte) et en classes d'accueil (champ 20). Ces informations sont ajoutées aux listes A et B.

Au cours de cette séance, les enseignantes et enseignants inscrits sur la liste A choisissent, selon l'ordre d'entrée en service, un contrat à temps plein régulier dans un champ pour lequel elles ou ils répondent au critère a) de la clause 5-3.13², un contrat à temps partiel³ ou un contrat à la leçon pour lequel elles ou ils possèdent une capacité sous réserve de la clause 5-3.13.

² À l'inclusion de 30 nouveaux crédits dans la discipline.

³ À l'exclusion des contrats obtenus par l'application du deuxième paragraphe de la clause 5-1.11.

Par la suite, les enseignantes et enseignants inscrits sur la liste B choisissent, selon l'ordre d'entrée en service, un contrat à temps partiel ou à la leçon pour lequel elles ou ils détiennent la capacité sous réserve de la clause 5-3.13.

La Commission n'est pas tenue d'attribuer un contrat temps plein régulier à l'une ou l'autre des personnes de la liste A détenant la capacité sous réserve de la clause 5-3.13 b) ou c) ou des personnes inscrites à la liste B. L'enseignante ou l'enseignant peut toutefois manifester son intérêt.

Dans le cas où une enseignante enceinte inscrite à l'une des deux listes dépose, au plus tard lors de la séance publique, un certificat médical ou un rapport d'une sage-femme attestant de la date prévue d'accouchement et précisant que le congé est effectif dès la première journée de travail de l'année scolaire, le contrat à temps partiel qu'entraîne ce congé lui est offert lors de la séance publique. Il en va de même lorsqu'une enseignante ou un enseignant inscrit à l'une des deux listes dépose, dans les délais prévus à la clause 5-13.00 et au plus tard lors de la séance publique, une demande de congé parental ou d'adoption d'au moins deux mois et un jour à compter de la première journée de travail de l'année scolaire.

- B) Nonobstant ce qui précède, un contrat à temps partiel dans une classe spécialisée auprès d'une clientèle Phénix, Kangourou, Communication, ayant une déficience multiple, auditive, visuelle ou intellectuelle légère, moyenne ou profonde, ayant des troubles graves du comportement, des troubles envahissants du développement peut être offert en priorité à l'enseignante ou à l'enseignant qui remplaçait l'enseignante ou l'enseignant absent de cette classe s'il est prévu que ses élèves soient de retour l'année suivante. Advenant le refus de l'enseignante ou de l'enseignant, le contrat à temps partiel est offert au cours de la séance d'affectation.
- C) En cours d'année scolaire, les contrats sont offerts au fur et à mesure qu'ils sont connus, en conformité avec les principes énoncés à la clause 5-1.14.11 a).
- D) La Commission :
1. s'engage à regrouper les tâches qui peuvent l'être, afin de constituer les tâches les plus complètes;
 2. peut faire un ajout au contrat à temps partiel déjà attribué à la même école en priorisant dans l'ordre les enseignantes ou les enseignants inscrits aux listes de priorité, ou à défaut tout autre enseignante ou enseignant déjà à contrat si elle ou il y consent;
 3. peut faire un ajout au contrat à temps partiel attribué, si l'enseignante ou l'enseignant y consent;
 4. n'est pas tenue d'offrir aux personnes inscrites sur les listes de priorité, les contrats à la leçon découlant de l'une ou l'autre des situations suivantes : les cours à domicile et les cours donnés hors de l'année de travail, de la semaine régulière de travail ou de la journée de travail.
- E) Le fait pour une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste A d'avoir obtenu un contrat à temps partiel ne peut la ou le priver de son droit d'obtenir un contrat à temps plein.

Dans ce cas, les parties privilégient la continuité de service en complétant la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant jusqu'à 100 %, selon les besoins de la Commission. À défaut de pouvoir le faire, celle-ci affecte immédiatement l'enseignante ou l'enseignant au poste qui génère un contrat à temps plein, à moins d'entente différente entre les parties.

Nonobstant ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui a choisi un contrat à temps partiel dont le pourcentage de tâche est de plus de 10 % inférieur à d'autres contrats à temps partiel disponibles lors de

la séance d'affectation publique demeure lié à ce contrat tout en bénéficiant d'un congé sans traitement à temps partiel. Cependant, en vertu du processus d'affectation et de mutation de l'année scolaire suivante, elle ou il est réputé affecté au poste ayant généré un contrat à temps plein pour les fins du processus d'Affectation et de mutation volontaire en vue de l'année scolaire suivante.

Les deux alinéas précédents ne s'appliquent qu'aux enseignantes et enseignants de la liste A qui ont droit à un contrat à temps plein jusqu'à concurrence du nombre de postes réguliers à combler.

Une enseignante ou un enseignant autre que celles ou ceux déterminés au paragraphe précédent qui obtient un contrat à temps plein, après le premier jour de classe, doit respecter son contrat à temps partiel. Elle ou il est réputé affecté au poste ayant généré un contrat à temps plein pour les fins du processus d'affectation et de mutation de l'année scolaire suivante, et elle ou il bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel si son pourcentage de tâche est inférieur à 100 %.

5-1.14.12 Motifs de refus acceptés

- Accident de travail au sens de la loi;
- Droits parentaux au sens de la convention collective;
- Invalidité sur présentation de pièces justificatives;
- Études à temps plein si la pièce justificative est remise au plus tard lors de la séance;
- Activités syndicales au sens de la convention collective;
- Aucun contrat offert au 31 octobre de l'année scolaire en cours;
- Offre de contrat ne respectant pas les restrictions exprimées selon les dispositions de la clause 5-1.14.11 a);
- Suivre sa conjointe ou de son conjoint à l'extérieur pour un maximum de 12 mois;
- Offre dans le cadre de l'application de la clause 5-1.14.11 b);
- Contrat à temps partiel dans un autre emploi à la Commission;
- Tout autre motif jugé valable par la Commission.

5-1.14.13 Radiation des listes de priorités

Une personne est radiée des listes dans les cas suivants :

- a) Elle refuse avant le 1er novembre un contrat respectant les restrictions exprimées en vertu de la clause 5-1.14.11 a);
- b) Elle détient un emploi à temps plein dans une autre institution d'enseignement ou sa période de probation dans une autre fonction à la Commission est terminée;
- c) Elle ne détient plus une autorisation d'enseigner;
- d) Elle fait l'objet d'une recommandation négative à la fin ou au cours du processus d'évaluation selon les clauses 5-1.14.09 et 5-1.14.10;
- e) Elle ne se présente pas à une séance d'affectation publique à laquelle elle est convoquée ou ne fait pas de choix de contrats, en excluant les restrictions prévues à la clause 5-1.14.11, lors des séances d'affectation;
- f) Il s'est écoulé plus de 24 mois consécutifs depuis la fin de son dernier contrat, sans qu'elle en ait obtenu un autre, sauf pour l'exercice du droit de refus prévu à la clause 5-1.14.12 ou si aucune offre de contrat ne lui est faite par la Commission;
- g) Elle démissionne, à moins d'entente entre les parties.

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

5-3.16 Arrangement local relatif à la détermination des excédents d'effectifs

- A) Au plus tard le 20 avril, la Commission fournit au Syndicat deux listes d'enseignantes et d'enseignants visés par la procédure d'affectation et de mutation. Une première liste les présente 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 à l'échelle de la Commission présente les enseignantes et enseignants par champ et par ordre d'ancienneté en indiquant leur 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 bassin d'affectation et de mutation de la Commission. De même, la Commission fournit au Syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours. La Commission, en tenant compte des dates indiquées aux clauses 5-3.16 et 5-3.17, 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 dépasse le nombre prévu pour l'année scolaire suivante, et ce, en application de la clause 5-3.15.
- C) Au plus tard le 15 mai, aux fins de la détermination des excédents d'effectifs par champ, la Commission dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs d'enseignement. Elle indique le nombre d'enseignantes et d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs actuels 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 sein de l'école et sont versés au premier bassin d'affectation à l'échelle de la Commission. Cette dernière envoie par courriel au personnel enseignant et au Syndicat un lien permettant de consulter lesdites listes.
- D) Aux fins d'application de la clause 5-3.15, la Commission remet au Syndicat, au plus tard le 15 mai, un document dans lequel on retrouve école par école ce qui suit :
1. Ordre d'enseignement secondaire :
 - les renseignements contenus dans le document intitulé (au 30 juin 2018) « Détermination du nombre d'enseignants aux fins de l'organisation scolaire » ou son équivalent en y précisant le cycle horaire et la date des prévisions.
 2. Ordre d'enseignement primaire et préscolaire :
 - le nombre d'élèves inscrits par degré et le nombre de groupes formés;
 - le nombre d'élèves inscrits en difficulté d'adaptation et d'apprentissage et le nombre de groupes formés;
 - l'information disponible au 15 mai au sujet des élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage intégrés, et cela par degré;
 - le nombre d'heures aux champs 3104, 3105, 3106 et 3107.

Ces documents indiquent le nombre d'enseignantes et d'enseignants, par champ ou discipline, prévus pour l'année scolaire suivante.

5-3.00 MOUVEMENTS DU PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-3.17.00 Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères « ancienneté » et « capacité » négociés et agréés à l'échelle nationale

5-3.17.01 Principes généraux

L'application de la procédure d'affectation et de mutation ne doit jamais créer d'excédents de champs ou de surplus d'affectation.

Dans la présente clause :

- A) On entend par « affectation » une assignation à un champ ou une discipline dans une école.
- B) L'école d'appartenance est celle où l'enseignante ou l'enseignant dispense la majeure partie de son enseignement ou celle choisie en vertu de la clause 5-3.17.05, lorsque cet enseignement est dispensé également dans plus d'une école.
- C) On entend par « demande de changement de champ ou de discipline » une nouvelle affectation dans un nouveau champ ou une nouvelle discipline. Si la demande est acceptée, l'enseignante ou l'enseignant est versé au premier bassin d'affectation de la Commission. On entend par « demande de changement d'ordre d'enseignement » une demande de changement d'affectation du primaire au secondaire ou vice-versa, et elle n'est possible qu'aux champs 1 et 20. Si la demande est acceptée, l'enseignante ou l'enseignant est versé au premier bassin d'affectation de la Commission.
- D) On entend par « demande de changement d'ordre d'enseignement » une demande de changement d'affectation du primaire au secondaire ou vice-versa, et elle n'est possible qu'aux champs 1 et 20. Si la demande est acceptée, l'enseignante ou l'enseignant est versé au premier bassin d'affectation de la Commission.
- E) On entend par « demande de désistement » une demande de changement d'école par laquelle l'enseignante ou l'enseignant libère son poste et est versé au premier bassin d'affectation de la Commission.
- F) La demande de retour à l'école d'origine ne vise que l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation et qui désire retourner à son école. Cette demande n'est applicable que si un poste devient disponible entre premier bassin d'affectation et le premier jour de classe.
- G) On entend par « demande de mutation volontaire » une demande de changement d'école par laquelle l'enseignante ou l'enseignant, sans libérer son poste, est versé au deuxième bassin d'affectation de la Commission. L'enseignante ou l'enseignant maintient son affectation tant qu'il ne choisit pas une nouvelle école d'affectation.
- H) L'application de la procédure d'affectation et de mutation ne doit jamais créer d'excédents de champs ou de surplus d'affectation.
- I) Tous les congés sans traitement accordés en vertu du présent article sont déduits du nombre de postes réguliers à titulariser par la Commission.

5-3.17.02

L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris en congé à temps plein pour affaires syndicales) à la date d'entrée en vigueur de la présente convention relève de l'école dont elle ou il relevait en vertu des dispositions applicables avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement (y compris en congé à temps plein pour affaires syndicales) relève de l'école dont elle ou il relevait au moment de son départ, sous réserve des dispositions de la présente convention.

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.

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

5-3.17.04

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

5-3.17.05

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'un champ, d'une discipline, d'un ordre d'enseignement ou d'une école, appartient au champ, à la discipline, à l'ordre d'enseignement ou à l'école dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité entre deux établissements, la Commission doit, au plus tard le 15 mars, demander à l'enseignante ou l'enseignant de quelle école elle ou il désire appartenir aux fins d'application de la présente clause. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les 20 jours suivant la demande de la Commission. À défaut de tel avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la décision est laissée à la Commission.

5-3.17.06 **Déplacement de clientèle**

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

- a) Au plus tard le 1er mai, la Commission avise le Syndicat et les enseignantes et enseignants concernés de son intention de déplacer tout type de clientèle vers un autre établissement.
- b) Au plus tard le 15 mai, la Commission procède selon ce qui suit :

Lorsqu'il y a déplacement d'élèves vers 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 relever de l'école choisie aux fins d'affectation et de mutation

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir d'être versé au premier bassin d'affectation de la Commission.

Considérant ce qui précède, si un surplus d'affectation demeure, l'enseignante ou l'enseignant visé est versé au premier bassin d'affectation de la Commission.

5-3.17.07 Mouvements de personnel

- 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.

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 : les nom et prénom de la personne qui fait la demande, son ancienneté (en cas d'égalité, son expérience et sa scolarité) et l'école ainsi que le champ, la discipline ou l'ordre d'enseignement, actuels et souhaités.

- 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.

La Commission transmet au Syndicat, au plus tard le 28 mai, la liste des demandes de désistement en y indiquant pour chacune les renseignements suivants : nom, prénom et ancienneté (en cas d'égalité, expérience et scolarité), école, champ, discipline et ordre d'enseignement de la personne qui fait la demande.

- c) Une demande de retour à son école d'origine doit être signifiée par écrit à la Commission par l'enseignante ou l'enseignant au plus tard le 14 juin 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 au plus tard le 14 juin de l'année en cours.

La Commission transmet au Syndicat au plus tard le jour ouvrable avant le deuxième bassin d'affectation la liste des demandes de mutation volontaire ou de retour à l'école d'origine en y indiquant pour chacune les renseignements suivants : nom, prénom et ancienneté (en cas d'égalité, expérience et scolarité), école, champ, discipline et ordre d'enseignement de la personne.

5-3.17.08 Changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement

Avant le 15 mai, sous réserve des critères de capacité, la Commission donne suite à une demande de changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement.

Pour le champ 20, le changement d'ordre est traité lors de l'affectation du mois d'août prévue à la clause 5-3.17.10 paragraphe 5.

La Commission procède en respectant la séquence suivante :

1. une demande qui permet de réduire le nombre d'enseignantes et d'enseignants en excédent d'effectifs ou qui risquent de l'être;
2. une demande qui provient d'une enseignante ou d'un enseignant déclaré en excédent d'effectifs ou qui risque de l'être;
3. une demande qui provient d'une enseignante ou d'un enseignant qui répond aux critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13.

L'enseignante ou l'enseignant qui a obtenu un changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement est versé au premier bassin d'affectation de la Commission dans son nouveau champ, sa nouvelle discipline ou son nouvel ordre d'enseignement.

5-3.17.09 Procédure à l'échelle de d'école

Au plus tard le 21 mai, le processus suivant est appliqué école par école, pour tous les champs.

1. Établissement du nombre d'enseignantes et d'enseignants par discipline

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

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

2. Détermination des besoins par discipline dans l'école

La Commission ou l'autorité compétente dresse la liste des enseignantes et enseignants nécessaires pour combler des 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 l'effectif dans chacune des disciplines.

3. Détermination des surplus d'affectation par discipline

La Commission ou l'autorité compétente dresse la liste des enseignantes et enseignants qui ont 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 l'effectif dans chacune des disciplines et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.

Dispositions particulières :

- a) Sur proposition de la direction, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas versé au premier bassin s'il consent à compléter sa tâche à l'unité, dans la même école et dans un autre champ d'enseignement. Ce complément ne peut causer un surplus d'affectation ni modifier le champ ou la discipline d'enseignement.
- b) L'octroi d'un congé sans traitement à temps plein, qui ne peut être annulé ni prendre fin sans l'accord de la Commission, permet de résorber un surplus d'affectation.

L'enseignante ou l'enseignant qui est en surplus d'affectation obtiendra sur demande un congé sans traitement à temps partiel pour l'année scolaire suivante, afin de résorber ce surplus.

Dans ce cas, elle ou il conserve son congé pour l'année scolaire suivante à moins que sa tâche redevienne à 100 %. L'enseignante ou l'enseignant qui change d'affectation renonce à son congé.

4. Surplus d'affectation

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation est versé au premier 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 premier bassin de la Commission, à moins qu'il ait signifié une demande de désistement

5. Désistement d'affectation

L'enseignante ou l'enseignant qui détient une affectation peut s'en désister pour l'année scolaire suivante.

À moins qu'elle ou qu'il y renonce afin de résorber un surplus d'affectation dans son école ou ses écoles, cette affectation est ajoutée à la liste des besoins à combler à l'échelle de la Commission.

6. Postes répartis dans plus d'une école

L'enseignante ou l'enseignant dont le poste est réparti dans plus d'une école est versé au premier bassin d'affectation si aucune tâche pleine n'est prévue dans l'une de ces écoles, à moins qu'elle ou qu'il ne fasse une demande de congé sans traitement à temps partiel pour l'année scolaire suivante lui permettant de résorber son surplus.

7. Affichage dans les écoles

- a) La liste des besoins que chaque école doit combler par champ ou discipline, déterminée à la clause 5-3.17.09 paragraphe 2, est affichée dans chacune des écoles.
- b) Dans chacune des écoles est affichée la liste constituée par champ et par ancienneté, des personnes :
 - en excédant d'effectif;
 - en surplus d'affectation;
 - qui ont obtenu un changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement.

5-3.17.10 Premier bassin d'affectation à l'échelle de la Commission

1. Affichage

Au plus tard le 28 mai, la Commission affiche dans toutes les écoles la liste des besoins à combler par champ, par discipline et par école. Elle y affiche simultanément la liste, par ordre d'ancienneté et par champ, des personnes versées au premier bassin d'affectation. Cette liste indique aussi, pour chaque enseignante ou enseignant, les renseignements suivants :

- son champ, sa discipline, son ordre d'enseignement;
- son ancienneté, son expérience et sa scolarité;
- la raison de son arrivée au bassin :
 - un déplacement de clientèle;
 - un surplus d'affectation;
 - un désistement;
 - une enseignante ou un enseignant qui risque d'être mis en disponibilité ou non rengagé;
 - un retour du champ 21;
 - un changement de champ, de discipline ou d'ordre d'enseignement selon la clause 5-3.17.08.

La Commission fait parvenir ces listes au Syndicat le même jour.

2. Affectation du mois de juin

Dans les 10 jours ouvrables suivant l'affichage prévu, les enseignantes et enseignants versés au premier bassin d'affectation de la Commission, sont convoqués à une assemblée d'affectation au cours de laquelle, discipline par discipline, champ par champ, ordre d'enseignement par ordre d'enseignement, chaque enseignante et enseignant choisit par ordre d'ancienneté, l'école où elle ou il sera affecté pour l'année scolaire suivante.

L'enseignante ou l'enseignant qui n'a pu obtenir une affectation selon ce qui précède est versé au champ 21.

Au champ 1, l'affectation se fait par ordre d'enseignement.

Au plus tard le 15 juin, la Commission confirme par écrit au Syndicat l'affectation de toutes les enseignantes et tous les enseignants visés par le processus d'affectation et de mutation de la Commission.

3. Affectation des enseignantes et des enseignants de l'ordre d'enseignement primaire affectés à l'un ou l'autre des champs 1, 4, 5, 6 et 7

- A. Les dispositions qui suivent s'appliquent distinctement pour chacun des champs mentionnés ci-dessus.
- B. L'école d'appartenance est celle déterminée en vertu de la clause 5-3.17.01 B).
- C. L'enseignante ou l'enseignant qui pourrait se prévaloir d'une pleine tâche d'enseignement dans la ou les écoles où elle ou il dispense son enseignement n'est pas déclaré en surplus d'affectation. Cependant, elle ou il peut s'en désister et est alors versé au premier bassin d'affectation.
- D. L'enseignante ou l'enseignant qui ne peut obtenir une pleine tâche dans les écoles visées par son affectation est versé au premier bassin d'affectation et conserve, à moins d'y renoncer, une ou plusieurs des fractions de tâches prévues dans ces écoles.

Cependant, cette personne n'est pas versée au premier bassin si elle consent à compléter sa tâche à l'unité dans un autre champ, dans l'une ou l'autre des écoles où elle dispense son enseignement. Ce complément ne peut causer un surplus d'affectation ou modifier le champ ou la discipline d'enseignement selon le cas.

- E. Dans les 10 jours ouvrables suivant l'affichage prévu à la clause 5-3.17.10, les enseignantes et enseignants versés au premier bassin d'affectation en vertu des alinéas précédents sont convoqués à une assemblée d'affectation et choisissent, par ordre d'ancienneté, la ou les écoles où elles et ils seront affectés.
- F. Si deux ou plusieurs enseignantes ou enseignants d'un même champ ont une même école d'appartenance et qu'une ou plusieurs tâches complètes y sont prévues pour la prochaine année scolaire, la règle de l'ancienneté s'appliquera s'il y a lieu pour déterminer celle ou celui à verser au premier bassin d'affectation.
- G. Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l'enseignante ou l'enseignant qui dispense la totalité de son enseignement dans une école où il est prévu, pour l'année scolaire suivante, une tâche incomplète.

4. Affectation des enseignantes et des enseignants à une école à vocation particulière

Après le 25 mai et avant le premier bassin d'affectation de la Commission, les postes disponibles à 100 % dans les écoles à vocation particulière sont offerts. Les enseignantes et les enseignants qui souhaitent occuper un tel poste signifient leur intention à la Commission, qui les affecte à ces écoles en respectant l'ordre d'ancienneté.

Les affectations que détenaient les enseignantes et enseignants avant d'être réaffectés à une école à vocation particulière sont ajoutées à la liste des besoins à combler.

5. Affectation du mois d'août pour les enseignantes et les enseignants du champ 20

Au champ 20, l'affectation se fait par ordre d'enseignement.

La procédure d'affectation du premier bassin à l'échelle de la Commission s'applique.

5-3.17.11 Supplantation

Les fluctuations de l'effectif scolaire dans une école entraînent parfois la suppression d'un ou de plusieurs postes. Le cas échéant, les personnes visées par ce changement observent la procédure suivante :

L'enseignante ou l'enseignant affecté à ce ou ces groupe d'âge et ayant le moins d'ancienneté :

- 1- Entre le 1er juin et le premier jour de classe,
 - a) déplacer la ou le collègue de son champ ayant le moins d'ancienneté dans l'école;
 - b) combler un besoin à la Commission;
 - c) déplacer la ou le collègue de son champ ayant le moins d'ancienneté à l'échelle de 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 besoin à la Commission;
 - b) être versé au champ 21.

En vertu de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant affecté au champ 21 sera réputé affecté à sa discipline, à son champ, à son ordre d'enseignement et à son école d'origine lors du processus d'affectation-mutation de l'année suivante.

5-3.17.12 Mécanisme de retour à l'école d'origine

Advenant qu'un poste demeure disponible après l'application de la clause 5-3.17.10 ou qu'un besoin surgisse entre l'application de cet article et le premier jour de classe, la Commission en informe le Syndicat et offre ce poste par ordre d'ancienneté, à l'enseignante ou l'enseignant qui était en surplus d'affectation et qui a signifié son intention de retourner à son école d'origine.

5-3.17.13 Deuxième bassin d'affectation à l'échelle de la Commission

Advenant qu'un poste demeure disponible à la suite de l'application de la clause 5-3.17.10 ou qu'un besoin se crée entre l'application de cette clause et l'affichage du deuxième bassin d'affectation du mois d'août, la

Commission en informe le Syndicat et offre ce poste par ordre d'ancienneté et selon l'ordre des cas de figure qui suivent, à l'enseignante ou l'enseignant :

1. qui, après avoir été versé au premier bassin d'affectation, est affecté dans une école à vocation particulière et qui, par la suite, a demandé une mutation volontaire;
2. dont la tâche a été modifiée à cause d'une variation de l'effectif scolaire et qui a demandé une mutation volontaire;
3. qui a demandé une mutation volontaire.

Le deuxième bassin d'affectation se déroulera de la façon suivante :

1. Dans un premier temps, la Commission tiendra une séance d'affectation publique au plus tard le 23 juin. Celle-ci se déroulera en deux étapes, et les postes libérés lors de la première seront offerts lors de la seconde étape.
2. Dans un deuxième temps, la Commission tiendra une séance d'affectation publique ou en ligne la semaine précédant les séances d'affectation des listes A et B. Les nouveaux postes créés entre l'affichage de la séance de la fin juin et celui du mois d'août seront offerts. À moins d'entente contraire entre les parties, le poste libéré lors de cette séance par l'enseignante ou l'enseignant ainsi réaffecté ne constitue pas un besoin devant être comblé selon la mécanique prévue à la présente clause.

Le fait de ne pas participer à la première séance ne saurait priver une enseignante ou un enseignant de son droit de participer à la seconde séance.

Dans le cas d'une séance en ligne, les postes seront attribués par ancienneté. Le fait pour une personne de signifier son intérêt pour un poste alors que son ancienneté lui permet de l'obtenir constitue une acceptation du poste

Les listes des postes qui seront offerts lors de ces séances seront disponibles pour consultation sur intranet le jour ouvrable précédant la séance. Après une séance en ligne, la Commission rend les résultats accessibles et en informe le Syndicat le jour même.

Le Syndicat est invité à assister à toute séance d'affectation publique ou en ligne.

5-3.17.14

À la suite de 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. La personne ainsi supplantée est versée au champ 21. Si plus d'une personne peut exercer un choix de supplantation, cet exercice se fait par ordre d'ancienneté

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 de manière équitable sur une base d'équité en recherchant l'égalité.

Les enseignantes et enseignants participent au processus d'élaboration et de répartition des fonctions et responsabilités

5-3.21.02

Procédure de consultation auprès du Conseil de participation des enseignantes et des enseignants

Avant l'élaboration des tâches d'enseignement et la répartition des fonctions et responsabilités, la direction d'école consulte le CPEE sur :

1. les critères de formation de groupes autres que le nombre d'élèves par groupe;
2. les activités de la tâche éducative autres que l'enseignement;
3. les éléments à considérer pour l'élaboration de tâches équitables.

À cette fin, chaque équipe 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.

Au primaire, ces éléments portent entre autres sur le nombre de groupes ou de niveaux, le nombre d'heures d'enseignement, le temps partagé et les différentes mesures.

Au secondaire, ces éléments portent entre autres sur le nombre de groupes, le nombre d'heures d'enseignement, les projets particuliers, le nombre de disciplines et de niveaux.

Chaque équipe d'enseignantes ou d'enseignants remet à la direction les éléments qui constituent pour leur champ ou leur discipline une tâche équitable et sont aussi déposés au CPEE.

À défaut de retenir les éléments déposés au CPEE, la direction demande une nouvelle proposition aux enseignantes et aux enseignants concernés en indiquant les éléments à modifier.

En cas d'impasse, la direction peut déterminer les éléments qui constituent une tâche équitable pour le ou les champs concernés et en informe le CPEE.

Les éléments sont ensuite remis à la présidente ou au président du CPEE ainsi qu'à chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants.

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

Lorsque la direction connaît le nombre d'enseignantes et d'enseignants affectés à l'école pour l'année scolaire suivante, elle fournit à chaque équipe concernée les données nécessaires telles :

- le nombre d'heures d'enseignement;
- le nombre de groupes d'élèves;
- le nombre de périodes correspondantes;
- les critères de formation de groupes d'élèves;
- les autres critères généraux.

Chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants élabore un projet équitable de tâches d'enseignement conforme à la clause 5-3.21.02 et le soumet à la direction.

Si le projet ne respecte pas les éléments approuvés en vertu de la clause 5-3.21.02, la direction élabore un projet équitable de tâches d'enseignement pour cette équipe.

En adaptation scolaire au secondaire, la direction peut, après avoir consulté l'équipe d'enseignantes et d'enseignants concernés, soumettre à ces derniers un projet équitable de tâches d'enseignement déjà élaboré et conforme à la clause 5-3.21.02.

5-3.21.04 Procédure de répartition des fonctions et responsabilités d'enseignement

Préalablement à la répartition, la direction consulte chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants par champ ou discipline sur le ou les critères objectifs de répartition des fonctions et responsabilités qui pourra ou pourront être utilisés ultérieurement. Le ou les critères ainsi déterminés seront déposés au CPEE.

Chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants procède par consensus à la répartition des tâches d'enseignement élaborées conformément à la clause 5-3.21.03. À défaut de consensus, le ou les critères objectifs déterminés précédemment s'appliquent.

- A) Au primaire et dans les écoles spécialisées, la direction réunit les enseignantes et enseignants en assemblée afin que ceux-ci lui soumettent un projet de répartition des fonctions et responsabilités d'enseignement.

La direction d'école confirme avant la date limite des demandes de désistement la tâche d'enseignement de chaque enseignante et enseignant.

Au secondaire, lorsque les enseignantes et les enseignants affectés à l'école pour l'année suivante sont connus à la suite de l'assemblée d'affectation prévue à la clause 5-3.17.10 paragraphe 2 et ce, avant le 14 juin, la direction réunit les enseignantes et enseignants par champ d'enseignement afin que ceux-ci lui soumettent un projet de répartition des fonctions et responsabilités d'enseignement.

La direction d'école confirme la tâche d'enseignement de chaque enseignante et enseignant avant le deuxième bassin d'affectation de juin de la Commission.

- B) En cas de désaccord de la direction à l'égard de certaines affectations, la direction rencontre les enseignantes et enseignants concernés afin de s'entendre d'une nouvelle répartition.

À défaut d'une entente, la direction répartit les tâches d'enseignement de manière juste et équitable et de façon à assurer aux élèves la meilleure qualité de services éducatifs possible.

Avant le 15 octobre, la direction de l'école communique par écrit à chaque enseignante et enseignant les éléments définitifs de sa tâche d'enseignement.

Après le 15 octobre, la direction ne peut apporter aucune modification à la tâche d'enseignement sans l'assentiment de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.

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

Après consultation des enseignantes et des enseignants, la direction dépose au CPEE un projet d'organisation des activités autres que l'enseignement.

Par la suite, le projet retenu est soumis aux enseignantes et aux enseignants concernés qui participent à la répartition des activités autres que l'enseignement.

Advenant l'incapacité de s'entendre ou pour les activités qui n'ont pu être réparties à ce moment, la direction les distribue de manière juste et équitable.

Au primaire, la surveillance prévue à la clause 8-6.02 A) est assumée par les enseignantes et les enseignants de l'école selon un système de rotation et répartie équitablement.

Avant la première journée de classe, la direction de l'école confirme la répartition provisoire des activités autres que l'enseignement pour chaque enseignante et enseignant.

Avant le 15 octobre, la direction de l'école communique par écrit à chaque enseignantes et enseignants les éléments définitifs des activités autres que l'enseignement de sa tâche.

Après le 15 octobre, la direction ne peut apporter aucune modification aux activités autres que l'enseignement sans consulter l'enseignante ou enseignant concerné.

À défaut d'une entente sur le moment du changement, un préavis d'au moins cinq jours doit être alloué à l'enseignante ou enseignant avant l'entrée en vigueur de sa nouvelle tâche.

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 à son dossier.

5-6.02

À moins d'une 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 de son délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant syndical. La convocation et le motif de la rencontre lui sont signifiés 48 heures à l'avance. L'employeur n'est pas tenu de respecter ce délai lorsqu'un événement grave nécessite une intervention immédiate. La déléguée ou le délégué syndical, de même que le Syndicat, reçoivent une copie de la convocation par courriel dans le même délai.

5-6.04

Une mesure disciplinaire doit être consignée dans un écrit contenant l'exposé des motifs, et une copie en est remise au Syndicat.

5-6.05

À la seule fin d'en attester la connaissance, l'enseignante ou l'enseignant doit contresigner la mesure disciplinaire imposée. Advenant son refus, la déléguée ou le délégué syndical ou à défaut, une autre personne s'en chargera.

5-6.06

Aucune réprimande ne peut 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 être imposée dans les 90 jours suivant les faits qui la motivent ou de la connaissance qu'en a eue la Commission. 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 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 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 15 mois de travail après la date de son émission.

5-6.10

Si une mesure disciplinaire supérieure est imposée avant la fin 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 l'ont motivée ne peuvent alors être invoqués contre l'enseignante ou l'enseignant concerné.

5-6.13

Les documents mentionnés à la clause 5-6.01 qui ne sont pas versés au dossier personnel ou qui sont 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 de son délégué syndical, peut consulter son dossier personnel et obtenir copie de tout document qu'il contient.

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 des mesures disciplinaires écrites et prévues aux clauses 5-6.07 et 5-6.08.

Sous réserve de la gravité de l'acte reproché, la première suspension imposée à une enseignante ou un enseignant est normalement d'une journée et ne peut excéder cinq jours ouvrables.

5-6.16

Le présent article n'a pas pour effet d'invalider les mesures disciplinaires valablement faites avant son entrée en vigueur.

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, conduite ou immoralité.

5-7.03

La Commission ou l'autorité compétente relève temporairement et 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 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 la personne, 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 et le trente-cinquième 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 séance 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 24 heures avant la tenue de la séance.

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

5-7.08

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi au criminel et que la Commission juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, celle-ci peut relever son employé de ses fonctions sans traitement 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'un jugement a été rendu; cette signification doit être faite dans les 20 jours suivant la date du jugement.

5-7.09

Avant le quarante-cinquième jour à compter de la date à laquelle elle ou il a été relevé de ses fonctions, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés par lettre, sous pli recommandé, par poste certifiée ou par huissier, de la décision de la Commission de résilier ou non 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 jour qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié à la Commission qu'un jugement a été rendu.

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 de l'enseignante ou l'enseignant en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, il doit le faire dans les 20 jours suivant la réception par le Syndicat de la décision écrite, 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 de l'enseignant qu'elle a 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 l'indemnité 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-renouvellement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité, surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00.

5-8.03

Le Syndicat doit être avisé au plus tard le 21 mai de chaque année, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler l'engagement d'une, d'un ou de plusieurs enseignantes et enseignants. L'information doit lui parvenir au moyen d'une liste, sous pli recommandé, par poste certifiée, par huissier ou par courriel. Les enseignantes et enseignants concernés doivent également être informés au plus tard le 21 mai, dans un avis envoyé sous pli recommandé, par poste certifiée, par huissier ou remis en mains propres par messenger de l'intention de la Commission de ne pas renouveler son engagement.

5-8.04

Le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires dès qu'il reçoit la liste.

5-8.05

Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision sera prise quant au non-renouvellement, et ce, au moins 24 heures avant la tenue de la séance.

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

5-8.06

La Commission doit, avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours, aviser par lettre envoyée sous pli recommandé, par poste certifiée, par huissier ou remise en mains propres par messenger, 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.

La décision de ce non-renouvellement ne peut être prise que lors d'une séance du Conseil des commissaires ou du comité exécutif de la Commission.

5-8.07

Le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage s'il juge que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie.

5-8.08

Le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage s'il conteste les causes invoquées par la Commission.

Cependant, le Syndicat de l'enseignante de l'enseignant concerné peut le faire uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été à l'emploi d'une commission scolaire, d'un établissement administré 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 deux périodes de huit mois ou plus, ou trois périodes de huit 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 cinq ans ou moins.

5-8.09

Tout grief fait en vertu de la clause 5-8.07 ou 5-8.08 doit être soumis directement à l'arbitrage conformément à la clause 9-4.02, au plus tard le 30 juin.

Nonobstant le paragraphe précédent, dans le cas de 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, cela ne peut avoir pour effet d'empêcher la Commission et le Syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 9-4.03.

5-8.10

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

L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, si les motifs de non-renouvellement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante, 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 l'indemnité auquel elle ou il a droit.

5-9.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

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 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 ou lorsqu'un membre de sa famille immédiate est atteint d'une maladie grave;
- b) lorsque l'enseignante ou l'enseignant est invalide, qu'elle ou qu'il ait épuisé ou non les avantages que lui confère la présente convention;
- c) lorsque le transfert d'emploi de la conjointe ou du conjoint nécessite un déménagement;
- d) pour toute autre raison jugée valable par la Commission.

5-9.03

La Commission informe le Syndicat de toute démission, dès que le Service des ressources humaines est informé.

5-9.04

La démission d'une enseignante ou d'un enseignant ne constitue pas une renonciation à toute somme que peut lui devoir la Commission au moment de son départ.

5-9.05

Quand, pendant au moins dix jours ouvrables, l'enseignante ou l'enseignant ne se manifeste pas ou ne se présente pas au poste qui lui est assigné, et qu'elle ou il ne donne pas de raison valable de son absence dans les dix 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 psychologique de l'enseignante ou de l'enseignant de fournir une raison valable empêche le bris de contrat. La preuve de telle incapacité incombe à l'enseignante ou l'enseignant.

5-9.06

Si la Commission scolaire décide de mettre fin au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant dont la démission n'est pas conforme au présent article, elle applique la procédure prévue à l'article 5-7.00.

5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

5-11.01

Sauf en cas d'impossibilité, et quel que soit le motif de l'absence, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit avertir la direction d'école de son départ et de son retour.

5-11.02

L'enseignante ou l'enseignant ne doit, en aucune façon, utiliser son congé à d'autres fins que celles autorisées, conformément à la présente convention.

5-11.03

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant confirme à l'autorité compétente les motifs de son absence à l'aide du formulaire prévu à cet effet. Sauf dans les cas prévus à la clause 5-10.34, l'autorité compétente dispose de 30 jours pour contester les dans le formulaire dûment signé par 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 de l'enseignant des pièces justificatives pour attester le motif invoqué.

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 30 jours par rapport à la remise du certificat précédent.

5-11.06

Lorsqu'une situation d'urgence causée par une intempérie oblige la Commission à suspendre le transport scolaire, les enseignantes et enseignants normalement tenus d'exercer leur tâche n'ont pas à se présenter au travail et sont rémunérés comme si elles et ils avaient été réellement en fonction. Cette disposition s'applique aux suppléantes et suppléants occasionnels dont les services avaient été initialement requis par la direction.

5-11.07

Dans le cas où la Commission décide de suspendre les cours durant la journée, la suppléante ou le suppléant occasionnel qui devait remplacer une enseignante ou un enseignant absent cette journée-là est rémunéré pour la durée initialement prévue par la direction.

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 dans l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la directrice ou le directeur), et convient de n'exercer aucun recours, ni faire aucune réclamation à son endroit, sauf si un tribunal civil tient cette personne responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

5-12.02

Dès que la responsabilité légale de la Commission est 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 dans l'établissement, 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 que détient l'enseignante ou l'enseignant, l'indemnité 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 à une enseignante ou un enseignant une permission d'absence sans perte de traitement ou de suppléments pour les événements et la durée indiqués ci-dessous :

1. L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter lorsque :
 - a) 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, la clause 5-14.07 s'applique. Si l'enseignante ou l'enseignant a épuisé son crédit de 6 jours obtenus en vertu du paragraphe A de la clause 5-10.36, alors elle ou il peut, pour les raisons prévues à la clause 5-14.07, s'absenter pour un maximum de trois journées par année.
2. L'enseignante ou l'enseignant qui est dans l'impossibilité de se présenter à son travail pour une raison hors de son contrôle, parmi celles énumérées ci-après, doit fournir la preuve de l'obligation de s'absenter :
 - a) accident ou panne de voiture dont elle ou il est victime sur le trajet pour se rendre au travail; une demi-journée soit celle de l'événement, et ce, pour un maximum d'une journée;
 - b) présence en cour de justice dans une cause dont elle ou il est partie;
 - 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) la journée des funérailles lors du décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint auxquelles assiste l'enseignante ou l'enseignant, trois jours si des enfants mineurs sont issus de l'union avec la personne décédée;
 - e) accompagner son enfant pour une consultation pour son enfant chez un médecin; une demi-journée soit celle de l'événement, et ce, pour un maximum d'une journée;
 - f) activité relative à l'obtention de la citoyenneté canadienne, lorsque Citoyenneté et Immigration Canada exige que l'enseignante ou l'enseignant y participe;
 - g) accompagner son enfant mineur devant une instance judiciaire.

Les jours ainsi utilisés sont déduits des trois jours ouvrables prévus au paragraphe G de la clause 5-14.02.

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 seule année scolaire, si elle ou il a cinq ans ou plus d'ancienneté;
- b) un congé sans traitement d'une année scolaire, pour affaires personnelles, si tel congé permet de réduire le nombre d'enseignantes et d'enseignants à mettre 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 année scolaire pour études à temps plein;
- d) un congé sans traitement pour un minimum de cinq jours, mais n'excédant pas la fin de l'année scolaire en cours, à la suite du décès de sa conjointe ou de 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 un minimum de cinq jours, mais n'excédant pas la fin de l'année scolaire en cours, si la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge est atteint d'une maladie grave et prolongée, attestée par un certificat médical, si telle maladie exige la présence de l'enseignante ou de l'enseignant, 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 en cours, si l'enseignante ou l'enseignant est atteint d'une maladie prolongée attestée par un certificat médical reconnu par la Commission et si elle ou il a épuisé les bénéfices de l'assurance salaire et des banques de congés de maladie monnayables et non monnayables prévus à la présente convention;
- g) un 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, à l'exclusion de tout autre travail rémunéré. L'enseignante ou l'enseignant visé au paragraphe f) ci-dessus ne peut se prévaloir des avantages du présent paragraphe. La Commission n'est pas tenue d'accorder ce congé s'il prolonge celui obtenu en vertu de la clause 5-13.27 b) 3).

5-15.03

La Commission peut accorder à une enseignante ou un enseignant qui en fait la demande 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.

En cas de refus, la Commission fournit les motifs de sa décision par écrit à l'enseignante ou l'enseignant.

5-15.04

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit, en y décrivant clairement les motifs qui la soutiennent, et présentée à l'autorité compétente.

5-15.05

La demande d'obtention de renouvellement du congé doit être faite dans les délais suivants :

- a) avant le 30 avril, dans le cas d'une demande de congé sans traitement prévue à la clause 5-15.02, paragraphes a), b), c) ou g), dans le cas d'une année scolaire.
- b) 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, paragraphes f) ou g), dans le cas d'une portion d'année scolaire.
- c) cinq 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, paragraphes d) et e).

5-15.06

La Commission peut exiger des pièces justificatives auprès de l'enseignante ou de l'enseignant qui demande un congé sans traitement, sauf dans les cas mentionnés à la clause 5-15.02, paragraphes a) et b).

5-15.07

Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement :

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

L'enseignante ou l'enseignant a aussi le droit :

- de se présenter aux examens de promotion;
- d'accroître le nombre de ses années d'expérience si elle ou il satisfait aux exigences de l'article 6-4.00;
- de participer aux plans d'assurance vie et d'assurance maladie prévus à la présente convention, à moins d'en être exempté, et à la condition d'en payer la prime.

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

5-15.08

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.

5-15.09

Si, à la suite d'une entente approuvée par le Ministère entre une enseignante ou un enseignant, d'une part, et la Commission, le Gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le Gouvernement du Québec d'autre part, ou si, à la 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 à l'extérieur du Québec, elle ou il a droit à tous les avantages habituellement accordés à une enseignante ou un enseignant en congé sans traitement. Elle ou il demeure cependant assujéti au régime syndical et aux retenues de cotisations syndicales. À la requête du Ministère, la Commission accorde un congé sans traitement à telle enseignante ou tel enseignant.

5-15.10

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, à la suite d'une demande présentée avant le 30 avril.

EN RÉVISION

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 reliés à l'éducation ou à participer à des travaux (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'information pédagogique) ayant trait à l'éducation peut, après avoir obtenu au préalable l'approbation de la Commission, bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention, comme si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

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 des provinces canadiennes ou des pays étrangers dans le cadre d'une entente intervenue entre la Commission, le Gouvernement du Canada ou le Gouvernement du Québec, d'une part, et un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province d'autre part.

5-16.03

L'enseignante ou l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange tel que le décrit la clause 5-16.02 obtient, pour la durée de sa participation à l'échange, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion du chapitre 8-0.00, dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention comme si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

5-16.04

Les dispositions prévues à la clause 5-16.03 s'appliquent aux séances 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 établissement, 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 un formulaire type d'autorisation de retenues.

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 jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la Commission, celle-ci retient 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 retenue afin de le déposer à cette caisse d'épargne ou d'économie.

5-19.04

Trente jours après la remise d'un avis écrit d'une enseignante ou d'un enseignant à cet effet, la Commission cesse de retenir ses contributions.

5-19.05

Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit jours suivant leur prélèvement.

5-19.06

La liste des changements à opérer aux retenues ne parvient qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.

CHAPITRE 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

6-9.01

Les enseignantes et enseignants sont payés par virement à l'institution financière de leur choix, tous les deux jeudis.

Préalablement au dépôt, les enseignantes et enseignants reçoivent sur les lieux de travail ou à leur domicile leur relevé de salaire en version imprimée ou, par courriel, à l'adresse de leur choix, un avis indiquant le lien pour accéder à leur relevé de salaire électronique.

À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, le premier versement du traitement est effectué le premier ou le second jeudi de l'année de travail en conformité avec les autres corps d'emploi de la Commission.

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

Si l'échéance d'un versement coïncide avec un jour férié pour l'institution financière, le versement du traitement est effectué le dernier jour ouvrable précédant ce jour férié.

6-9.04

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 semaines suivant l'avis par l'enseignante ou l'enseignant à la Commission.

6-9.05

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

6-9.06

Avant de réclamer des sommes versées en trop, la Commission explique à l'enseignante ou à l'enseignant la nature de la réclamation. À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, la Commission la ou le rencontre pour lui en expliquer les détails.

À moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, la Commission qui a versé des sommes en trop, déduit de chaque paie un montant n'excédant pas 10 % du traitement brut de la période.

Cependant, à moins d'entente différente, la Commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur d'une même année scolaire. Toutefois, dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant régulier, la récupération peut s'effectuer sur une période maximale de 12 mois à compter du premier paiement.

6-9.07

Les montants payables à titre de prime de séparation, d'allocation de remplacement, de banque de congé de maladie monnayable, de montant déterminé en vertu de la clause 5-10.34 et de périodes excédentaires sont versés dans les 30 jours suivant leur échéance.

Les montants payables à titre de périodes de suppléance sont versés dans les 30 jours suivant leur échéance.

Le traitement dû en vertu des articles 6-5.00 et 6-7.00 de la convention et non versé à son échéance peut faire l'objet d'une avance maximale de 85 % du montant net après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la Commission.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les 30 jours suivant leur réclamation.

Les frais de perfectionnement sont remboursés dans les 30 jours suivant leur réclamation.

Les ajustements rendus nécessaires par la consolidation des jours monnayables s'effectuent sur l'une des trois premières paies de l'année scolaire.

6-9.08

Dans le cas de dépassement prévu à l'article 8-8.00, la compensation est versée en février et en juillet.

6-9.09

La Commission verse à la suppléante ou au suppléant occasionnel rémunéré selon la clause 6-7.03 A), B) ou C) l'indemnité compensatoire au congé annuel payé tel que le prévoit 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 assujetti aux dispositions de l'alinéa D) de la clause 6-7.03, tel montant reçu est déduit de l'ajustement rétroactif de salaire à lui être alors versé.

6-9.10

Toute somme due à la fin d'un engagement à temps partiel, à la leçon ou à taux horaire est payable dans les 30 jours suivant la cessation d'emploi.

6-9.11

Toute somme due à une enseignante ou un enseignant qui quitte ses fonctions en cours d'année est versée au plus tard dans les 30 jours suivant son départ.

6-9.12

À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, les renseignements figurant sur le relevé de salaire au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention sont maintenus pour la durée de la convention.

CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT

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

7-3.01

Les modes de fonctionnement sont établis dans le cadre de l'article 4-3.00 de la présente convention.

EN RÉVISION

CHAPITRE 8-0.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT

8-4.00 ANNÉE DE TRAVAIL

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

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

- 1) Le début de l'année de travail s'effectue en août pour un maximum de cinq jours ouvrables. Cependant, en cas d'impossibilité de respecter les alinéas suivants de la présente clause et afin d'éviter que la dernière journée de classe se situe après le 24 juin, le début de l'année de travail pourrait comporter jusqu'à sept jours en août.
- 2) Les jours fériés et chômés sont les suivants :
 - La fête du Travail;
 - L'Action de grâce;
 - Au moins 14 journées consécutives pour les fêtes de Noël et du Jour de l'An, étant convenu que la dernière journée ouvrable avant ledit congé se situe au plus tard le 23 décembre;
 - Le Vendredi saint;
 - Le lundi de Pâques;
 - La Journée nationale des patriotes;
 - La fête nationale du Québec.
- 3) Une semaine de vacances est prévue à la fin du mois de février ou au début du mois de mars.
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, elle débute le lundi suivant.
Cette dernière est assimilable à une semaine de vacances annuelles en vertu de la clause 5-13.13.
- 4) Les journées pédagogiques servent à l'évaluation, à la planification, à la formation et à des rencontres. Ces activités doivent être réparties de façon proportionnelle entre elles sur une base annuelle. On en dénombre 18, dont les suivantes :
 - quatre journées en début d'année de travail, avant la rentrée des élèves;
Si, après consultation du CPP, la quatrième de ces journées est utilisée en tout ou en partie pour la rentrée des élèves, le temps non consacré par l'enseignante ou l'enseignant à des activités prévues dans le cadre des journées pédagogiques l'est pour une durée égale le jour ouvrable suivant.
 - trois journées après la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire;
 - deux journées mobiles déterminées par l'école;
 - deux blocs de deux journées consécutives placés respectivement dans la première moitié et dans la deuxième moitié de l'année scolaire.

- 5) La Commission prévoit une banque de deux journées supplémentaires pour pallier aux situations imprévues entraînant la fermeture d'une école ou la tenue d'une élection.

À défaut de fermeture ou d'une élection, après le 1er avril, une de ces deux journées peut être fixée à une date déterminée par l'école. À compter du 15 avril, les journées non utilisées seront fixées aux dates déterminées par l'école.

- 6) Les journées pédagogiques mobiles déterminées par l'école et celle(s) mentionnées au deuxième alinéa du paragraphe 5 ne peuvent être juxtaposée(s) aux blocs de journées pédagogiques déjà prévus au calendrier scolaire.

- B) Au plus tard le 1er avril, la Commission consulte le CPP au sujet de la distribution des journées pédagogiques.

Le CPP doit faire sa recommandation dans les 30 jours suivant la date à laquelle il est saisi de la question.

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

EN RÉVISION

8-5.00 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

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

Avant le début des cours, dans le respect des clauses 8-5.01 à 8-5.03, la direction remet à chaque enseignante et 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, à une date déterminée par la direction, entre le 15 septembre et le dernier jour ouvrable du même mois, les enseignantes et enseignants soumettent à la direction, dans la forme demandée par celle-ci, un projet de tâche globale de 27 heures pour leur semaine de travail ainsi qu'un projet d'emplacement dans l'horaire de toutes les activités qui peuvent déjà y être inscrites, en y ajoutant les heures prévues pour le travail de nature personnelle, et ce, dans le respect des modalités prévues à la clause 8-5.02 F).

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

8-5.05.03 L'enseignante ou l'enseignant itinérant

Dans la mesure du possible, l'enseignante ou l'enseignant itinérant n'a pas à se déplacer plus d'une fois dans la même journée.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant itinérant doit se déplacer dans le courant de la journée, son temps de déplacement est comptabilisé à l'extérieur de sa tâche éducative dans sa semaine régulière de travail.

Cependant, si ce temps de déplacement a lieu pendant la période de repas, le temps requis est comptabilisé jusqu'à un maximum de dix minutes, dans la tâche complémentaire de l'enseignante ou de l'enseignant. Le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant itinérant accepte que la durée de sa période de repas soit d'au moins 50 minutes. Si le déplacement ne permet pas de respecter ces 50 minutes, le temps manquant sera ajouté au temps préalablement reconnu dans sa tâche complémentaire.

8-5.05.04

La direction consulte le CPEE au sujet des éléments suivants :

A) Le plan d'intervention

La reconnaissance de temps à la tâche éducative et complémentaire et/ou les modalités de libération à l'égard du plan d'intervention et de sa mise en œuvre;

B) La tâche complémentaire

La reconnaissance de temps à la tâche complémentaire pour un ou des éléments tels que :

- le CPEE;
- le comité EHDAA au niveau de l'école;
- le mentorat (insertion professionnelle);
- le CPL;
- autres attributions prévues à la tâche complémentaire des enseignantes et des enseignants.

C) La grille-horaire

L'établissement et les modalités d'application de la grille-horaire, en tenant compte notamment des éléments ci-dessous :

- la durée des périodes d'enseignement;
- la durée des pauses et des récréations des élèves;
- la durée des périodes de repas et de dîner des élèves;
- l'amplitude quotidienne et hebdomadaire;
- la surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative;
- le nombre de jours compris dans chaque cycle.
- Surveillance lors d'intempérie ou pour des raisons de sécurité.

D) Surveillance lors d'intempérie ou pour des raisons de sécurité

Les modalités et le temps pouvant être accordé à la tâche pour la surveillance des récréations non prévue à l'horaire de surveillance, en raison notamment d'intempérie ou pour assurer la sécurité des élèves.

8-6.00 TÂCHE ÉDUCATIVE

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

8-6.05.01

Les enseignantes et les enseignants assurent efficacement la surveillance de l'accueil et des déplacements des élèves lorsqu'elles et ils entrent et sortent de l'école, lors des récréations, et entre les périodes.

Dans chaque établissement, le temps prévu pour l'accueil et les déplacements doit être équitable pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants.

Durant la journée, au primaire, l'enseignante ou l'enseignant (titulaire ou spécialiste) qui dispense les cours et leçons à un groupe assure les deux périodes de surveillance de l'accueil et des déplacements, sauf lorsque celle-ci a lieu entre deux cours non interrompus par la récréation ou le dîner.

8-06.05.02

La direction consulte le CPEE à propos du temps reconnu à la surveillance de l'accueil et des déplacements et, au besoin, des modalités différentes que celles prévues à la clause 8-06.05.01.

8-7.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES

8-7.09 Frais de déplacement

- A) Cette clause s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit se déplacer :
- entre deux établissements de la Commission;
 - à la demande de la direction de l'établissement ou de la Commission;
 - pour siéger à un comité prévu ou issu de l'application de la Loi sur l'instruction publique et à tout autre comité formé par l'employeur pendant la durée de la présente convention.

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

- B) Tout frais de déplacement est remboursé selon le taux prescrit à la politique de frais de déplacement de la Commission.
- C) Les frais sont remboursés dans les 30 jours suivant la réception de la réclamation de l'enseignante ou de l'enseignant auprès de la Commission.

8-7.10 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

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

- a) La direction de l'établissement soumet au CPEE un projet de calendrier des rencontres collectives et des réunions pour rencontrer les parents, au plus tard le 30 septembre de l'année en cours;
- b) Dans la mesure du possible, les enseignantes et les enseignants sont avisés 48 heures à l'avance du contenu de l'ordre du jour et du lieu de la rencontre;
- c) Les enseignantes et enseignants sont tenus d'assister à ces réunions à l'intérieur de la semaine régulière de travail; cependant, elles ou ils ne sont jamais tenus d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis et dimanches, les jours fériés et chômés et durant la semaine de relâche;
- d) À l'extérieur de la semaine régulière de travail, les enseignantes et enseignants ne peuvent être tenus d'assister pendant l'année de travail à plus de :
 - 1) dix rencontres collectives d'enseignantes et d'enseignants convoquées par la Commission ou la direction de l'établissement. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'établissement. Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes et d'enseignants toute rencontre d'un groupe défini d'enseignantes et d'enseignants tel que le degré, le cycle, le niveau, la discipline, l'école;
 - 2) trois réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres ont habituellement lieu en soirée.

Cependant, la direction de l'établissement 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 une durée équivalente à celle de la réunion. Cette compensation est prise à un moment convenu entre la direction de l'établissement 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, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou affecté en totalité ou en partie à la suppléance.

À défaut, la Commission fait appel :

soit

- A) à une enseignante ou un enseignant détenant un contrat à temps partiel dans l'école de moins de 100 %;

soit

- B) à une suppléante ou un suppléant légalement qualifié inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet;

soit

- C) à une suppléante ou un suppléant non légalement qualifié inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet;

soit

- D) à une enseignante ou un enseignant de l'école qui a atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui se porte volontaire.

8-7.11.02

Si aucune ou aucun de ces derniers n'est disponible pour parer à de telles situations d'urgence, la direction de l'établissement, après consultation du CPEE déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00, établi, un système de dépannage parmi les enseignantes et les enseignants de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Il assure que les enseignantes et enseignants 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 journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

CHAPITRE 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)

9-4.01

La procédure de règlement des griefs 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

Les procédures sommaire ou allégée d'arbitrage prévues aux clauses 9-2.26 à 9-2.37 s'appliquent :

- a) aux griefs portant sur les matières locales suivantes :
 - les chapitres 3-0.00 et 4-0.00;
 - les articles 5-11.00, 5-15.00, 5-16.00, 5-19.00.
- b) aux griefs portant sur toute autre matière que les parties (Commission et Syndicat) identifient comme sujette à arbitrage sommaire;
- c) à tout grief sur lequel les parties (Commission et Syndicat) s'entendent explicitement pour le référer à l'arbitrage sommaire. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.02.

CHAPITRE 14-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

14-10.00 HARCÈLEMENT, HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

14-10.01

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

À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, le Comité de santé et de sécurité au travail (SST) compte une représentante ou un représentant du secteur enseignant nommé par le Syndicat.

La représentante ou le représentant est remplacé sur avis du Syndicat.

En cas d'absence, la représentante ou le représentant peut se faire remplacer par une ou un substitut nommé par le Syndicat.

Le Comité SST peut s'adjoindre, au besoin, une personne-ressource selon les dossiers traités ou en cours.

Le Comité SST détermine la fréquence de ses rencontres. En cas d'urgence, il se réunit dans les meilleurs délais.

Au besoin, un sous-comité pourrait se réunir pour et proposer des solutions au Comité SST.

Les membres du comité définissent annuellement leurs règles de régie interne et de fonctionnement, leurs priorités et leurs mandats.

Toute recommandation du Comité SST 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 report auprès du Comité SST dans un délai raisonnable suivant la réception d'une telle recommandation, et ce, avant de mettre en œuvre sa décision. Le fait de consigner les motifs de la recommandation au procès-verbal de la réunion du comité oblige la Commission à en tenir compte.

La Commission s'engage à faire le suivi des travaux du Comité SST auprès des directions d'établissement concernées.

Le comité prévu au présent article se réunit normalement durant les heures de travail. Les frais de suppléance, s'il y a lieu, pour ce comité sont assumés par la Commission. Ces libérations ne sont pas déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06.

La Commission dépose sur son site Intranet le procès-verbal du comité une fois qu'il est adopté et en informe le Syndicat.

14-10.02

De façon annuelle, la Commission et le Syndicat peuvent convenir de libérer selon un pourcentage (%) de tâche à convenir entre eux une enseignante ou un enseignant à des fins de prévention.

14-10.03

Les enseignantes ou les enseignants doivent :

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

14-10.04

Dans la mesure prévue par les lois et règlements auxquels elle est assujettie, la Commission doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des enseignantes et enseignants; elle doit notamment :

- a) par l'entremise de chaque établissement, conserver tous les registres d'accidents, d'incidents et de premiers secours ainsi que les constats de situation à risque remis au supérieur, lesquels peuvent être consultés sur avis par la ou le responsable santé et sécurité de l'établissement ou par la déléguée ou le délégué syndical. Lorsque cette dernière ou ce dernier en fait la demande à la direction de l'établissement, une copie d'un ou plusieurs de ces registres ou constats lui sont transmis.

À défaut d'avoir une ou un responsable santé et sécurité ou une déléguée ou un délégué syndical, la Commission transmet sur demande au Syndicat une copie du ou des registres ou constats;

- b) s'assurer de faire les suivis des registres d'accidents, d'incidents et de premiers secours ainsi que des constats de situation à risque et les correctifs lorsque nécessaire;
- c) 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;
- d) 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;
- e) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- f) fournir du matériel sécuritaire et veiller à le maintenir en bon état;
- g) permettre à l'enseignante ou l'enseignant de se soumettre aux examens et soins de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la Commission.

14-10.05

La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs qui respectent les règles d'hygiène, 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.

14-10.06

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce un 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 en cas d'urgence, avec la déléguée ou le délégué syndical de l'école concernée; cette rencontre vise à examiner la situation et les correctifs qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la Commission.

Aux fins de la rencontre, 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 ni remboursement.

14-10.07

Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 14-10.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la Commission, et sous réserve des modalités prévues, le cas échéant.

14-10.08

La Commission ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un renvoi, un non-renouvellement, une mutation, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 14-10.06.

14-10.09

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical, ou le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 14-10.06; toutefois, la Commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés avant la rencontre de la présence de cette conseillère ou de ce conseiller.

14-10.10

Le Syndicat peut désigner expressément l'une ou l'un de ses représentants au comité prévu à la clause 14-10.01 comme responsable des questions de santé et de sécurité; cette personne peut interrompre temporairement son travail, après en avoir informé la direction de l'école, sans perte de traitement, de suppléments ni remboursement, dans les cas suivants :

- a) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 14-10.06;
- b) pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à l'occasion d'une visite d'inspection à la Commission scolaire concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une enseignante ou d'un enseignant.