

ENTENTE LOCALE
ENTRE
LA COMMISSION SCOLAIRE LESTER B. PEARSON
ET
LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE PEARSON
2015-2020

Table des matières

2-2.00	Reconnaissance des parties locales	1
3-1.00	Communication et affichage des avis syndicaux	1
3-2.00	Utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales.....	1
3-3.00	Documentaton à fournir au syndicat	1
3-4.00	Régime syndical	3
3-5.00	Déléguée ou délégué syndical	4
3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent	4
4-0.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes ou enseignants	5
4-2.00	Dispositions générales	5
4-3.00	Participation au niveau de la commission	6
4-4.00	Participation au niveau de l'école.....	9
5-1.00	Engagement	14
5-6.00	Dossier personnel et toute question relative aux mesures et sanctions disciplinaires à l'exclusion du renvoi et du non-renouvellement.....	20
5-7.00	Renvoi	22
5-8.00	Non-renouvellement.....	24
5-9.00	Démission et bris de contrat	25
5-11.00	Réglemmentation des absences	26
5-12.00	Responsabilité civile.....	27
5-14.02	Congés spéciaux (entente locale)	27
5-15.00	Nature, durée, modalités du congé sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion des congés prévus aux prérogatives syndicales et aux droits parentaux de même que ceux pour charge publique	30
5-16.00	Congés pour affaires relatives à l'éducation.....	33
5-18.00	Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie ..	33
5-21.00	Affectation et mutation	34
6-8.00	Modalités du versement de la rémunération.....	38
8-5.00	Durée de travail.....	39
8-6.00	Semaine de travail.....	40
8-7.00	Tâche éducative	41

8-8.00	Conditions particulières	41
8-12.00	Répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'une école.....	43
9-2.00	Griefs et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales).....	44
10-8.00	Hygiène, santé et sécurité du travail	44
10-9.00	Frais de déplacement.....	45
11-0.00	Éducation des adultes	45
11-2.00	Liste de rappel.....	45
11-7.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes ou enseignants	50
11-11.00	Autres conditions d'emploi et avantages sociaux	51
11-11.04	Mutations volontaires.....	51
11-14.00	Tâche de l'enseignante ou l'enseignant.....	51
13-0.00	Formation professionnelle.....	52
13-3.00	Listes de rappel	52
13-8.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes ou enseignants	56
13-12.00	Autres conditions d'emploi et avantages sociaux	57
13-12.04	Mutations volontaires.....	57
13-15.00	Tâche de l'enseignante ou l'enseignant.....	58

La commission scolaire Lester B. Pearson, ci-après dénommée la commission, et le Syndicat des enseignants de Pearson, ci-après dénommé le syndicat, conviennent qu'ils ont conclu les négociations locales conformément au chapitre R-8.2 des Lois et règlements du Québec et au chapitre 10.00 de l'entente provinciale.

La commission et le syndicat conviennent que l'entente locale et l'entente provinciale constituent les conditions d'emploi du syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ jour de _____ 20__.

Pour la commission scolaire Lester B. Pearson

Pour le Syndicat des enseignants de
Pearson

Judith Kelley, présidente

Matt Wilson, président

Dre Cindy Finn, directrice générale

Ann Granger, conseillère syndicale

Alana Quinn-Leroux, directrice ressources
humaines

Pasquale Machado, conseillère syndicale

2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

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

3-1.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

3-1.01 La commission et le syndicat reconnaissent la nécessité d'un échange d'information libre et efficace entre la commission, le syndicat, les déléguées et délégués syndicaux et la direction. Le portail de la commission comportera un hyperlien vers le site du SEP.

Dans le but de promouvoir un tel échange, les parties conviennent d'adopter les mesures qui suivent et toute autre mesure dont il est mutuellement convenu :

- L'utilisation par le syndicat du service de courrier interne, du système de courriel et du système de télécopie de la commission ;
- L'installation d'un tableau d'affichage dans chaque école et centre ;
- La transmission immédiate aux déléguées et délégués syndicaux de toute communication provenant du syndicat.

Le syndicat s'engage à transmettre à la direction des ressources humaines une copie de tous les bulletins d'information syndicale destinés à être distribués à l'ensemble de ses membres.

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

3-2.01 Sur demande préalable du syndicat ou de sa déléguée ou son délégué et ce, dans un délai raisonnable, la commission ou la direction de l'école fournit gratuitement un local exclusif aux membres du syndicat pour fins de réunions syndicales. Ces réunions ne doivent pas interrompre la continuité des cours des élèves.

3-2.02 Quand une représentante ou un représentant syndical a l'intention de visiter une école ou un centre, a l'intention d'être présent à une rencontre de mesures disciplinaires, ou demande d'être présent à une rencontre de nature non disciplinaire, un avis ou une demande, selon le cas, doit être présenté à la direction de l'école ou du centre au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. Quand survient une situation d'urgence, l'avis peut être levé. Dans ces situations, l'avis sera donné dès que possible.

3-3.00 DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT

3-3.01 La commission transmet au syndicat dans les huit (8) jours ouvrables de leur publication, copie de tous les documents concernant un ou des groupes d'enseignantes et enseignants pourvu qu'ils soient aisément disponibles et qu'ils n'aient pas été déclarés confidentiels avant que le syndicat en fasse la demande. La commission transmet également toute mise à jour de ces documents.

3-3.02 De plus, au cours de l'année scolaire, la commission transmet au syndicat les documents énumérés ci-dessous selon l'échéancier suivant. Cet échéancier sera mis à jour sur une base annuelle :

Documentation

- Documentation concernant l'affectation du personnel	Dès que disponible
- Copie des directives concernant la tâche et les responsabilités du personnel enseignant émises aux écoles et centres par la commission	Dès que distribuées
- Liste du personnel enseignant des écoles et centres	15 octobre
- Tâche du personnel enseignant (primaire et secondaire)	Fin octobre
- Tâche du personnel enseignant (formation continue)	Fin octobre
- Liste d'ancienneté (provisoire) :	À la mi-mars
- Liste d'ancienneté officielle	À la mi-avril
- Postes visés par le remaniement majeur en raison d'ouverture, de fermeture et/ou de modifications des zones	Selon l'échéancier convenu chaque année
- Liste des enseignantes et enseignants qui bénéficient d'un congé de toutes catégories	" "
- Liste des excédents de commission et d'école	" "
- Liste des postes disponibles	" "
- Liste des mutations volontaires	" "
- Liste du personnel mis en disponibilité ou non rengagé	" "
- Liste du personnel enseignant ayant obtenu des contrats	15 octobre + mises à jour
- Liste du personnel enseignant à qui on a offert un contrat	Après 40 jours
- Information concernant la résorption des surplus	Dès que disponible

Documentation administrative

- Information publique des réunions de la commission	Mensuellement
- Prévisions d'inscription d'élèves	30 mars
- Inscription des élèves par école	30 octobre
- Document sur la composition des classes	15 octobre
- Règles budgétaires du MEES	8 jours ouvrables de la réception
- Prévisions budgétaires de la commission	8 jours ouvrables de l'adoption
- Révisions budgétaires de la commission	Dès que disponible
- Allocation des services de soutien aux élèves E.H.D.A.A.	8-9.02 (entente provinciale)
- Renseignements concernant le soutien et la supervision des stagiaires	1 ^{er} novembre

- Jours de direction disponibles par école 30 octobre
- Fonds de perfectionnement 30 novembre
- Calendrier et programmation de journées pédagogiques de la commission 1^{er} septembre

Documentation des bénéfiques du personnel enseignant

- Banque d'information de base du système de paie 30 octobre + mises à jour
- État des banques de congés Dès que disponible
- Liste du personnel enseignant en assurance-salaire Mensuellement
- Liste du personnel enseignant en CNESST et en maternité Dès que disponible
- Politique de remboursement des frais de transport Dès que disponible
- Changement de salaire après 20 jours Dès que disponible

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

- 3-4.01 Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi de la commission qui est membre du syndicat à la date de l'entrée en vigueur de l'entente doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- 3-4.02 Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi de la commission qui n'est pas membre du syndicat à la date de l'entrée en vigueur de l'entente et qui, par la suite, devient membre du syndicat, doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- 3-4.03 Après la date de l'entrée en vigueur de l'entente, toute enseignante ou tout enseignant doit, lors de son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au syndicat. Si le syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre du syndicat pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05. Le syndicat fournit ledit formulaire à la commission. Dans les quinze (15) jours de la réception du formulaire de demande d'adhésion rempli par une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant, la commission le transmet au syndicat.
- 3-4.04 Toute enseignante ou tout enseignant membre du syndicat peut démissionner du syndicat. Cette démission n'affecte en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.
- 3-4.05 Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'être refusé comme membre du syndicat ou d'être expulsé des rangs du syndicat n'affecte 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 peut aussi nommer plusieurs enseignantes ou enseignants à cette fonction. Lorsqu'il y a plus d'une déléguée ou d'un délégué syndical, le syndicat nomme une déléguée ou un délégué syndical principal parmi celles-ci et ceux-ci. Lorsque l'expression « déléguée ou délégué syndical » est utilisée dans la présente convention, il est entendu qu'elle se réfère à la déléguée ou au délégué syndical principal. Pour chaque école, le syndicat peut aussi nommer une enseignante ou un enseignant de cette école pour remplacer la déléguée ou le délégué syndical. Cette déléguée ou ce délégué remplaçant a les mêmes droits et responsabilités que la déléguée ou le délégué syndical lorsque cette dernière ou ce dernier est absent.
- 3-5.03 La déléguée ou le délégué syndical représente le syndicat dans l'école.
- 3-5.04 Le syndicat informe par écrit la commission et la direction de l'école des noms des déléguées et délégués syndicaux et de leurs remplaçantes ou remplaçants dans les quinze (15) jours de leur nomination.
- 3-5.05 La déléguée ou le délégué syndical ou sa remplaçante ou son remplaçant peut, dans ses démarches auprès de la commission ou de la direction de l'école, être accompagné de la présidente ou du président du syndicat ou d'une autre représentante ou d'un autre représentant permanent du syndicat. Dans ce cas, la commission ou la direction de l'école peut demander un préavis qui ne peut excéder vingt-quatre (24) heures.
- 3-5.06 Aux fins des réunions syndicales tenues sur les lieux de l'école conformément à l'article 3-2.00, la déléguée ou le délégué syndical de l'école peut inviter une représentante ou un représentant du syndicat, ou plus.

3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

- 3-7.01 a) Avant le 1er août de chaque année, le syndicat avise par écrit la commission du montant ou de la formule fixée comme cotisation syndicale régulière pour toutes les catégories de membres. À défaut d'avis, la commission déduit selon le dernier avis reçu.
- b) Trente (30) jours avant que la cotisation soit déductible, le syndicat avise par écrit la commission du montant ou de la formule fixée comme nouvelle cotisation syndicale régulière.
- c) La commission accepte de déduire une cotisation syndicale spéciale à la demande du syndicat à la condition que le nombre d'enseignantes et d'enseignants exemptés de cette cotisation n'excède pas vingt (20) membres. Trente (30) jours avant que la cotisation spéciale soit déductible, le syndicat avise par écrit la commission du montant ou de la formule fixée comme cotisation syndicale spéciale. Avec cet avis, le syndicat doit fournir à la commission la liste des membres qui sont exemptés de cette cotisation.

3-7.02

- a) Lorsque la commission a reçu l'avis prévu à la clause 3-7.01 a), elle déduit en montants égaux à chacun des versements du traitement de l'enseignante ou de l'enseignant :
- la cotisation syndicale régulière dans le cas des enseignantes et des enseignants qui sont membres du syndicat
 - l'équivalent de la cotisation syndicale régulière dans le cas des enseignantes et enseignants qui ne sont pas membres du syndicat.
- b) Lorsque la commission a reçu l'avis prévu à la clause 3-7.01 b), elle déduit du premier versement de salaire des enseignantes et enseignants qui suit le délai prévu à la clause 3-7.01 b) jusqu'au dernier versement de salaire de l'enseignante ou de l'enseignant :
- le changement de cotisation syndicale dans le cas des enseignantes et enseignants qui sont membres du syndicat;
 - l'équivalent du changement de la cotisation syndicale dans le cas des enseignantes et enseignants qui ne sont pas membres du syndicat.
- c) Lorsque la commission a reçu l'avis prévu à la clause 3-7.01 c), elle déduit du versement de salaire des enseignantes et enseignants la cotisation syndicale spéciale des enseignantes et enseignants sauf pour celles et ceux (maximum 20) qui sont exemptés de cette déduction conformément à la liste du syndicat.

4-0.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS

4-2.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4-2.01 Le but de la consultation et de la collaboration à tous les niveaux est de donner à la clientèle étudiante de la commission un meilleur service éducatif. À cette fin, la participation active du syndicat au niveau de la commission et des enseignantes et enseignants dans chaque établissement, dans le cadre d'une consultation ou comme collaborateurs, dans les mécanismes de prise de décision est assurée conformément aux dispositions de ce chapitre. Quand les enseignantes et enseignants décident de faire une recommandation ou de prendre une décision par un vote formel, en référence à l'article 8-10.02 de l'entente provinciale, un assentiment de 75 % doit être recueilli parmi les enseignantes et enseignants directement concernés. Autrement, la majorité simple suffit.

4-2.02 Aux fins du présent chapitre, « école » signifie un établissement où se donne l'enseignement primaire ou secondaire. Le mot « centre » signifie un établissement où se donnent les cours de l'éducation des adultes ou de la formation professionnelle. Ceci peut également référer à un site de programme alternatif où l'on dispense de l'enseignement secondaire.

Tout comité établi par le présent chapitre représente les enseignantes et enseignants du primaire, du secondaire, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

4-2.03 Chaque table de consultation et de participation a le droit :

- a) de recevoir, sur demande à la commission ou à la direction d'école, l'information pertinente concernant le sujet sous étude;
- b) d'inviter toute personne apte à informer ou à éclairer sur le sujet sous étude, sans engendrer des coûts à la commission, à l'école ou au centre, et après avoir donné un préavis de quarante-huit (48) heures;
- c) à la première réunion de l'année, chaque comité participatif devra nommer une présidente ou un président et une ou un secrétaire parmi ses membres. Une représentante ou un représentant de la commission et une représentante ou un représentant du syndicat doivent occuper ces deux fonctions en alternance annuelle.

4-3.00 PARTICIPATION AU NIVEAU DE LA COMMISSION

4-3.01 Comité des politiques éducatives

- A) Mandat : Permettre au syndicat de contribuer au développement des politiques éducatives et des pratiques de la commission en facilitant un échange ouvert d'idée sur des innovations reliées aux matières indiquées plus bas, à un stage précoce de leur développement c'est-à-dire antérieurement à la rédaction du document final et officiel de consultation (dans le cas de politiques), ou avant le lancement (dans le cas de pratiques).
- B) Procédures : Le comité doit normalement être composé d'un minimum de dix (10) membres, cinq (5) nommés par la commission et cinq (5) nommés par le syndicat. La première réunion de l'année doit se tenir en septembre. À cette réunion, le comité devra établir son calendrier de rencontres, nommer ses officiers et établir ses règles de procédures.
- C) Sujets de consultation :
 - 1) le changement de bulletins utilisés par la commission;
 - 2) la politique d'évaluation de la commission en ce qui a trait aux examens de la commission;
 - 3) les services éducatifs particuliers pour les élèves vivant dans un milieu économiquement faible lorsque la commission en organise;
 - 4) l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques;
 - 5) les critères régissant le choix des manuels, parmi la liste de ceux approuvés par la ou le Ministre, et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études ainsi que leurs modalités d'application;
 - 6) la grille horaire;
 - 7) l'utilisation de l'ordinateur dans la tâche d'enseignement;
 - 8) l'utilisation de l'ordinateur dans l'accomplissement des tâches en relation avec la fonction générale de l'enseignante ou de l'enseignant;
 - 9) la mise en œuvre des programmes d'études, l'exemption de certaines matières et le remplacement des programmes locaux à tous les secteurs;

- 10) les politiques relatives à l'éducation appliquée et aux activités parascolaires;
- 11) les projets reliés à la recherche et à l'expérimentation en éducation;
- 12) les politiques relatives à l'évaluation des élèves, y compris les examens de la commission;
- 13) les écoles à vocation particulière;
- 14) les programmes additionnels en formation professionnelle;
- 15) les programmes d'éducation populaire (cours d'intérêt non sanctionné offert par le secteur de la formation continue).

4-3.02 Comité paritaire central sur les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage – E.H.D.A.A. (au niveau de la commission)

Introduction : La commission remet au comité toute l'information concernant le soutien apporté aux élèves ayant des besoins particuliers, incluant la liste de ces élèves E.H.D.A.A. par école, les ressources financières disponibles (voir l'annexe XXIX de l'entente provinciale) et les fonds reçus en vertu de mesures spéciales destinées au soutien aux élèves.

a) Mandat :

- 1) donner son avis à la commission concernant la politique d'éducation spécialisée;
- 2) faire des recommandations sur tous les services (ex. programmes alternatifs) offerts par la commission;
- 3) vérifier les ressources disponibles pour offrir les services de soutien aux élèves E.H.D.A.A.;
- 4) surveiller la distribution équitable des services appropriés disponibles et des ressources financières à toutes les écoles;
- 5) surveiller les services éducatifs particuliers offerts aux élèves des milieux défavorisés vivant dans un milieu économiquement faible.

b) Les autres responsabilités comprennent :

- 1) développer des critères d'allocation de ressources aux écoles, tout en maintenant une réserve pour assurer des services additionnels pour l'année scolaire en cours;
- 2) revoir le plan initial (demande de services) de chaque école et faire les recommandations appropriées;
- 3) assurer aux écoles une distribution équitable des services disponibles;
- 4) analyser le plan final approuvé par l'ensemble des enseignantes et enseignants et soumis par le comité d'école;
- 5) établir les cas de compensation;
- 6) rendre une décision finale quand un plan ou un plan modifié a été rejeté par le personnel d'une école;
- 7) examiner toute difficulté qui peut survenir à une école au cours de l'année.

c) Composition du comité paritaire central E.H.D.A.A.

Le comité est composé de la directrice ou du directeur du service aux élèves, de la directrice ou du directeur des ressources humaines, d'une directrice ou d'un directeur de regroupement, de la présidente ou du président du syndicat et de deux (2) conseillères ou conseillers du syndicat.

4-3.03 Comité central de perfectionnement

A) Mandat : Tel que prévu à la clause 7-1.04 et à l'article 7-2.00 (entente provinciale) :

- 1) permettre au syndicat de contribuer au développement de politiques et de pratiques de perfectionnement à la commission en facilitant un échange ouvert d'idées sur des innovations reliées à ce sujet, à un stage précoce de leur développement, c'est-à-dire antérieurement à la rédaction du document final et officiel de consultation (dans le cas de politiques), ou avant le lancement (dans le cas de pratiques).
- 2) analyser annuellement les besoins des enseignantes et des enseignants en perfectionnement et établir un système de répartition des fonds de perfectionnement fondé sur cette analyse;
- 3) établir une liaison avec les comités de perfectionnement de chaque école;
- 4) recevoir et distribuer les fonds alloués en vertu de l'annexe XXIX de l'entente provinciale.

B) Procédures : Le comité doit normalement être composé de huit (8) membres incluant une représentante ou un représentant du secteur adulte/formation professionnelle : quatre (4) nommés par la commission et quatre (4) nommés par le syndicat. La première réunion de l'année se tient en septembre. À cette réunion, le comité établit son calendrier de rencontres, nomme ses officiers et établit ses règles de procédures. Un vote à la majorité simple est requis pour l'adoption de propositions. La présidence n'a droit qu'à un (1) seul vote.

4-3.04 Comité de relations du travail

A) Mandat

- 1) Offrir au syndicat un forum pour aborder tout sujet préoccupant, général ou spécifique, qui touche les relations de travail ou l'application de la convention.
- 2) Être consulté sur les sujets suivants :
 - a) Ententes conjointes concernant l'ouverture et le fonctionnement d'écoles administrées conjointement avec des organismes externes.
 - b) Critères d'inscription.
 - c) Propositions soumises par les écoles en vertu des clauses 8-10.01 et 8-10.02 (entente provinciale).
 - d) Distribution des jours de direction.
 - e) Information concernant tout fonds alloué en vertu des ententes locale et provinciale.
 - f) Chaque programme d'aide aux employés que la commission décide de mettre sur pied.

- B) Procédures : Le comité est composé de la direction des ressources humaines (ou une représentante ou un représentant), la présidente ou le président du syndicat (ou une représentante ou un représentant) et d'un autre cadre supérieur et conseillère ou conseiller du syndicat selon les besoins. Normalement le comité se réunit mensuellement, la première rencontre annuelle étant en août.

4-4.00 PARTICIPATION AU NIVEAU DE L'ÉCOLE

4-4.01 Principes généraux : Le syndicat et la commission croient en l'importance du processus de consultation au niveau de l'école dans la gestion efficace d'une école ou d'un centre. Ils s'engagent à mettre en place et à promouvoir un système de consultation efficace et sensé dans chaque école et centre de la commission. Pour accomplir cette tâche, le syndicat et la commission acceptent de travailler en collaboration sur la base des principes suivants :

- a) Toute politique, tout règlement et toute pratique qui a un effet sur le fonctionnement de l'école ou du centre est sujet à consultation avant la mise en œuvre. (Conformément au guide de participation CSLBP/SEP au niveau de l'école ou du centre).
- b) La direction de l'école ou du centre et la présidence du conseil d'école doivent partager la responsabilité d'établir l'échéancier de consultation approprié et de préparer l'ordre du jour des rencontres du conseil d'école ou de l'ensemble du personnel enseignant. Advenant une impasse pour s'entendre sur un échéancier de consultation, le désaccord est traité selon la procédure décrite au paragraphe (e) ci-dessous.
- c) L'information nécessaire à la gestion pratique de l'école ou du centre qui est disponible à la direction de l'école ou du centre doit être également disponible au conseil d'école ou à l'ensemble du personnel.
- d) Si la direction de l'école ou du centre prend une décision qui est contraire à la recommandation du conseil d'école ou de l'ensemble du personnel enseignant, une explication écrite est fournie au conseil d'école avant la mise en œuvre de la décision. Une copie de l'explication doit être remise au directeur du regroupement et au syndicat.
- e) La présidente ou le président du syndicat et les directrices ou directeurs des regroupements d'écoles sont disponibles pour aider le conseil d'école ou l'ensemble du personnel enseignant et la direction de l'école à solutionner toutes difficultés concernant le fonctionnement du processus de consultation.

4-4.02 Conseil d'école

- a) Il doit y avoir un conseil d'école d'au moins trois (3) enseignantes ou enseignants dans chaque école ou centre, élus par les enseignantes et enseignants. Le conseil d'école s'assurera de la participation des enseignantes et enseignants au développement et à la mise en œuvre de politiques et de pratiques pédagogiques, incluant les règles de conduite et les mesures et pratiques de sécurité à l'école ou au centre et assurera le lien avec le conseil d'établissement. Cette participation des enseignantes et enseignants peut être assurée par des rencontres avec l'ensemble du personnel enseignant au lieu de, ou en complément du conseil d'école. Dans le but d'éviter la multiplication inutiles de rencontres, quand la Loi oblige la présence d'autres catégories de personnel pour le développement et la mise en œuvre du sujet, et lorsque la majorité des enseignantes et enseignants acceptent, d'autres membres du personnel enseignant peuvent être invités à participer au conseil d'école et/ou aux rencontres de l'ensemble des enseignantes et enseignants.
- b) Le conseil d'école doit informer toutes les enseignantes et tous les enseignants de l'école ou du centre des résolutions en distribuant les procès-verbaux provisoires des rencontres dans les sept (7) jours ouvrables suivant la rencontre et peut donner des explications sur les débats à une assemblée du personnel ou à une assemblée spécifique à un point. À ces fins, la direction de l'école ou du centre offrira les services de secrétariat pour dactylographier et distribuer les procès-verbaux. Une copie des procès-verbaux du conseil d'école doit être expédiée à la présidente ou au président du syndicat, à la direction des ressources humaines, et à la direction du regroupement approprié.
- c) Les réunions du conseil d'école peuvent se tenir durant les jours de classe à condition que ces réunions n'affectent pas la tenue régulière des cours aux élèves.

4-4.03 Sujets de collaboration ou de consultation

- A) Les sujets de collaboration qui requièrent l'approbation du conseil d'établissement – Les propositions, résultant de la création en collaboration des articles ci-dessous, sont recommandées conjointement au conseil d'établissement. La direction décide de la version finale à présenter au conseil d'établissement pour approbation. Si le conseil d'établissement n'approuve pas la proposition, le processus recommence.
 - 1) La politique de surveillance des élèves.
 - 2) Les règles de conduite et de sécurité.
 - 3) La méthode de mise en pratique du régime pédagogique.
 - 4) Les méthodes de développement des programmes enrichis, l'adaptation de programmes existants, ou le développement de programmes locaux pour répondre aux besoins spécifiques d'élèves.
 - 5) La répartition du temps alloué à chaque matière.
 - 6) Les activités éducatives qui nécessitent des modifications aux heures d'entrée et de départ des élèves ou qui exigent un déplacement des élèves à l'extérieur de l'école.

- 7) La mise en œuvre des services aux élèves et des services en éducation spécialisée.
- 8) La mise en œuvre de l'éducation populaire (en lien avec l'éducation des adultes et la formation professionnelle).
- 9) La mise en œuvre de programmes d'étude.
- 10) Les plans de réussite des écoles.
- 11) Le plan pour contrer la violence et l'intimidation.

Les sujets de collaboration qui nécessitent d'informer le conseil d'établissement

Les propositions résultant des articles ci-dessous sont formulées en collaboration par le personnel enseignant (souvent avec la direction) dans le but d'informer le conseil d'établissement. Si la direction refuse la proposition, une explication écrite est fournie au personnel avant la mise en œuvre de la décision. Une copie de l'explication doit être remise au directeur du regroupement et au syndicat.

- 12) Les programmes d'études locaux spécifiques aux besoins particuliers des E.H.D.A.A.
- 13) Les critères pour introduire de nouvelles méthodes pédagogiques.
- 14) Les livres et le matériel didactique.
- 15) Les barèmes et procédures d'évaluation des acquis.
- 16) La procédure pour la remise des notes
(Le conseil d'école a le droit de proposer le délai entre la fin de l'étape et la remise des notes à la direction).
- 17) Les règles régissant le placement des élèves et le passage d'un cycle à un autre au niveau primaire.
- 18) Le système de signalement des retards et des absences des élèves.
- 19) La mise en pratique du guide d'utilisation des fonds stagiaires.
- 20) Le comité de perfectionnement de l'école.
- 21) L'identification pour l'année suivante des besoins en surveillance et l'établissement d'un système de rotation des enseignantes et enseignants pour mettre en place les tâches de surveillance requises.
- 22) Le programme de reconnaissance de la valeur ajoutée.

B) Sujets de consultation – En plus des sujets prévus à 4-4.01 a), la direction sollicite l'avis du personnel et ensuite décide de la proposition finale sur les points suivants :

- 1) Les conventions de gestion et de réussite scolaire.
- 2) Les besoins de l'école dans chaque catégorie pour l'année suivante.
- 3) Les besoins de perfectionnement du personnel enseignant.
- 4) Les services éducatifs à fournir à l'école ou au centre.
- 5) Le projet éducatif de l'école ou du centre.
- 6) L'utilisation des jours de direction.
- 7) L'établissement en septembre de chaque année, d'un système de suppléance dépannage conforme à la clause 5-1.31.
- 8) Le système de classes foyers.

- 9) Le choix des journées pédagogiques dans le calendrier et le programme pour ces journées.
- 10) La planification et la mise en place du système de surveillance des examens.
- 11) Le budget de l'école ou du centre.

4-4.04 Comité de perfectionnement d'école

A) Mandat : Administrer les fonds décentralisés alloués aux établissements par le comité central de perfectionnement. En absence d'un comité de perfectionnement d'école, le conseil d'école assurera cette responsabilité à sa place.

B) Procédures :

- 1) Établir et réviser les politiques locales de perfectionnement sur une base annuelle.
- 2) Soumettre le plan annuel de perfectionnement et les critères de répartition au comité central, au 30 novembre de chaque année. À défaut, les fonds seront retenus jusqu'au dépôt du plan.
- 3) Aider le personnel enseignant et la direction à réaliser des objectifs professionnels locaux.
- 4) Diffuser l'information concernant les conférences, les ateliers et les activités locales de perfectionnement.
- 5) Autoriser les fonds pour les conférences, les ateliers et les activités locales de perfectionnement.
- 6) Prévoir des activités de rétroaction et de suivi à la suite des conférences, ateliers, congrès et activités locales de perfectionnement.
- 7) Tenir un registre des fonds décentralisés. Un rapport annuel sera soumis au comité central au 30 juin. À défaut, les fonds seront retenus pour l'année suivante.
- 8) Faire un rapport de perfectionnement à chaque réunion du conseil d'école.
- 9) Maintenir un lien de communication avec le comité central.

4-4.05 Comité de recommandation sur les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (au niveau des écoles).

AU PRIMAIRE

A) Mandat :

- 1) Examiner la proposition du plan provisoire de regroupement des classes.
- 2) Recevoir l'information concernant les services disponibles et les fonds alloués aux élèves E.H.D.A.A.
- 3) Distribuer ces services d'une manière équitable.
- 4) Présenter les points précédents au personnel enseignant pour approbation.
- 5) Formuler un plan modifié, si nécessaire.
- 6) Présenter le plan final au comité paritaire central E.H.D.A.A.
- 7) Demander des services additionnels au comité paritaire central E.H.D.A.A. lorsque de nouveaux cas surviennent au cours de l'année.
- 8) Formuler un plan modifié, si nécessaire.

B) Procédures :

- 1) Un vote de l'ensemble du personnel enseignant est tenu pour accepter ou refuser le plan préliminaire proposé.
- 2) Un assentiment de 75 % doit être recueilli pour que le plan soit accepté. Les abstentions et les absences ne sont pas comptabilisées dans le vote.
- 3) Si le plan est refusé par le personnel enseignant concerné, le comité E.H.D.A.A. de l'école devra élaborer un plan modifié en tenant compte des idées présentées par le personnel enseignant concerné.
- 4) Si le plan modifié est refusé par le personnel enseignant (assentiment de 75 %), alors le plan provisoire et le plan modifié sont soumis au comité central E.H.D.A.A. qui rendra la décision finale.

C) Composition du comité paritaire au niveau primaire

Le comité est composé de la directrice ou du directeur d'école et de trois (3) enseignantes ou enseignants élus par le personnel enseignant. Quatre (4) enseignantes ou enseignants sont élus dans les écoles ayant une directrice ou un directeur adjoint et cette dernière ou ce dernier est aussi membre du comité. Il est fortement recommandé qu'une ou un des enseignantes ou enseignants élus soit l'enseignante ou l'enseignant ressource. Si nécessaire, le comité peut consulter d'autres membres du personnel qui offrent des services de soutien aux élèves.

AU SECONDAIRE

A) Mandat :

- 1) Examiner le plan provisoire développé par la direction d'école en tenant compte du nombre de groupes dans chaque section, de la répartition des tâches du personnel enseignant et du nombre d'élèves E.H.D.A.A. identifiés dans chaque groupe.
- 2) Accepter ou modifier le plan et le présenter au personnel enseignant pour approbation.
- 3) Distribuer ces services d'une manière équitable.
- 4) Faire une demande de services additionnels au comité paritaire central E.H.D.A.A. lorsque de nouveaux cas surviennent au cours de l'année.

B) Procédures :

- 1) Un vote de l'ensemble du personnel enseignant sera tenu pour accepter ou refuser le plan préliminaire proposé.
- 2) Un assentiment de 75 % doit être recueilli pour que le plan soit accepté. Les abstentions et les absences ne sont pas comptabilisées dans le vote.
- 3) Si le plan ou une partie de ce dernier est refusé par le personnel enseignant concerné, le comité E.H.D.A.A. de l'école élabore un plan modifié en tenant compte des idées présentées par le personnel enseignant concerné.
- 4) Si le plan modifié est refusé par le personnel enseignant (assentiment de 75 %), le plan provisoire et le plan modifié sont soumis au comité central E.H.D.A.A. pour obtenir une décision finale.

C) Composition du comité paritaire au secondaire

Le comité est composé de la directrice ou du directeur d'école, d'une directrice ou d'un directeur adjoint et de quatre (4) enseignantes ou enseignants élus par le personnel enseignant. Il est fortement recommandé qu'une ou un des enseignantes ou enseignants élus soit l'enseignante ou l'enseignant ressource. Si nécessaire, le comité peut consulter d'autres membres du personnel qui offrent des services de soutien aux élèves.

5-1.00 ENGAGEMENT

Section A Contrats d'engagement (entente provinciale)

Section B Dispositions relatives aux listes de priorité d'emploi

Partie II Disposition relatives aux listes de priorité d'emploi sous réserve des principes de la partie I

5-1.14 Au plus tard le 1er juin de chaque année, la commission dresse la liste de priorité d'emploi en respectant les dispositions suivantes:

- a) Pour chaque enseignante ou enseignant dont le nom apparaît sur la liste de priorité en vigueur, la commission ajoute le nombre de jours enseignés ou à être enseignés en vertu d'un contrat à temps partiel avec la commission durant l'année scolaire courante.
- b) La commission ajoute à la liste de priorité d'emploi le nom de l'enseignante ou de l'enseignant à qui un contrat a été octroyé en fonction des dispositions suivantes :
 - au moins deux (2) contrats dans deux (2) années scolaires distinctes chacun pour une durée d'au moins ou équivalente à 100 jours (50 %) par année ;
 - durant les trois (3) dernières années scolaires – incluant les contrats pour une même école dans une année scolaire donnée qui étaient combinés pour générer une durée d'au moins 100 jours ;
 - a reçu au moins deux (2) évaluations satisfaisantes dans deux (2) années scolaires distinctes.

Une non-évaluation durant un contrat sera considérée comme une évaluation positive.

En cas d'une évaluation non satisfaisante, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat seront avisés.

5-1.15 Au plus tard le 15 juin la commission dresse la liste révisée de priorité d'emploi en respectant les dispositions suivantes.

Note: Les enseignantes et enseignants dont le nom figurait sur la liste de priorité d'emploi avant l'année scolaire 2020-2021 conserveront les catégories déjà acquises, à moins d'avoir confirmé par écrit à la commission scolaire et au syndicat qu'elles ou ils souhaitent suivre le nouveau processus pour être inscrit dans une seule catégorie de façon permanente.

- a) La commission inscrit à la liste le nom des enseignantes et enseignants en ordre décroissant du nombre d'années et de jours reconnus en vertu de la clause 5-1.11 de l'entente provinciale et indique la ou les catégories pour lesquelles elles ou ils peuvent être engagés.
- b) Les catégories sont celles déterminées par la commission, au plus tard le 15 février, après consultation avec le syndicat.
- c) L'enseignante ou l'enseignant dont le nom est ajouté à la liste de priorité après l'année scolaire 2019-2020 sera inscrit dans une catégorie, dont celle pour laquelle elle ou il est légalement qualifié, à moins que les deux contrats ne soient dans des catégories autres que celles pour lesquelles elle ou il est légalement qualifié.
 - Si les deux contrats étaient octroyés dans des catégories autres que celles pour lesquelles elle ou il est légalement qualifié, elle ou il sera inscrit dans la catégorie dont la durée du contrat était la plus longue.
 - Si les deux contrats étaient octroyés dans des catégories autres que celles pour lesquelles elle ou il est légalement qualifié et étaient d'une même durée, elle ou il sera inscrit dans la catégorie du plus récent contrat.
 - Si les deux contrats étaient pour enseigner en français et que l'enseignante ou l'enseignant n'a pas la qualification en français requise par la commission, elle ou il sera inscrit dans cette catégorie mais ne pourra obtenir un poste à temps plein tant qu'elle ou il n'aura pas obtenu la qualification requise pour enseigner en français.
- d) L'enseignante ou l'enseignant peut demander par écrit que sa catégorie soit substituée par une autre une fois qu'elle ou il aura complété deux contrats dans cette nouvelle catégorie pour un minimum de 100 jours, dans deux années scolaires distinctes au cours des trois (3) dernières années et a reçu deux évaluations positives.
- e) Au plus tard le 1^{er} juin, la commission affiche la version alphabétique de la liste de priorité d'emploi sur le portail pour vérification et correction. Le syndicat recevra une liste des noms par ordre alphabétique et par ordre d'ancienneté.
- f) Les deux (2) versions de la liste officielle de priorité d'emploi seront affichées sur le portail au plus tard le dernier jour de classe des élèves. La commission transmet ces listes au syndicat le 15 juin.

- 5-1.16 L'enseignante ou l'enseignant dont le nom est inscrit à la liste de priorité d'emploi et à qui un contrat d'enseignement régulier est octroyé conserve sa priorité d'emploi pour un contrat à temps partiel si elle ou il n'est pas rengagé en raison d'un surplus pourvu que son nom demeure inscrit à la liste des enseignantes et enseignants non rengagés prévue au sous-paragraphe a) de la clause 5-3.35 de l'entente provinciale.
- 5-1.17 L'enseignante ou l'enseignant qui a un contrat à temps partiel peut, si elle ou il accepte, être affecté à des périodes d'enseignement additionnelles dans une même école si l'horaire de l'école le permet sans donner lieu à d'autres changements, jusqu'à ce qu'elle ou il atteigne une tâche d'enseignement complète, mais sans modification à son statut d'enseignante ou enseignant à temps partiel, à moins d'un accord entre le syndicat et la commission. Les périodes d'enseignement additionnelles sont ajoutées au contrat à temps partiel.
- 5-1.18 Les listes de priorité d'emploi sont actualisées le 1^{er} juillet de chaque année en fonction des durées cumulatives des contrats à temps partiel de chaque enseignante et enseignant inscrit sur les listes en question et des contrats à temps plein pour les enseignantes et enseignants visés au deuxième alinéa du sous-paragraphe a) de la clause 5-3.35 de l'entente provinciale, le cas échéant. La commission fournit une copie des listes au syndicat au plus tard le 31 juillet de chaque année.
- 5-1.19 Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant peut être radié de la liste de priorité d'emploi pour l'un des motifs suivants :
- a) n'a pas été octroyé un contrat durant les trois (3) dernières années ou n'était pas disponible à travailler, à l'exception de :
 - congé de maternité, de paternité ou parental couvert par la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N1-1.1);
 - une invalidité au sens de l'entente;
 - un emploi à temps plein au sein du syndicat local ou de l'APEQ;
 - b) si elle ou il a démissionné en cours de contrat;
 - c) ne s'est pas présenté en personne ou par procuration à la rencontre de placement pour la priorité d'emploi et n'a pas indiqué qu'elle ou il n'était pas disponible pour la prochaine année scolaire, sauf pour des raisons jugées valables par la commission et le syndicat
- 5-1.20 Les exigences particulières pour certains postes sont celles déterminées par la commission en vertu de la clause 5-21.06 de l'entente provinciale et après consultation avec le syndicat. Les exigences particulières sont déterminées deux (2) semaines avant le début du processus d'affectation et de mutation pour les enseignantes et enseignants réguliers à temps plein.
- 5-1.21
- a) Au plus tard le 15 juin, la commission dresse une liste des postes à pourvoir. Cette liste doit être aussi complète que possible incluant les détails suivants :
 - i) les postes réguliers à temps plein vacants;
 - ii) les postes de remplacement à 100 %;
 - iii) les postes de remplacement à moins de 100%;
 - iv) les postes à temps partiel vacants.

Dans chacun des postes énumérés plus haut, cette liste est dressée en trois (3) versions distinctes par école en ordre alphabétique, par catégorie et par numéro de poste. Chacune des versions comprend les détails suivants:

- le nom de l'école;
- la ou les catégories;
- le niveau d'enseignement ou le cycle et la ou les matières
- les dates de début et de fin du contrat
- toute exigence particulière en vertu de la clause 5-21.06 de l'entente provinciale

Les descriptions des postes devraient être aussi brèves que possible et peuvent inclure la formation recommandée.

- b) Une liste des titulaires de postes est remise au syndicat pour l'octroi des contrats. Cette liste devrait indiquer le nom, la catégorie et l'école du titulaire du poste.

5-1.22

- a) Au plus tard deux (2) jours précédant la rencontre de placement pour la priorité d'emploi, la commission rend disponible une liste de tous les postes à pourvoir sur le portail. Les révisions apportées à la liste des postes pourraient survenir jusqu'au début de la rencontre de placement.
- b) Une invitation sera envoyée aux enseignantes et enseignants visés pour participer à la rencontre de placement pour la priorité d'emploi. Si une enseignante ou un enseignant est dans l'impossibilité d'y participer, elle ou il devra identifier la personne désignée pour agir par procuration en son nom par courriel au moins 24 heures avant la date prévue pour la rencontre de placement.
- c) Les enseignantes et enseignants qui souhaitent s'inscrire comme non disponibles pour une année scolaire, doivent le faire par retour du courriel d'invitation ou durant la rencontre de placement pour la priorité d'emploi et doivent en indiquer la raison.

5-1.23 Au plus tard le 15 juillet, conformément aux dispositions de la clause 5-3.36 de l'entente provinciale, la commission accorde les postes aux enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi, en ordre décroissant d'années et de jours en respectant la ou les catégories. Les postes sont pourvus dans l'ordre suivant:

- a) Une enseignante ou un enseignant choisit un poste par ordre d'ancienneté dans sa catégorie à moins qu'aucun poste d'au moins 50 % ne soit disponible.
- b) Une enseignante ou un enseignant peut refuser un poste de 50 % ou plus sans que son nom soit radié de la liste de priorité d'emploi en invoquant son droit de refus. La commission ne sera alors pas dans l'obligation d'offrir tout poste d'enseignement à cette enseignante ou cet enseignant durant l'année scolaire.

- c) Les postes vacants restants seront offerts à la fin de la rencontre de placement pour la priorité d'emploi. Ces postes vacants seront offerts selon l'ordre suivant, par ordre d'ancienneté :
1. Aux enseignantes et enseignants qui n'ont pas été placés car aucun poste n'était disponible dans leur catégorie ;
 2. À celles et ceux qui ont obtenu un contrat de 50 % à 95 % et qui souhaitent ajouter un ou des postes combinables à temps partiel.
 3. À celles ou ceux qui ont invoqué leur droit de refus.

La commission offrira ces postes aux enseignantes et enseignants qu'elle juge aptes.

- d) Si une enseignante ou un enseignant accepte un poste à temps partiel avec une tâche de moins de 100 % lors de la rencontre de placement pour la priorité d'emploi, elle ou il peut indiquer vouloir être contacté si un nouveau poste à temps partiel devient disponible avant la première journée d'école.

5-1.24 Une fois l'affectation complétée à la rencontre de placement pour la priorité d'emploi, une rencontre entre la commission et le syndicat est organisée dans les meilleurs délais pour revoir les résultats du processus d'affectation. L'affectation officielle est confirmée par écrit à chaque enseignante et enseignant avant le 15 juillet.

- a) Si un poste régulier à temps plein devient vacant à la suite de la rencontre de placement pour la priorité d'emploi, un courriel sera envoyé pour offrir le poste aux enseignantes et enseignants qui ont le plus d'ancienneté dans la catégorie visée. L'enseignante ou l'enseignant aura 48 heures pour répondre. Le poste sera offert à l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'ancienneté qui accepte le poste. Aucun poste ne sera offert entre la mi-juillet la mi-août, dont les dates seront confirmées sur une base annuelle lors de la rencontre de priorité d'emploi.
- b) Jusqu'à la première journée de classe des élèves, si un poste de remplacement à 100 % devient disponible après la rencontre de placement pour la priorité d'emploi, il sera offert à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ayant le plus d'ancienneté qui a reçu un contrat de moins de 100 % et qui a indiqué vouloir un poste d'enseignement à 100 %.
- c) Jusqu'à la première journée de classe des élèves, toute nouvelle allocation, autre que les postes à temps plein, sera offerte à toutes les enseignantes et tous les enseignants qui ont indiqué vouloir être contactés. La commission ne sera pas dans l'obligation d'offrir toute nouvelle allocation aux enseignantes ou enseignants qui ont refusé des tâches à 100 % lors de la rencontre de placement pour la priorité d'emploi.
- d) Si une enseignante ou un enseignant de la liste de priorité d'emploi accepte un contrat à temps partiel et que, plus tard durant le processus, un poste régulier à temps plein devient disponible après la première journée d'école, elle ou il sera assigné à ce poste à temps plein sur papier mais conservera son poste actuel à condition que ce dernier soit un poste à 100 %. Si le poste à temps partiel n'est pas à 100 %, l'enseignante ou l'enseignant sera officiellement muté au poste régulier à temps plein.

- e) Si une enseignante ou un enseignant accepte un poste à temps partiel avec une tâche de moins de 100 % lors de la rencontre de placement pour la priorité d'emploi, l'enseignante ou l'enseignant peut indiquer vouloir être contacté si un nouveau poste à temps partiel devient disponible avant la première journée d'école.

Section C Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

5-1.25 Chaque enseignante et enseignant engagé par la commission doit:

- a) fournir une preuve de ses qualifications et de son expérience;
- b) fournir les copies originales de tout certificat, diplôme et grade de même qu'un relevé de notes officiel à la commission ;
- c) fournir une preuve de son enseignement ou de toute expérience pertinente ;
- d) fournir toute autre information requise par écrit à la suite de sa demande d'emploi.

5-1.26 Toute fausse déclaration faite intentionnellement dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement, ou toute omission volontaire de la part d'une enseignante ou d'un enseignant de se conformer aux dispositions de la clause 5-1.25 lorsque possible, constitue un motif d'annulation du contrat de l'enseignante ou de l'enseignant par la commission.

5-1.27 L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer la commission par écrit par courriel de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

5-1.28 Sur l'engagement par contrat d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission fournit à l'enseignante ou à l'enseignant :

- un exemplaire des ententes provinciale et locale, lorsque disponible ;
- un formulaire d'adhésion au syndicat;
- un formulaire d'adhésion au régime d'assurance collective ou d'exemption, selon le cas.

5-1.29 La commission fournit une copie du contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant au syndicat lorsqu'il est complété, dans les trente-cinq (35) jours suivant le premier jour de travail de l'enseignante ou de l'enseignant. Pour un contrat d'engagement octroyé en vertu du deuxième alinéa de la clause 5-1.08 de l'entente provinciale, le délai commence à partir de la 41^e journée de travail.

Section D Conséquences de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au paragraphe i) de la clause 5-3.36 de l'entente provinciale

5-1.30 La commission et le syndicat pourront tenter de trouver une solution. À défaut, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant sera radié de la liste conformément à la clause 5-1.19.

Section E Suppléance

5-1.31 En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la suppléance est assurée soit par une enseignante ou un enseignant disponible, soit par une enseignante ou un enseignant affecté totalement ou partiellement à la suppléance. À défaut, il incombe à l'école d'avoir recours à :

- a) une enseignante ou un enseignant à temps partiel de l'école qui a une tâche partielle ;
- b) une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste tenue par la commission à cet effet;
- c) des enseignantes ou enseignants de l'école qui ont atteint le maximum de leur tâche et qui souhaitent assurer la suppléance sur une base volontaire;
- d) Si aucune des options ci-dessus n'est réalisable, les autres enseignantes ou enseignants de l'école conformément au plan de suppléance d'urgence établi par la direction de l'école, après consultation des enseignantes et enseignants de l'école. Le plan établi doit assurer un traitement équitable à chaque enseignante et enseignant dans la répartition de la suppléance dans le cadre du plan d'urgence.

Sauf dans le cas où une enseignante ou un enseignant est affecté partiellement à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant sera libéré de l'obligation d'assurer cette suppléance dans le cadre du plan d'urgence à partir de la troisième journée d'absence consécutive de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-6.00 DOSSIER PERSONNEL ET TOUTE QUESTION RELATIVE AUX MESURES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES A L'EXCLUSION DU RENVOI ET DU NON-RENGAGEMENT.

Section A – Mesures et sanctions disciplinaires

- 5-6.01 Une lettre d'avertissement, de réprimande ou de suspension constitue une mesure disciplinaire. Une suspension peut être avec ou sans traitement total. La durée d'une suspension ne peut excéder vingt (20) jours de travail à moins d'entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat.
- 5-6.02 Toute mesure disciplinaire doit provenir de la commission ou de la direction de l'école ou du centre selon les dispositions du présent article.
- 5-6.03 En général, une lettre de réprimande est émise seulement si elle a été précédée d'au moins un avertissement écrit sur le même sujet ou sur un sujet similaire.
- 5-6.04 La lettre d'avertissement, de réprimande ou de suspension doit décrire les raisons à l'origine de la mesure disciplinaire. Dans le cas d'une suspension, la durée de la suspension doit être indiquée.

- 5-6.05 Toute enseignante ou tout enseignant qui reçoit une mesure disciplinaire est convoqué à une réunion où la mesure disciplinaire sera émise. L'enseignante ou l'enseignant doit recevoir un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures avant la réunion ainsi qu'une indication du sujet à être discuté. Un tel avis doit aussi être remis à la représentante ou au représentant syndical. Une rencontre dans une école doit avoir lieu après le départ des élèves de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 5-6.06 Toute enseignante ou tout enseignant convoqué pour des raisons disciplinaires a le droit d'être accompagné par la déléguée ou le délégué syndical ou par une autre représentante ou un autre représentant syndical. La déléguée ou le délégué syndical, si nécessaire, est libéré de ses fonctions d'enseignement pour le temps jugé nécessaire pour la réunion avec la direction de l'école.
- 5-6.07 La lettre d'avertissement, de réprimande ou de suspension est remise à l'enseignante ou à l'enseignant en cause, et une copie de ladite lettre est également remise au syndicat. Aux seules fins d'en attester la connaissance, toute lettre doit être contresignée par l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant ne contresigne pas la lettre, la représentante ou le représentant syndical ou une autre personne en son absence doit signer pour attester qu'une copie a en effet été donnée ou expédiée à l'enseignante ou à l'enseignant en cause.
- 5-6.08 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant ne se présente pas à la réunion disciplinaire, la lettre contresignée sera expédiée à l'enseignante ou l'enseignant en cause sous pli recommandé, par poste certifiée, par télécopieur, par courriel ou par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier.

Section B – Dossier personnel

- 5-6.09 Seule une lettre disciplinaire contresignée en vertu de la clause 5-6.07 peut être déposée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 5-6.10 Dans les quinze (15) jours de travail de la réception d'une lettre d'avertissement, de réprimande ou de suspension, toute enseignante ou tout enseignant peut faire ajouter à son dossier personnel toute observation écrite qu'elle ou il juge à propos relativement à la mesure disciplinaire.
- 5-6.11 Toute lettre d'avertissement déposée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant devient nulle et sans effet cent (100) jours de travail après la date de son émission, sauf si ladite lettre d'avertissement est suivie d'une mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire pendant ce délai.
- 5-6.12 Toute lettre de réprimande déposée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant devient nulle et sans effet deux cents (200) jours de travail après la date de son émission, sauf si ladite lettre est suivie d'une mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire pendant ce délai.
- 5-6.13 Toute lettre de suspension déposée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant est retirée dudit dossier trois cents (300) jours de travail après le début de la suspension, sauf si ladite lettre est suivie d'une mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire pendant ce délai.

- 5-6.14 Dans le cas d'une mesure disciplinaire subséquente dans le délai prescrit à la clause 5-6.11, 5-6.12 ou 5-6.13, la date d'expiration de la première mesure est reportée automatiquement à la date d'expiration de la deuxième mesure.
- 5-6.15 Aux fins des périodes prescrites aux clauses 5-6.11 à 5-6.13, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été à l'emploi à la commission pour au moins la moitié de ces jours. Toutefois, le solde des jours nécessaires pour compléter la période prescrite peut comporter des jours au travail ou des jours de congé. Dans le cas d'un congé parental ou d'un congé pour des circonstances indépendantes de la volonté de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé est comptabilisé comme des jours au travail.
- 5-6.16 Toute lettre disciplinaire qui devient nulle et sans effet est retournée à l'enseignante ou à l'enseignant. Les observations inscrites conformément à la clause 5-6.10 deviennent également nulles et sans effet et sont retournées à l'enseignante ou à l'enseignant en même temps que la lettre disciplinaire à laquelle les observations se rapportent.
- 5-6.17 Avec préavis d'au moins quarante-huit (48) heures et pendant les heures régulières de bureau de la commission, l'enseignante ou l'enseignant, accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant syndical, peut consulter son dossier personnel à la condition de fournir la preuve de son identité, si nécessaire. Sous réserve des mêmes conditions, une représentante ou un représentant syndical, avec la permission écrite de l'enseignante ou de l'enseignant, peut consulter le dossier personnel de ladite enseignante ou dudit enseignant.
- 5-6.18 La seule preuve qui peut être invoquée contre une enseignante ou un enseignant lors d'un arbitrage est celle qui est présente à son dossier personnel conformément au présent article.
- 5-6.19 Le syndicat peut contester tant le bien-fondé que la procédure d'une mesure disciplinaire, tel que définie à la clause 5-6.01, conformément à l'article 9-2.00.

5-7.00 RENVOI

- 5-7.01 La commission ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, conduite ou immoralité.
- 5-7.02 La commission ou la direction de l'école peut relever temporairement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions avec ou sans traitement total.
- 5-7.03 L'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être informés par écrit sous pli recommandé, par poste certifiée, par télécopie, par courriel, par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier de :
- a) l'intention de la commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant;
 - b) la date où l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
 - c) l'essentiel des faits, à titre indicatif, et les motifs au soutien de l'intention de renvoyer l'enseignante ou l'enseignant, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.

- 5-7.04 Dès que le syndicat est avisé, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-7.05 La résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant ne peut être faite qu'entre le quinzième (15^e) et le trente-cinquième (35^e) jour de travail de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, à moins que la commission et le syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de ce délai.
- Telle résiliation ne peut se faire qu'après délibérations à une séance du conseil des commissaires ou du comité exécutif de la commission.
- 5-7.06 Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la réunion. Le syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et être présents lors du vote à la réunion publique. Le syndicat et la commission conviennent des modalités d'intervention.
- 5-7.07 Dans les trois (3) jours de travail de la décision de la commission, la commission transmet à l'enseignante ou à l'enseignant et au syndicat sous pli recommandé, par poste certifiée, par télécopieur, par courriel, par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier, sa décision de résilier ou non le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant et, selon le cas, de la date à laquelle elle ou il a intégré ou réintègrera ses fonctions.
- 5-7.08 Si la commission ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prescrit, l'enseignante ou l'enseignant recouvre tous ses droits y compris le traitement total comme si elle ou il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.
- 5-7.09 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi au criminel et que la commission juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, elle peut la ou le relever de ses fonctions sans traitement total jusqu'à l'issue de son procès. Le délai mentionné à la clause 5-7.05 court à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant signifie à la commission qu'elle ou il a eu jugement; telle signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date du jugement.
- 5-7.10 La commission convient de ne pas invoquer l'absence de qualification légale pour résilier le contrat de l'enseignante ou de l'enseignant qui a été engagé comme tel.
- 5-7.11 Si le syndicat veut présenter un grief, il doit le faire en conformité avec l'article 9-2.00.
- 5-7.12 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 5-7.01.

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

5-8.00 NON-RENGAGEMENT

- 5-8.01 Le présent article ne s'applique qu'aux enseignantes et enseignants réguliers.
- 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 et surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00.
- 5-8.03 Le syndicat doit être informé au plus tard le 15 mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, sous pli recommandé ou par poste certifiée, par télécopieur, par courriel, par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier, de l'intention de la commission de ne pas renouveler l'engagement d'une, d'un ou de plusieurs enseignantes ou enseignants. La commission doit également expédier un tel avis à l'enseignante ou l'enseignant concerné. Cependant, la présente clause ne s'applique pas au non-renouvellement pour surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00.
- 5-8.04 Dès que le syndicat reçoit la liste, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-8.05 Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision sera prise quant au non-renouvellement, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la session. Le syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la session publique. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités d'intervention.
- 5-8.06 La commission doit, avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours, aviser par écrit, sous pli recommandé, par poste certifiée, par télécopieur, par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le syndicat de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de telle enseignante ou de tel enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision de la commission.
- Une décision concernant un non-renouvellement ne peut se faire qu'à une séance du conseil des commissaires ou du comité exécutif de la commission.
- 5-8.07 Le syndicat peut, s'il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00
- 5-8.08 Le syndicat peut, s'il conteste les causes invoquées par la commission, soumettre un grief à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00, mais il peut le faire uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été à l'emploi d'une commission, d'une école administrée par un ministère du gouvernement, ou d'une autre institution d'enseignement désignée par le Ministre, dans laquelle elle ou il a occupé chez un même employeur une fonction pédagogique ou éducative pendant deux (2) périodes de cent soixante (160) jours de travail ou plus ou trois (3) périodes de cent soixante (160) jours de travail s'il y a eu changement d'employeur, dont chacune se situe dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue n'excédant pas cinq (5) ans.

- 5-8.09 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le non-renouvellement a été suivie et, le cas échéant, si la ou les causes alléguées par la commission au soutien de ce non-renouvellement constituent l'une des causes de non-renouvellement prévues à la clause 5-8.02. L'arbitre peut annuler la décision de la commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, si la ou les causes de non-renouvellement ne sont pas fondées ou ne constituent pas une raison suffisante de non-renouvellement, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.
- 5-8.10 Le manque de qualification légale ne peut être invoqué contre une enseignante ou un enseignant qui a satisfait, à l'intérieur des délais prescrits, aux conditions fixées pour l'obtention de telle qualification légale mais qui n'a pas produit les documents requis à cause d'un retard administratif qui ne lui est pas imputable.

5-9.00 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

Section A – Démission

- 5-9.01 L'enseignante ou l'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée précisée dans celui-ci. Toutefois, une enseignante ou un enseignant peut démissionner sans subir de pénalité quinze (15) jours de travail après avoir avisé la commission. L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner avant l'expiration de ce délai à la condition que la commission engage une remplaçante ou un remplaçant. Dans le cas d'une démission remise entre le 15 juin et le premier jour de travail de l'année scolaire, le délai est de quinze (15) jours.

Section B – Bris de contrat

- 5-9.02 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ne se présente pas à la direction de l'école ou qu'elle ou il n'assume pas les fonctions auxquelles elle ou il est affecté et qu'elle ou il néglige de donner des raisons valables pour justifier son absence dans les cinq (5) jours de travail du début de son absence, une telle absence et une telle négligence constituent un bris de contrat rétroactif à la date du début de l'absence. Il n'y a pas de bris de contrat si, à cause d'une incapacité physique ou mentale ou à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas de raisons valables à l'intérieur du délai prescrit. L'enseignante ou l'enseignant a la responsabilité de prouver ladite incapacité.
- 5-9.03 Quand l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement se terminant à la fin d'une année scolaire, n'avise pas de son intention de démissionner dans le délai mentionné à la clause 5-9.01, l'enseignante ou l'enseignant est considéré de retour, à moins qu'elle ou il soit déjà dans une situation de bris de contrat tel que décrit à la clause 5-15.11. Cependant, si telle enseignante ou tel enseignant n'est pas de retour à son poste le premier jour de travail de l'année scolaire au cours de laquelle elle ou il doit revenir en service, elle ou il est alors en bris de contrat.
- 5-9.04 Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'utiliser son congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu peut constituer un bris de contrat à partir du début du congé à moins qu'il n'y ait eu entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la commission.

- 5-9.05 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant qui doit indiquer, conformément à la clause 5-7.09, qu'un jugement a été rendu dans son cas et qu'elle ou il ne le fait pas dans le délai indiqué dans cette clause, une telle absence de notification dans ledit délai constitue un bris de contrat de la part de l'enseignante ou de l'enseignant à partir de la date à laquelle elle ou il a été relevé de ses fonctions.
- 5-9.06 Lorsqu'il y a bris de contrat au sens de la clause 5-9.02, 5-9.03, 5-9.04 ou 5-9.05, le contrat n'est pas automatiquement résilié. Tel bris de contrat constitue un motif de renvoi et a pour effet de permettre à la commission de résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant selon la procédure prévue aux clauses 5-7.03, 5-7.04 et 5-7.06.
- 5-9.07 Telle résiliation est rétroactive à la date indiquée aux clauses 5-9.02 à 5-9.05.
- 5-9.08 Tout bris de contrat ne peut avoir pour effet d'annuler pour l'enseignante ou l'enseignant le paiement de toute somme due découlant de l'application de la convention collective.

5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

- 5-11.01 Sauf en cas d'impossibilité évidente, dans tous les cas d'absences, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit avertir la direction de l'école de son départ et de son retour selon la procédure établie par la commission. La procédure peut aussi être établie par la direction de l'école en consultation avec le conseil de l'école concernée lorsque le système de la commission ne fonctionne pas ou ne peut être utilisé en raison de contrainte de temps.
- 5-11.02 À son retour d'une absence, l'enseignante ou l'enseignant doit remplir et signer le certificat d'absence émis par la commission.
- 5-11.03 L'obligation de l'enseignante ou de l'enseignant de se rapporter et d'être présent à son école cesse si l'une ou l'autre des conditions suivantes s'applique :
- 1) la fermeture par la commission de l'école de l'enseignante ou de l'enseignant pour raison d'intempéries : l'enseignante ou l'enseignant a l'obligation de s'assurer du fait que la commission a déclaré que son école a été fermée aux élèves;
 - 2) la fermeture complète aux élèves par la direction de l'école, pour des raisons qui font que l'école n'est pas habitable, lorsque les élèves y sont déjà présents : pour arriver à une telle décision, dans des circonstances qui le permettent, la direction de l'école doit consulter la présidence du conseil d'école. En tel cas, les enseignantes et les enseignants doivent demeurer en fonction jusqu'à ce que le renvoi des élèves ait été complété à la satisfaction de la direction de l'école.
- 5-11.04 La contestation par la commission de la raison donnée par l'enseignante ou l'enseignant en vertu de la clause 5-11.02 doit être faite dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a soumis tel motif d'absence. Le défaut de l'enseignante ou de l'enseignant de donner ses raisons se traduira par une déduction de salaire équivalente à la durée de l'absence en question.

Dans le cas d'une contestation d'un certificat médical par la commission, le délai prévu au paragraphe précédent commence à partir de la soumission dudit certificat. Cette clause ne s'applique pas si la commission procède en vertu de la clause 5-9.02 (bris de contrat).

Dans tous les cas où la commission conteste la raison d'une absence, le syndicat reçoit une copie de la demande.

- 5-11.05 Une enseignante ou un enseignant requis de produire un certificat médical en vertu de la clause 5-10.24 (de l'entente provinciale) reçoit un congé d'une demi-journée sans perte de salaire, si elle ou il est obligé de prendre un rendez-vous avec son médecin pour obtenir le certificat. Cette clause ne s'applique pas au cas d'absence de cinq (5) jours ou plus à cause de maladie ou accident.
- 5-11.06 Si une enseignante ou un enseignant reçoit un (1) avis écrit parce qu'elle ou il a été absent des réunions autorisées par la direction de l'école en vertu des dispositions de la clause 8-8.05, Sections A et B sans donner une raison acceptable à la commission, elle ou il est sujet à la déduction d'un congé de maladie de salaire équivalent à la durée de la réunion ou à une coupure de salaire si tous les congés de maladie ont été utilisés.

5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

- 5-12.01 Le présent article s'applique également à la suppléante ou au suppléant occasionnel, à l'enseignante ou à l'enseignant à la leçon et à l'enseignante ou à l'enseignant à taux horaire.
- 5-12.02 La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute enseignante et tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la direction de l'école. La commission convient de n'exercer contre l'enseignante ou l'enseignant aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal la ou le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.
- 5-12.03 Dès que la responsabilité légale de la commission a été établie par un tribunal, la commission dédommage toute enseignante ou tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'école, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou de destruction par force majeure, telle un incendie, la commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant même si sa responsabilité légale n'est pas établie. Dans le cas où telle perte, tel vol ou telle destruction est déjà couvert par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

5-14.02 CONGÉS SPÉCIAUX (entente locale)

Le présent article constitue un arrangement local entre la commission et le syndicat relativement à la distribution des huit (8) jours de congés spéciaux prévus à la clause 5-14.01 de l'entente provinciale. Par conséquent, ceci remplace la clause 5-14.02 de l'entente provinciale et s'applique jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle entente provinciale.

DÉFINITION : Aux fins du présent article :

LA PROCHE FAMILLE signifie : ses enfants et ceux de la conjointe ou du conjoint, son conjoint ou sa conjointe, son père, sa mère, son frère, sa sœur, ses petits-enfants de même que toute personne domiciliée en permanence au domicile de l'enseignante ou de l'enseignant.

LA FAMILLE ÉTENDUE signifie : ses beaux-parents, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa bru, ses grands-parents, son oncle, sa tante, sa nièce et son neveu.

Une enseignante ou un enseignant a droit à un maximum annuel de :

- a) cinq (5) jours de travail consécutifs pour le décès d'un membre de sa proche famille. Jusqu'à deux (2) jours additionnels peuvent être utilisés pour voyager (à plus de 500 km). Deux (2) des cinq (5) jours peuvent être utilisés à une date ultérieure pour l'enterrement, un service funèbre, le règlement de la succession, etc. Si un deuxième décès survient, jusqu'à un maximum de trois (3) jours du solde des huit (8) jours non utilisés peuvent être utilisés;
- b) cinq (5) jours de travail consécutifs pour le mariage de l'enseignante ou de l'enseignant, pourvu que tel congé ne prolonge pas les vacances de Noël, la semaine de relâche ou les vacances d'été;
- c) quatre (4) journées pour des raisons personnelles urgentes qui comprennent les événements énumérés ci-dessous et pour lesquels l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter du travail :

un maximum d'une (1) journée par année scolaire pour :

- i) la collation de grades universitaires d'un membre de sa proche famille incluant celle de l'enseignante ou de l'enseignant – le jour de l'événement;
- ii) le déménagement de ses meubles ou de ses effets personnels à un nouveau domicile – le jour de l'événement. Un avis de changement d'adresse doit être joint au formulaire d'absence;
- iii) l'enseignante ou l'enseignant qui devient citoyenne ou citoyen canadien – le jour de l'événement;
- iv) un événement de force majeure (incendie, inondation, sinistre, etc.) qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter du travail;
- v) un rendez-vous médical – des tests spécifiques, la consultation d'une ou d'un spécialiste, ou la chirurgie d'un jour pour l'enseignante ou l'enseignant ou un membre de sa proche famille. Un certificat médical peut être exigé par la direction;
- vi) autres raisons médicales – admissibles seulement lorsque tous les congés de maladie annuels ont été utilisés. Un certificat médical peut être exigé par la direction;
- vii) affaires confidentielles urgentes, ne doit pas prolonger un congé.

- d) jusqu'à trois (3) jours de travail consécutifs dans le cas où la maladie grave d'un des membres de la proche famille de l'enseignante ou de l'enseignant nécessite sa présence durant les heures de travail, soit à un établissement médical ou à la résidence où la personne gravement malade reçoit des soins. Un certificat médical doit être fourni, indiquant la nécessité pour l'enseignante ou l'enseignant d'être présent durant les heures de travail. S'il s'agit d'une intervention chirurgicale, une seule journée de congé est admissible le jour de l'intervention, et seulement s'il y a anesthésie générale. Ces jours peuvent aussi être utilisés pour visiter une résidence dans le but d'un placement. Des pièces justificatives peuvent être exigées;
- e) un (1) jour supplémentaire peut être utilisé pour autres raisons médicales quand tous les jours visés aux clauses 5-14.02 c) v) et vi) et 5-14.02 d) ont été utilisés;
- f) trois (3) jours de travail consécutifs pour le décès d'un membre de sa famille étendue – deux (2) des trois (3) jours peuvent être utilisés à une date ultérieure pour l'enterrement, un service funèbre, le règlement de la succession; jusqu'à deux (2) jours additionnels peuvent être utilisés pour voyager (à plus de 500 km);
- g) un maximum de trois (3) jours de travail pour l'observance de fêtes religieuses ci-dessous, pourvu que l'enseignante ou l'enseignant soit membre pratiquant de cette religion et qu'elle ou il en ait donné avis par écrit à la direction de l'école durant la semaine qui suit la première (1^e) journée de travail des enseignantes et des enseignants, ou la signature de cette clause, sur le formulaire disponible à l'école :
 - Judaïsme : Rosh Hashana, Yom Kippur
 - Église orthodoxe d'Orient – Calendrier julien : Jour de Noël, Vendredi Saint
 - Église orthodoxe d'Orient – Calendrier grégorien : Annonciation, Vendredi Saint
 - Fête religieuse majeure d'autres religions pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant peut prouver son appartenance
- h) un (1) jour pour le mariage d'un membre de sa proche famille;
- i) un (1) jour pour la naissance d'un petit-fils ou d'une petite-fille;
- j) le jour du baptême (ou cérémonie religieuse similaire) d'un enfant de la proche famille.

Là où la clause indique « jours de travail consécutifs », ce genre de congé ne peut être utilisé qu'une seule fois par année scolaire et ne peut pas être pris en journées détachées sauf pour les points a) et f).

Une enseignante ou un enseignant qui se prévaut des congés spéciaux doit donner le plus long avis possible à la direction de l'école. Un avis de vingt-quatre (24) heures sera considéré comme un minimum, sauf dans les cas urgents.

L'enseignante ou l'enseignant devra donner des raisons spécifiques sur son certificat d'absence, sauf pour la seule journée prévue pour affaires confidentielles.

Tous les congés spéciaux peuvent être pris seulement en demi-journées ou en journées entières.

5-15.00 NATURE, DURÉE, MODALITÉS DU CONGÉ SANS TRAITEMENT AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS À L'EXCLUSION DES CONGÉS PRÉVUS AUX PRÉROGATIVES SYNDICALES ET AUX DROITS PARENTAUX DE MÊME QUE CEUX POUR CHARGE PUBLIQUE

Section A – Congé à temps plein

5-15.01 Toute enseignante ou tout enseignant régulier permanent qui a complété cinq (5) années de service peut demander, avant le 30 mars, de bénéficier d'un congé sans traitement pour une période n'excédant pas une (1) année pour une des raisons prévues ci-dessous. Tel congé ne fait pas partie du quota établi aux clauses 5-15.03 ou 5-15.12.

5-15.02 La commission accorde, sur demande écrite, un congé sans traitement pour une période spécifique n'excédant pas une (1) année contractuelle pour un des motifs suivants :

- a) à la suite de la mort du conjoint, d'un parent ou d'un enfant de l'enseignante ou de l'enseignant;
- b) dans le cas d'une maladie prolongée après avoir épuisé tous les bénéfices de congé-maladie;
- c) dans le cas de circonstances familiales tragiques, telle la maladie grave d'un enfant, d'une conjointe ou d'un conjoint ou d'un parent;
- d) dans le cas où la conjointe ou le conjoint d'une enseignante ou d'un enseignant a été muté pour une durée limitée et prédéterminée n'excédant pas deux (2) ans, la demande de prolongation du congé sans traitement peut être accordée.
- e) prendre soin d'un enfant dépendant âgé de moins de six (6) ans.

5-15.03 La commission accorde, sur demande par écrit, un congé sans traitement pour des études à temps plein pour une période spécifiée de l'année scolaire suivante n'excédant pas une (1) année contractuelle.

- a) Toutes les demandes pour congé en vertu de la présente clause doivent être reçues par la direction des ressources humaines le ou avant le 15 mars de l'année scolaire en cours.
- b) Le congé mentionné dans la présente clause est accordé au plus tard le 30 avril de l'année scolaire en cours.
- c) Le nombre total d'enseignantes et d'enseignants qui peuvent bénéficier de la présente clause ne doit pas dépasser 2 % du nombre de postes équivalents à temps plein.
- d) Dans le cas où le quota mentionné ci-dessus soit dépassé, l'ordre de préférence est basé sur l'ancienneté ou sur un autre critère établi par le syndicat et la commission.

5-15.04 La commission peut, en tout temps, demander à l'enseignante ou à l'enseignant de justifier les motifs pour son congé en vertu des clauses 5-15.02 et 5-15.03, mais jamais plus tard que deux (2) mois après avoir repris ses fonctions.

5-15.05 La commission ne peut refuser un congé à temps plein sans traitement pour une année complète ou pour compléter une année scolaire, pourvu que le congé commence le ou avant le 15 octobre, si un tel congé réduit le nombre de suppléances régulières (5-3.19 de l'entente provinciale), ou permet le rappel d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité.

De plus, la commission ne peut refuser de considérer une demande pour congé sans traitement à temps partiel si un tel congé permet à la commission d'utiliser les services d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité. Les modalités de l'obtention d'un tel congé font l'objet d'une entente préalable entre la commission et l'enseignante ou l'enseignant. De plus, la commission peut accorder un congé à temps plein ou à temps partiel en vue d'utiliser les services d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité dans une autre commission pour la durée d'un tel congé.

5-15.06 L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement en vertu du présent article qui veut revenir en service à la commission pour l'année scolaire suivante doit en aviser la direction des ressources humaines par écrit le ou avant le 30 mars. À défaut d'un tel avis, l'enseignante ou l'enseignant pourra être réaffecté à un autre poste.

5-15.07 La demande de renouvellement de tout congé sans traitement du présent article doit être faite par écrit et doit en établir clairement les motifs. Cette demande de renouvellement doit être reçue par la direction des ressources humaines le ou avant le 30 mars.

5-15.08 Les dispositions suivantes doivent s'appliquer en concordance avec l'entente provinciale :

- a) Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement conserve les années d'expérience et continue d'accumuler les années de service qu'elle ou il détenait, conformément à la présente entente, au moment de son départ.
- b) Toutefois, si le congé sans traitement est accordé pour fins d'études à temps plein ou pour enseigner dans une autre institution d'enseignement tel que le DDN, SUCO, etc., les années d'expérience et les années de service de l'enseignante ou de l'enseignant continuent à s'accumuler durant le congé. Pour fins de rémunération, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir une preuve de cette expérience ou de ces études.
- c) Elle ou il a aussi droit :
 - i) d'être considéré pour une promotion;
 - ii) de participer aux régimes d'assurance vie et maladie prévus à l'article 5-10.00 de l'entente provinciale à condition d'en payer d'avance la prime entière exigible, y compris la part de la commission, avant le 15 juillet de l'année scolaire où se prend le congé.

5-15.09 En cas de démission durant ou à la fin d'un congé sans traitement en vertu des clauses 5-15.01, 5-15.02 et 5-15.03, l'enseignante ou l'enseignant rembourse toute somme déboursée par la commission pour et en son nom durant son congé.

5-15.10 À moins d'entente contraire écrite entre l'enseignante ou l'enseignant et la commission, l'utilisation par l'enseignante ou l'enseignant de son congé sans traitement pour des fins autres que celles pour lesquelles il a été accordé peut constituer un bris de contrat.

5-15.11 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se voit refuser un renouvellement de congé sans traitement, elle ou il doit aviser la commission, par écrit avant le 30 juin, de son intention de démissionner ou de revenir à son poste pour l'année suivante. Le défaut de respecter ce délai constitue immédiatement un bris de contrat pour l'enseignante ou l'enseignant. Le poste sera offert à la séance d'affectation d'août.

Section B – Congé à temps partiel

5-15.12 À chaque année, des congés partiels sans traitement sont disponibles. Ces congés sont accordés le ou avant le 30 avril ou lorsque la commission s'est assurée que les besoins des élèves concernés sont satisfaits. Toute demande pour un tel congé doit être reçue par la direction des ressources humaines au plus tard le 15 mars de l'année scolaire en cours. Des congés sans traitement à temps partiel sont accordés chaque année jusqu'à un maximum de 3 % des postes d'enseignement équivalents à temps plein.

5-15.13 Ces congés sont accordés pour les motifs suivants :

- a) études à temps partiel;
- b) partage des tâches entre deux (2) enseignantes ou enseignants;
- c) garde d'un enfant à charge de moins de six (6) ans;
- d) tout autre motif que la commission estime valable.

5-15.14 L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel ne peut retourner à un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein durant l'année scolaire en cours que lorsqu'un tel poste est disponible.

5-15.15 Les dispositions des clauses 5-15.06, 5-15.07, 5-15.08 et 5-15.10 du présent article s'appliquent également aux enseignantes ou aux enseignants qui bénéficient d'un congé sans traitement à temps partiel en vertu de la clause 5-15.12.

5-15.16 Un congé sans traitement à temps partiel en vertu de la clause 5-15.12 peut être renouvelé par la commission sur demande de l'enseignante ou l'enseignant.

5-15.17 Advenant qu'une enseignante ou un enseignant en congé sans traitement à temps partiel en vertu de la clause 5-15.12 est libéré de son contrat durant l'année scolaire, sur demande, ou démissionne à la fin de l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant doit rembourser toute somme payée par la commission pour et en son nom durant son congé.

5-15.18 La distribution des journées pédagogiques à être travaillées pour l'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 5-15.12 est déterminée par la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant. Si au 30 septembre l'entente n'est pas conclue, le syndicat et la commission se rencontreront pour résoudre la situation.

5-15.19 Nonobstant ce qui précède, la commission peut accorder un congé sans traitement pour une partie de l'année scolaire pour des motifs qu'elle estime valables.

5-16.00 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

- 5-16.01 L'enseignante ou l'enseignant invité à donner des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des activités (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'ateliers pédagogiques) ayant trait à l'éducation peut bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention si elle ou il était réellement en fonction à la commission après avoir préalablement obtenu l'approbation de la commission.
- 5-16.02 Les clause 5-16.03 à 5-16.05 s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant invité à participer à un programme d'échange avec d'autres commissions scolaires du Québec, avec les provinces canadiennes ou avec des pays étrangers dans le cadre de l'entente intervenue entre la commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et une autre commission, un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.
- 5-16.03 L'enseignante ou l'enseignant invité à participer à un programme d'échange tel que décrit à la clause 5-16.02 obtient un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion du chapitre 8-0.00, dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention si elle ou il était réellement en fonction à la commission pour la durée de sa participation à l'échange.
- 5-16.04 Les dispositions de la clause 5-16.03 s'appliquent dans le cas de rencontres de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.
- 5-16.05 Dès son retour, l'enseignante ou l'enseignant est affecté à des fonctions conformément aux dispositions de la présente convention.

5-18.00 CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE

- 5-18.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il transmet à la commission un exemplaire du formulaire type d'autorisation de déduction.
- 5-18.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.
- 5-18.03 Trente (30) jours après l'envoi des autorisations par cette caisse à la commission, celle-ci prélève sur chaque versement de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué aux fins de dépôt à la caisse d'épargne ou d'économie en question.
- 5-18.04 Trente (30) jours après un avis écrit à cet effet provenant d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission cesse la retenue de la contribution de l'enseignante ou de l'enseignant à la caisse d'épargne ou d'économie.
- 5-18.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse d'épargne ou d'économie concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.
- 5-18.06 La liste des changements à effectuer dans les déductions n'est émise qu'entre le 1^{er} avril et le 31 octobre entre le premier et le dernier jour de février de chaque année.

5-21.00 AFFECTATION ET MUTATION

Section B Procédures d'affectation et de mutation sous réserve des critères négociés et agréés à l'échelle nationale

En appliquant ces dispositions, la commission combine, dans la mesure du possible, les postes à temps partiel pour créer des postes à temps plein.

Une enseignante ou un enseignant est classé à la catégorie où il ou elle donne la majeure partie de son enseignement. Si l'enseignante ou l'enseignant donne la majeure partie de son enseignement dans plus d'une (1) catégorie, elle ou il indique son choix parmi les catégories majoritaires (voir annexe II de l'entente provinciale).

Aux fins de l'application de ces dispositions, les définitions suivantes s'appliquent :

Mutation: une mutation est un changement d'école.

Affectation: l'affectation représente l'école et la catégorie de l'enseignante ou de l'enseignant.

Réaffectation: une réaffectation consiste en un changement de catégorie.

De tels changements peuvent être permanents ou pour une durée d'une année seulement. Dans chaque cas, l'enseignante ou l'enseignant remplit le formulaire approprié.

5-21.11

- a) Au plus tard le 1^{er} février, la commission et le syndicat fixent une rencontre pour finaliser l'échéancier général d'affectation.

- b) Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier, pas plus tard que le 20 mars, la direction de l'école demande à toutes les enseignantes et tous les enseignants réguliers d'indiquer par écrit leurs préférences d'affectation pour l'année suivante. Ces préférences d'affectation sont reçues par la direction de l'école conformément à l'échéancier d'affectation, et sont prises en considération lorsque l'affectation provisoire de l'année suivante dans une école est déterminée.

5-21.12

- a) Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier, pas plus tard que le 1^{er} février, la commission détermine les catégories, après consultation avec le syndicat.

- b) L'enseignante ou l'enseignant régulier est inscrit à la catégorie où elle ou il donne la majeure partie de son enseignement. Si l'enseignante ou l'enseignant donne une partie égale de son enseignement dans plus d'une catégorie, elle ou il indique son choix parmi les catégories majoritaires au plus tard à la date indiquée à l'échéancier d'affectation, pas plus tard que le 20 février.

- c) L'enseignante ou l'enseignant est reconnu affecté à l'école où elle ou il donne la majeure partie de son enseignement. Si l'enseignante ou l'enseignant donne une partie égale de son enseignement dans plus d'une école, elle ou il indique son choix parmi les écoles où elle ou il enseigne à la date indiquée à l'échéancier d'affectation, approximativement le 28 février.

5-21.13

- a) Au plus tard à la date indiquée à l'échéancier d'affectation, approximativement le 20 mars, une liste provisoire d'ancienneté est fournie à chaque école et au syndicat.
- b) Au plus tard à la date indiquée à l'échéancier d'affectation, approximativement le 31 mars, la liste d'ancienneté est vérifiée et signée par chaque enseignante et enseignant, est retournée à la commission par la direction de l'école et est corrigée, le cas échéant
- c) Au plus tard à la date indiquée à l'échéancier d'affectation, approximativement le 10 avril, la liste officielle d'ancienneté est affichée dans les écoles par la commission et une copie est expédiée au syndicat.

5-21.14 Les dispositions suivantes s'appliquent à la suite de l'identification d'un excédent de personnel à la commission en vertu des clauses 5-3.10 et 5-3.11 de l'entente provinciale et à la suite de l'identification d'un excédent de personnel à l'école en vertu des clauses 5-3.12 et 5-3.13 de l'entente provinciale.

- a) Toute enseignante ou tout enseignant régulier qui est classé à la même catégorie qu'une enseignante ou un enseignant déclaré excédentaire à l'école, mais non à la commission, peut être substitué à cette enseignante ou cet enseignant excédentaire à la suite d'une entente avec cette dernière ou ce dernier. Le cas échéant, une lettre sera signée par les deux parties et remise au service des ressources humaines et au syndicat. Dans l'éventualité où plus d'une (1) enseignante ou enseignant souhaite se substituer, la priorité sera accordée à l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'ancienneté.
- b) Au plus tard le 1er mai, toute enseignante ou tout enseignant déclaré excédentaire (au niveau de la commission et de l'école) sera informé par écrit.
- c) Au plus tard à la date indiquée à l'échéancier d'affectation, approximativement le 8 mai, la commission rend disponibles les informations suivantes sous forme numérique aux enseignantes et enseignants:
 - i) une liste de tous les postes vacants à temps plein connus ;
 - ii) une liste de tous les postes à temps plein conservés;
 - iii) une liste des postes détenus par les enseignantes et enseignants déclarés excédentaires à la commission ;
 - iv) un formulaire de préférences d'affectation pour les enseignantes et enseignants excédentaires ;
 - v) les changements à ces listes comme ils surviennent.

Une copie de la liste originale et de toute révision qui survient est fournie au syndicat.

- d) Pour chaque catégorie, la commission pourvoit aux postes à partir des enseignantes et enseignants excédentaires, en tenant compte des critères d'affectation, selon l'ancienneté et en considération des préférences des enseignantes et enseignants.
- e) Au plus tard le 1^{er} juin, la commission informe les enseignantes et enseignants excédentaires par écrit du nom de l'école à laquelle elles ou ils sont mutés pour la prochaine année scolaire.

5-21.15

- a) À la suite du placement des enseignantes et enseignants excédentaires, la commission affichera la liste des postes vacants restants.

Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier, pas plus tard que le 16 mai, une demande par écrit pour une réaffectation volontaire, une mutation volontaire ou un échange de poste doit être complétée.

Les enseignantes et enseignants réguliers peuvent indiquer leur intérêt pour une mutation volontaire d'école, dans la même catégorie, en remplissant le formulaire de mutation pour la première ronde. Une mutation volontaire de catégorie sera également possible si l'enseignante ou l'enseignant est jugé qualifié. Une liste de ces demandes sera fournie au syndicat.

- b) Lors de l'examen des demandes, la commission tiendra compte des éléments tels l'ancienneté et les préférences des enseignantes et enseignants.
- c) Les demandes de mutation seront octroyées aux enseignantes et enseignants permanents. Si plus d'une enseignante ou d'un enseignant soumet une demande pour un même poste vacant, la commission décidera à qui la mutation sera octroyée.

Si la demande de mutation d'une enseignante ou d'un enseignant est exceptionnellement refusée, la commission informe l'enseignante ou l'enseignant ainsi que le syndicat par écrit en indiquant la raison du refus de la demande de mutation.

- d) Lors d'une demande d'échange de poste (mutation de poste-à-poste), les deux enseignantes ou enseignants visés doivent remplir le formulaire de mutation. Les deux directions doivent donner leur accord par écrit afin de confirmer l'échange.
- e) La commission informe l'enseignante ou l'enseignant de sa décision avant que la liste des postes vacants à temps plein pour la deuxième ronde ne soit affichée, au plus tard le 24 mai.
- f) Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier, au plus tard le 30 mai, la commission affichera la liste des postes vacants disponibles ainsi que les postes conservés pour la deuxième ronde de mutations volontaires.

- 1) Les enseignantes et enseignants qui souhaitent demander une mutation volontaire d'école ou de catégorie doivent remplir le formulaire de mutation pour la deuxième ronde. Les enseignantes et enseignants peuvent également demander une mutation d'école ou de catégorie même si aucun poste vacant n'est affiché, dans l'éventualité où un poste vacant serait créé plus tard au cours du processus d'affectation.
 - 2) La commission peut octroyer les postes disponibles à la mi-juin, à la date indiquée à l'échéancier d'affectation.
 - 3) Lors de l'examen des demandes, la commission tiendra compte des éléments tels l'ancienneté et les préférences des enseignantes et enseignants.
 - 4) Dans l'éventualité où la demande de mutation d'une enseignante ou d'un enseignant était refusée, la commission informe l'enseignante ou l'enseignant ainsi que le syndicat par écrit en y indiquant la raison du refus de la mutation, pas plus tard que le 30 juin.
- g) À la suite de la rencontre de placement pour la priorité d'emploi, les postes vacants restants qui n'étaient pas disponibles lors de la deuxième ronde de mutation volontaire seront offerts aux enseignantes et enseignants qui ont indiqué leur intérêt dans leur demande de mutation lors de la deuxième ronde.

Les nouvelles allocations qui surviennent avant le premier jour de classe des élèves seront offertes aux enseignantes et enseignants réguliers qui en ont formulé la demande lors de la deuxième ronde.

- h) Au plus tard le 15 juin, la commission informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant à qui la demande de réaffectation ou de mutation a été octroyée, du nom de l'école à laquelle elle ou il est muté pour l'année suivante, en résultat de ce processus.
- i) Les mutations volontaires et les réaffectations volontaires peuvent être octroyées par la commission jusqu'au 15 octobre. Dans ce cas, la commission consulte l'enseignante ou l'enseignant, et par la suite confirme par écrit que la mutation a été effectuée. L'enseignante ou l'enseignant approuve la mutation.

5-21.16 Droit de retour

Si un poste devient vacant dans une catégorie entre le 1^{er} juin et la première journée de classe des élèves de l'année suivante dans une école donnée, l'enseignante ou l'enseignant excédentaire inscrit à cette catégorie qui a le plus d'ancienneté et qui en a exprimé son intention sur le formulaire de mutation approprié, pourra choisir de retourner à son école d'origine. Si l'enseignante ou l'enseignant refuse de retourner à son école d'origine, le choix de retourner est offert à la deuxième personne qui a le plus d'ancienneté et qui en a exprimé son intention et ainsi de suite.

5-21.17 Au plus tard le 25 juin, la direction d'une école primaire informe l'enseignante ou l'enseignant par écrit, de son affectation provisoire (matières, niveau d'enseignement, spécialités) pour l'année scolaire suivante.

Durant le mois de juin, la direction d'une école secondaire informe l'enseignante ou l'enseignant par écrit de son affectation provisoire (matières, niveau d'enseignement, spécialités) pour l'année scolaire suivante.

L'enseignante ou l'enseignant sera avisé de toute modification à son affectation provisoire.

L'enseignante ou l'enseignant reçoit son affectation officielle par écrit la première journée de l'année scolaire suivante.

5-21.18 L'école et la catégorie de l'enseignante ou de l'enseignant ne pourront être modifiées après le 15 octobre sans le consentement écrit de l'enseignante ou de l'enseignant.

6-8.00 MODALITÉS DU VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-8.01

- a) Les états de rémunération et des déductions sont distribués à chaque employée ou employé lors de chaque versement du traitement prévu à la clause 6-7.01 (entente provinciale). De plus, les enseignantes et enseignants sont avisés de tout changement à la fiche de paye d'un ou plusieurs groupes d'enseignantes et enseignants. Dans les cinq (5) jours suivant l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant, pourvu que la personne ait remis l'ensemble de la documentation requise, la direction d'école transmet à la direction du regroupement le formulaire de transaction. L'enseignante ou l'enseignant reçoit une copie du formulaire. Le contrat avec les conditions d'engagement suivra et devra être signé par la direction des ressources humaines ou la direction générale.
- b) Dans le cas d'un paiement rétroactif, l'enseignante ou l'enseignant reçoit un état précisant le mode de calcul de la rémunération pour la période rétroactive et indiquant le montant de la rémunération et de la rétroactivité.
- c) Toutes les fiches de paye seront émises électroniquement.

6-8.02

- a) Toute somme due à l'enseignante ou à l'enseignant, non prévue à la clause 6-7.01 de l'entente provinciale y compris les prestations d'invalidité prévues à la clause 5-10.32 de l'entente provinciale, la valeur monétaire du solde des jours monnayables tel que prévu à la clause 5-10.26 f) de l'entente provinciale, la compensation monétaire pour les classes dépassant le maximum tel que prévu à la clause 8-4.01 f) de l'entente provinciale ainsi que tout montant dû à l'enseignante ou à l'enseignant qui quitte son emploi à la fin de l'année scolaire, sera payable au plus tard le 31 juillet après la fin de l'année scolaire pour les enseignantes et enseignants réguliers.
- b) Dans le cas de paiements divers dus à l'enseignante ou à l'enseignant en vertu du sous-paragraphe a) ci-dessus et non prévus à la clause 6-7.01 de l'entente provinciale, l'état de rémunération et des déductions est mis à la disposition des employés sous forme électronique, et est posté aux autres qui ne figurent plus dans le système.

6-8.03 La rémunération globale de l'enseignante ou de l'enseignant prévue à la clause 6-7.01 de l'entente provinciale et les sommes prévues à la clause 6-8.02 sont déposées à une banque, caisse d'épargne ou compagnie de fiducie désignée par l'enseignante ou l'enseignant sans frais pour l'enseignante ou l'enseignant.

6-8.04 L'enseignante ou l'enseignant qui quitte son emploi durant l'année scolaire a droit de recevoir toute somme qui lui est due dans les vingt-et-un (21) jours suivant son départ.

6-8.05 Advenant un rajustement dans le versement de la rémunération, la commission en informe l'enseignante ou l'enseignant. La méthode de remboursement et le nombre de versements sont déterminés par entente mutuelle entre l'enseignante ou l'enseignant et la commission.

Si une enseignante ou un enseignant doit de l'argent à la commission, le montant déduit par période de paye ne peut pas dépasser 10 % de la somme due, sauf accord contraire entre le syndicat et la commission.

Si la commission doit de l'argent à une enseignante ou un enseignant, le montant doit être versé dans la prochaine période de paye à moins que d'autres dispositions ont été prises.

6-8.06 Lorsque le versement de la compensation pour dépassement des maximums selon l'entente provinciale ne peut se faire mensuellement, il se fait en deux (2) versements : le premier versement se fait à la dernière paye de février, pour la période du début de l'année scolaire jusqu'au 100^e jour d'école. Le versement final doit être fait pour le 31 juillet suivant la fin de l'année scolaire, basé sur les montants dus pour la période du 101^e jour d'école jusqu'au 30 juin.

L'enseignante ou l'enseignant signe le formulaire de compensation et en garde une copie.

8-5.00 DURÉE DE TRAVAIL

8-5.01 L'année de travail des enseignantes et des enseignants commence avant le 1^{er} septembre et se termine au plus tard le 30 juin de la même année scolaire afin de tenir compte de la clause 8-5.02 a) et b).

8-5.02 **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) L'année de travail des enseignantes et enseignants est composée de 200 jours de travail, dont 181 journées de classes et 19 journées pédagogiques.

b) Le calendrier qui s'applique à toutes les écoles doit comprendre les éléments suivants :

i) dix-neuf (19) journées pédagogiques qui comprennent trois (3) journées pédagogiques d'école dont la détermination dans le calendrier est effectuée par chaque école;

ii) trois (3) des seize (16) journées pédagogiques doivent précéder le premier jour de classe des élèves, une (1) doit être consacrée au comité E.H.D.A.A. pour toute la commission, une (1) journée doit être consacrée au plan d'intervention personnalisé, et une (1) journée doit être réservée, par regroupement, à des activités de perfectionnement organisées par la commission;

- iii) le congé annuel de Noël doit comprendre au moins dix (10) jours ouvrables et le congé de la relâche au moins cinq (5) jours ouvrables;
- iv) deux (2) des options de calendrier comprendront un congé de la relâche d'au moins (5) jours ouvrables consécutifs;
- v) aucune entrevue parent-enseignant ne peut être programmée pendant le congrès de l'APEQ.

8-5.03 Les journées pédagogiques ne peuvent être annulées qu'en cas de fermeture des écoles de la commission pour cause d'intempérie. Toute journée d'école perdue portant le nombre de jours d'école à moins de 180 jours sera récupérée en retranchant une journée pédagogique.

8-5.04 La commission rencontre le syndicat avant le 1^{er} mars pour établir le calendrier ultérieur de deux (2) ans, incluant les journées E.H.D.A.A., la journée des plans d'intervention et la journée du regroupement, conformément à la clause 8-5.02 b) ii) ci-dessus.

8-6.00 SEMAINE DE TRAVAIL

8-6.06 Modalités de distribution des heures de travail

Section A – Composantes du temps de présence

Pour le secteur des jeunes

La présence comprend le temps alloué pour ce qui suit :

- a) l'enseignement et les services reliés dispensés directement aux élèves (clause 8-7.02 a) à d) de l'entente provinciale);
- b) la surveillance assignée (clause 8-11.07);
- c) les paramètres de la journée de travail (clause 8-6.06 Section B);
- d) suppléance dépannage (clause 5-1.31);
- e) rencontres professionnelles convoquées par la direction de l'école (ex : programme d'études, études de dossiers, organisation) (clause 8-8.04 Section A);
- f) toute période de préparation assignée fait partie des 32 heures de présence;
- g) toute période de moins de trente (30) minutes à l'intérieur de l'horaire des élèves, durant laquelle aucune tâche n'a été assignée à l'enseignante ou l'enseignant;
- h) le temps requis pour tous les déplacements et le voyageant d'une école à l'autre, tel que déterminé par l'enseignante ou l'enseignant itinérant et les directions concernées.

De plus,

- i) la participation au conseil d'établissement est reconnue comme l'équivalent d'une (1) heure de présence pour chaque semaine;
- j) la participation au conseil d'école est reconnue comme l'équivalent d'une (1) heure de présence pour chaque semaine.

Pour le secteur de la formation professionnelle voir 13-15.08

Section B – Paramètres de la journée de travail

- a) La journée de travail de l'enseignante et de l'enseignant ne peut débuter avant 8 h ni se terminer après 17 h, sauf dans les cas suivants :
 - lorsque la majorité des enseignantes et enseignants de l'école consentent à un début avant 8 h;
 - lors de rencontres collectives ou de rencontres avec les parents (clause 8-8.04);
 - par exigences spécifiques du calendrier (clause 8-6.02 b) de l'entente provinciale).
- b) Avant l'adoption du plan de transport par le conseil des commissaires, la commission vérifie avec le syndicat la conformité du début et de la fin de la journée de travail des enseignantes et enseignants.
- c) Lors de la détermination de la journée de travail, la commission ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant qu'elle ou il soit présent dans l'école plus de quinze (15) minutes avant le commencement de sa tâche telle qu'indiquée à la cluse 8-7.02 de l'entente provinciale, ou plus de dix (10) minutes après la fin de sa tâche.

8-7.00 TÂCHE ÉDUCATIVE

8-7.07 La surveillance de l'arrivée, du départ et du déplacement des élèves non incluse dans la tâche éducative est normalement exécutée par l'enseignante ou l'enseignant qui enseigne à la classe.

8-8.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES

8-8.03 L'enseignante ou l'enseignant a droit à un minimum de cinquante (50) minutes pour la période du repas. Cette période débute entre 10 h 45 et 12 h 30, sauf si une entente prévoit autrement.

8-8.05 Section A – Rencontres collectives

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

- a) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur des trente-deux (32) heures de présence prévues à la clause 8-6.02 a). Cependant, elle ou il n'est jamais obligé d'assister à des réunions collectives tenues les samedis, dimanches et jours fériés.

- b) À l'extérieur des trente-deux (32) heures de présence, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister à plus de dix (10) réunions collectives d'enseignantes et enseignants convoquées par la commission ou la direction de l'école. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école. En autant que possible, ces réunions ne doivent pas excéder une durée de soixante-quinze (75) minutes et ne peuvent être poursuivies le lendemain.

Aux fins de l'application des sous-paragraphes a) et b), est considérée comme rencontre collective d'enseignantes et enseignants toute rencontre d'un groupe défini d'enseignantes ou enseignants tel que par degré, cycle, niveau, matière et école.

- c) Lorsqu'elle convoque une réunion en vertu de la présente section, la direction de l'école donne un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures et affiche l'ordre du jour.

Cependant, l'avis de quarante-huit (48) heures ne s'applique pas aux situations urgentes où les intérêts fondamentaux de l'école exigent que la direction de l'école transmette ou recueille immédiatement des renseignements.

Section B – Rencontres avec les parents

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

- a) À l'extérieur de la semaine de travail de trente-cinq (35) heures, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister à plus de trois (3) rencontres avec les parents durant l'année de travail.
- b) Ces réunions se tiennent normalement en soirée.
- c) La direction de l'école, après consultation du conseil d'école, détermine les dates et les heures de ces rencontres.
- d) La direction de l'école donne un préavis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables pour les réunions convoquées en vertu de la présente section.

La direction de l'école et le conseil d'école peuvent convenir avec les enseignantes et les enseignants de l'école que ces derniers assistent à d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte du cadre de la semaine de travail de l'enseignante ou de l'enseignant. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est compensé par une réduction de ses trente-deux (32) heures de présence égale à la durée d'une telle réunion.

Cette compensation en temps doit être prise à un moment fixé selon les modalités suivantes :

- Si les enseignantes et les enseignants d'une école ont accepté d'avoir plus de trois (3) rencontres avec les parents, elles et ils doivent être compensés par un congé. Le congé et le temps travaillé doivent être équitables.

- Le conseil d'école est consulté et la proposition doit être acceptée par les enseignantes et enseignants au moyen d'un vote. La proposition doit être approuvée à la majorité; les abstentions et les absences ne sont pas comptées.
- Les journées qui peuvent être utilisées comme temps compensatoire sont premièrement, le mardi qui suit la Fête de Pâques et deuxièmement, la dernière journée pédagogique de juin.

8-10.09 La modification ou le remplacement des dispositions ou des articles prévus à la clause 8-10.02 doit être approuvé par 75 % des enseignantes et enseignants directement concernés par le projet et présents lors de l'adoption du plan d'organisation scolaire.

8-12.00 RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE

8-12.01 Dans le but de se conformer à l'article 8-7.00 (entente provinciale), la direction d'école, après consultation avec le conseil d'école conformément à l'article 4-2.00, doit distribuer équitablement la tâche totale d'enseignement telle que définie à la clause 8-7.03 (entente provinciale) parmi les enseignantes et enseignants affectés à son école.

Aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'enseigner au-delà de la tâche moyenne pendant deux (2) années consécutives.

8-12.02 Advenant qu'une enseignante ou un enseignant est affecté à une tâche atypique à l'école, la direction des ressources humaines, la direction du regroupement et une représentante ou un représentant du syndicat se rencontrent pour examiner la situation particulière dans le but de faire des recommandations à la direction d'école concernée.

8-12.03

a) Enseignantes et enseignants du secondaire

Au secondaire, dans les écoles où les périodes d'enseignement sont d'une durée de cinquante (50) minutes, les enseignantes et enseignants ne sont pas tenus d'accepter une affectation avec plus de deux cent dix (210) minutes consécutives de tâche. Suite aux deux cent dix (210) minutes de tâche, une pause d'une durée d'au moins une (1) période d'enseignement ou une période de repas doit intervenir avant le début de la période suivante, à moins que l'enseignante ou l'enseignant accepte une entente différente.

b) Dans les écoles où les enseignantes et les enseignants ont accepté à 75 % que les périodes de cours soient supérieures à cinquante (50) minutes, la clause 8-12.03 a) ne s'applique pas.

8-12.04

a) Enseignantes et enseignants du primaire

Les enseignantes et les enseignants du primaire de la 1^e à la 6^e année inclusivement, bénéficient d'un minimum d'une période de préparation de trente (30) minutes par jour, à l'intérieur de l'horaire des élèves, à moins que la direction d'école et l'enseignante ou l'enseignant s'entendent autrement.

b) Enseignantes et enseignants du préscolaire

Les parties s'entendent pour appliquer les termes et conditions décrits dans le protocole qui apparaît à la fin du présent document.

9-2.00 GRIEFS ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATIONS LOCALES)

9-2.01 La procédure de règlement des griefs et d'arbitrage mentionnée à l'article 9-1.00 s'applique.

9-2.02 Au lieu de l'avis de grief prévu à la clause 9-1.04 de l'entente provinciale, le syndicat peut envoyer une lettre à la commission pour réserver son droit de contester une mesure disciplinaire accordée en vertu de l'article 5-6.00. Cette lettre doit être expédiée dans le délai prévu à la clause 9-1.04 de l'entente provinciale.

9-2.03 Dans le cas d'une mesure disciplinaire prévue à l'article 5-6.00, la date de l'avis disciplinaire est la date de l'événement.

9-2.04 Dans le cas de la résiliation du contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant en vertu de l'article 5-7.00 ou du non-renouvellement en vertu de l'article 5-8.00, la date de la réunion à laquelle la commission prend la décision est la date de l'événement.

9-2.05 Malgré les clauses 9-1.06 à 9-1.09, dans le cas de résiliation du contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant en vertu de l'article 5-7.00 ou du non-renouvellement en vertu de l'article 5-8.00, l'avis de grief constitue un avis d'arbitrage au moment où l'APEQ et l'ACSAQ le reçoivent.

10-8.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

10-8.01 Dans le présent article, la loi se réfère à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) et les règlements se réfèrent aux règlements y afférents.

10-8.02 Un comité central de santé et de sécurité (CCSS) est institué, représentant les différents groupes constituant la commission, y compris les enseignantes et les enseignants. Le but principal de ce comité est la prévention et l'élimination des sources de danger pouvant porter atteinte à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique des employés. Le comité se réunit régulièrement pendant toute l'année scolaire.

10-8.03 Les obligations des enseignantes et des enseignants et de la commission sont celles prévues par la loi et les règlements. (Loi sur la santé et la sécurité du travail - L.R.Q., c. S-2.1)

10-8.04 La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission pour répondre à leurs besoins particuliers ne doit diminuer en rien les efforts de la commission, du syndicat et des enseignantes et enseignants pour éliminer à la source même les dangers portant atteinte à leur santé, à leur sécurité et à leur intégrité physique.

10-8.05

- a) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu par la loi, elle ou il doit sans délai en aviser la direction de l'école.
- b) Dès que la direction de l'école en est avisée, elle informe la déléguée ou le délégué syndical de la situation et des solutions qu'elle entend apporter.
- c) Conformément aux conditions décrites à la clause 3-6.01 de l'entente provinciale, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail aux fins de cette réunion.

10-8.06 Le droit de l'enseignante ou de l'enseignant mentionné à la clause 10-8.05 s'exerce conformément aux articles pertinents de la loi et selon les mesures y prévues, s'il y a lieu.

10-8.07 La commission ne peut renvoyer ou non-rengager une enseignante ou un enseignant, ni lui imposer une mesure disciplinaire ou discriminatoire, en raison de l'exercice, de bonne foi, de son droit prévu à la clause 10-8.05.

10-9.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT.

10-9.01 Les frais de déplacement de l'enseignante ou de l'enseignant qui voyage d'un établissement de la commission à un autre, dans l'exécution de ses fonctions, et même s'il s'agit d'un édifice qui n'appartient pas à la commission (ex : hôpital, piscine, cours à domicile, stages), sont remboursés au même taux que pour les directrices et directeurs d'école, selon la politique en vigueur à la commission.

11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES

Lorsque les dispositions du présent chapitre se reportent à une clause du secteur des jeunes, le terme « école » se lit « centre » à moins que les deux termes ne soient employés de façon distincte.

11-2.00 LISTE DE RAPPEL

11-2.05 Les dispositions suivantes s'appliquent aux enseignantes et enseignants à taux horaire, à temps partiel, remplaçants ou à temps plein employés pour enseigner les cours offerts.

11-2.06 Dans le respect de l'application de la clause 11-2.05, le terme heures d'enseignement signifie:

- a) heures consacrées aux activités énumérées à la clause 11-14.02;
- b) heures consacrées à la préparation ou à la modification d'un programme d'études;
- c) heures consacrées à la préparation des épreuves liées à l'éducation des adultes.

En ce qui a trait aux sous-paragraphes b) et c), seules les heures établies dans un contrat à temps partiel ou les heures rémunérées à taux horaire et pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant a été libéré, sont prises en compte dans le calcul du cumul des heures pour la liste de rappel.

11-2.07 Les enseignantes et enseignants inscrits à la liste de rappel de 2012-2013 conservent les spécialités déjà acquises.

La commission dresse la liste des enseignantes et enseignants par ordre décroissant du nombre d'heures reconnues. La commission indique pour chaque enseignante et enseignant, la ou les spécialités jusqu'à un maximum de trois (3) pour lesquelles elle ou il peut être engagé.

Tout ajout ou toute modification aux spécialités à compter du 1^{er} juillet 2013 sera assujéti aux exigences suivantes :

- L'enseignante ou l'enseignant sera inscrit dans la spécialité pour laquelle elle ou il est légalement qualifié.
- L'enseignante ou l'enseignant peut avoir jusqu'à deux (2) spécialités additionnelles pour lesquelles elle ou il a complété un minimum de 15 crédits universitaires dans une spécialité spécifique.
- Toutefois, pour ajouter la spécialité français, une enseignante ou un enseignant doit avoir réussi l'épreuve de français reconnue par la commission.
- Lorsqu'une nouvelle spécialité est ajoutée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant, elle ou il peut substituer cette nouvelle spécialité pour l'une des deux (2) spécialités additionnelles.
- Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant ne peut changer une spécialité pour laquelle elle ou il est légalement qualifié.

L'enseignante ou l'enseignant fait une demande d'ajout ou de substitution d'une ou plusieurs spécialités en envoyant un courriel à la commission et en soumettant les documents requis pas plus tard que le 15 mai de chaque année.

La commission informe l'enseignante ou l'enseignant de sa vérification pas plus tard que le 10 juin. Si la commission confirme la spécialité, elle effectue la modification dans la prochaine liste de rappel.

11-2.08 Les spécialités de l'éducation des adultes indiquées à la liste de rappel

Les spécialités sont celles établies par la commission, au plus tard le 1^{er} février, après consultation avec le syndicat. La liste sera affichée sur le portail.

11-2.09 Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier d'affectation de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, au plus tard le 10 juin de chaque année scolaire, la commission dresse la liste de rappel selon les dispositions suivantes :

- a) Pour chaque enseignante ou enseignant dont le nom apparaît à la liste de rappel courante, la commission ajoute les heures enseignées ou à être enseignées au 30 juin de l'année scolaire courante jusqu'à un maximum de 800 heures dans la spécialité. Si l'enseignante ou l'enseignant a enseigné dans plus d'une spécialité, le total d'heures combinées ne doit pas excéder 800 heures pour l'année.
- b) Une enseignante ou un enseignant engagé avant le 1^{er} juillet 2013 et dont le nom apparaît à la liste de rappel de 2012-2013 peut ne pas détenir une qualification légale.
- c) La commission ajoute à la liste de rappel le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui a enseigné à la commission un minimum de 400 heures durant au moins deux (2) sessions distinctes au cours des deux (2) dernières années. L'enseignante ou l'enseignant doit être légalement qualifié et avoir reçu une évaluation positive pour chacune de ces sessions.

Une non-évaluation sera considérée comme une évaluation positive. Dans le cas d'une évaluation non satisfaisante, l'enseignante ou l'enseignant ainsi que le syndicat seront avisés.

La commission ajoute également le nom de l'enseignante ou de l'enseignant régulier à temps plein qui est non rengagé en raison d'un surplus le 1^{er} juillet. La commission indique, pour chaque enseignante ou enseignant ajouté à la liste de rappel, le nombre d'heures enseignées à la commission jusqu'à un maximum de 800 heures par année scolaire.

11-2.10 La commission peut radier le nom de l'enseignante ou de l'enseignant de la liste de rappel

- a) qui n'était pas disponible à travailler pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs, sauf pour des raisons telles que :
 - un congé de maternité, paternité ou parental couvert par la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1);
 - une invalidité au sens de l'entente;
 - un emploi à temps plein au sein du syndicat local ou de l'APEQ;
 - pour poursuivre des études à temps plein en éducation;
- b) qui a refusé deux (2) offres d'un minimum de 75 heures chacune dans une même année scolaire pour des postes pour lesquels elle ou il est légalement qualifié et pour lesquels elle ou il s'était déclaré disponible.
- c) qui a démissionné en cours de contrat d'engagement sauf si la commission accepte les raisons de son départ.

11-2.11 Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier d'affectation de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, au plus tard le 10 juin, la liste de rappel est affichée sur le portail pour vérification et correction, le cas échéant.

Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier d'affectation de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, au plus tard le 15 juillet, la liste de rappel révisée est affichée sur le portail et transmise au syndicat.

11-2.12 La commission crée, premièrement par centre, ensuite dans deux ou plusieurs centres, des postes qui sont complets, qui sont en moyenne de vingt (20) heures par semaines, un maximum de vingt-quatre (24) heures par semaine et un maximum de 800 heures par année.

11-2.13 Formulaire de disponibilité:

- a) Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier d'affectation de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, au plus tard le 5 mai, la commission met à la disposition de l'enseignante ou de l'enseignant dont le nom apparaît à la liste de rappel ou qui a enseigné pour la commission durant l'année scolaire courante, un formulaire de disponibilité demandant leur disponibilité à travailler.
- b) Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier d'affectation de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, au plus tard le 30 mai, le formulaire de disponibilité doit être rempli. Des copies des formulaires de disponibilités sont envoyées au syndicat au plus tard le 15 juin.

Le défaut de remplir le formulaire signifie que l'enseignante ou l'enseignant est disponible pour toute affectation dans ses spécialités reconnues.

L'enseignante ou l'enseignant doit informer le service des ressources humaines par courriel, sans délai, de tout changement dans sa disponibilité. La commission envoie une copie révisée du formulaire de disponibilité au syndicat.

11-2.14 Selon la liste de rappel révisée au 10 juin et sujet à l'information soumise par l'enseignante ou l'enseignant sur son formulaire de disponibilité, lorsqu'un poste à temps plein, à temps partiel, de remplacement, ou à taux horaire est offert par la commission, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) En respectant l'ordre de la liste de rappel, les postes sont offerts aux enseignantes et enseignants dans l'ordre suivant :
 - Postes réguliers à temps plein;
 - Postes à temps partiel;
 - Postes de remplacement;
 - Heures à taux horaire en ordre décroissant.
- b) La commission offre un poste à l'enseignante ou l'enseignant de la liste de rappel, qui n'est pas disponible à travailler en raison d'un congé de maternité ou d'adoption conformément à 5-13.00. Ces dispositions s'appliquent comme suit:

- i) Pour l'enseignante ou l'enseignant rémunéré à taux horaire, le poste sera octroyé et conservé pour la durée du congé. De plus, les heures prévues pour le poste seront considérées comme enseignées pour la durée du congé. Cependant, l'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit à la rémunération durant le congé.
- ii) Pour l'enseignante ou l'enseignant sous contrat, le poste et le contrat seront octroyés et l'enseignante ou l'enseignant aura droit à son congé de maternité ou d'adoption, selon le cas, et aux avantages selon les dispositions de l'article 5-13.00 (entente provinciale) comme si elle ou il était enseignante ou enseignant régulier à temps plein. Les heures prévues pour le poste sont considérées enseignées pour la durée du congé.
- iii) Le poste conservé sera offert selon l'ordre de rappel.

11-2.15 Une fois le processus de rappel complété, une rencontre sera organisée entre la commission et le syndicat selon l'échéancier d'affectation de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, au plus tard le 25 juin.

11-2.16 La commission offre le poste par courriel. L'enseignante ou l'enseignant accepte ou refuse, dans les deux (2) jours ouvrables. Le défaut de répondre signifie un refus.

11-2.17 Pour chaque session, la commission fournit au syndicat, dans les 30 jours de la complétion du processus d'engagement, une copie des affectations incluant l'information suivante :

- la ou les matières accordées;
- le nom du ou des centres;
- les journées, l'horaire de travail et les dates visées par l'affectation;
- le nombre total d'heures accordées;
- la nature de l'engagement (contrat régulier à temps plein, contrat à temps partiel et de remplacement, ou à taux horaire)
- tout autre commentaire pertinent.

Ce qui précède s'applique également aux engagements survenant en cours de session.

11-2.18

- a) Si, en cours de session ou durant l'année scolaire, des postes additionnels sont créés, ils seront offerts, selon l'ordre de la liste de rappel, aux enseignantes et enseignants dont la tâche est incomplète pourvu que l'horaire d'enseignement soit compatible à l'horaire existant de l'enseignante ou de l'enseignant ou qu'il peut être modifié pour le rendre compatible.
- b) Si une enseignante ou un enseignant accepte un contrat à temps partiel et, plus tard au cours du processus, un poste régulier à temps plein devient disponible, elle ou il se verra offrir ce poste à temps plein sur papier mais conservera son poste actuel pourvu que ce dernier soit un poste à 100 %. Si le poste à temps partiel n'est pas à 100 %, l'enseignante ou l'enseignant sera officiellement muté au poste régulier à temps plein.

11-2.19 En principe et afin d'éviter le double engagement, la commission n'assignera aucune heure d'enseignement additionnelle au-delà du maximum annuel de 800 heures à moins que, malgré les campagnes de recrutement, la commission ne soit pas en mesure de trouver des candidates ou candidats acceptables en nombre suffisant pour répondre aux besoins.

11-7.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS

11-7.02 Comité des besoins particuliers en éducation des adultes

La clause 11-14.07 s'applique.

11-7.03 Comité de formation professionnelle du centre (CFPC)

La commission s'assure qu'un montant annuel de 18 000 \$ soit disponible pour la formation technique, les conférences et le perfectionnement sur la réforme académique pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. Ce montant est divisé selon le ratio suivant : 60 % (formation professionnelle) et 40 % (éducation des adultes). Ce montant est distinct du fonds du comité local de perfectionnement des centres et des fonds alloués aux jours de direction. Un sous-comité du comité de perfectionnement du centre est formé dans chaque centre pour déterminer comment ces montants seront utilisés.

Mandat:

- Administrer les fonds alloués par la commission pour la formation technique, des conférences et du perfectionnement sur la réforme académique aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. En l'absence d'un comité de perfectionnement du centre, le conseil d'école assumera cette responsabilité.

Procédures:

- Recevoir et transmettre l'information liée aux ateliers de perfectionnement et aux conférences.
- Allouer les fonds pour les ateliers de perfectionnement et les conférences qui ne sont pas financés par le ministère de l'Éducation.
- Veiller à ce que les fonds soient mis à la disposition de toutes les enseignantes et de tous les enseignants.
- Veiller à ce que les fonds soient utilisés durant l'année. Tout montant non-utilisé durant l'année ne peut pas être reporté (mis en banque) à l'année scolaire suivante.
- Veiller à ce que les enseignantes et enseignants à taux horaire qui n'enseignent pas durant leur participation à des ateliers ou conférences, soient rémunérés pour leur temps.
- Faire rapport des activités du CFPC à chacune des rencontres du conseil d'école.

Composition:

- Le comité est composé des membres du comité de perfectionnement du centre.

11-11.00 AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

11-11.04 Mutations volontaires

Une mutation volontaire signifie un changement de centre.

Le changement peut être permanent ou pour une année seulement.

Une mutation volontaire ne peut être demandée que par une enseignante ou un enseignant ayant un contrat à temps plein.

Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier, au plus tard le 15 mai, le formulaire approprié doit être rempli sur le portail et soumis par l'enseignante ou l'enseignant au service des ressources humaines de la commission. Une liste de ces demandes sera fournie au syndicat.

Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier, au plus tard le 15 juin la commission informe l'enseignante ou l'enseignant par écrit, si sa demande de mutation volontaire est octroyée ou non.

11-14.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

11-14.09 Distribution dans le calendrier civil des jours de travail dans l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours et de la période couverte par l'année de travail

Conformément à la clause 11-14.09, les parties conviennent:

- a) L'année de travail de l'enseignante ou de l'enseignant consiste à 200 jours de travail, dont 191 jours d'enseignement et 9 journées pédagogiques.
- b) Le calendrier qui s'applique à tous les centres comporte neuf (9) journées pédagogiques dont cinq (5) sont des journées pédagogiques internes dont le placement dans le calendrier du centre est déterminé par chaque centre.
- c) Les enseignantes et enseignants à taux horaire seront rémunérés pour chaque heure de présence lors d'une journée pédagogique.
- d) La durée d'une journée pédagogique est établie à 5 heures 24 minutes.
- e) La participation au conseil d'établissement est reconnue comme l'équivalent d'une (1) heure de présence chaque semaine.
- f) La participation au conseil d'école est reconnue comme l'équivalent d'une (1) heure de présence chaque semaine.

13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

Lorsque les dispositions du présent chapitre se reportent à une clause du secteur des jeunes, le terme « école » se lit « centre » à moins que les deux termes ne soient employés de façon distincte.

13.3-00 LISTES DE RAPPEL

13-3.06 Les dispositions suivantes s'appliquent aux enseignantes et enseignants à taux horaire, ou sous contrat à temps partiel, de remplacement ou à temps plein employés pour enseigner les compétences professionnelles offertes.

13-3.07 Les sous-catégories de formation professionnelle indiquées aux listes de rappel

Les sous-catégories sont celles déterminées par la commission, au plus tard le 1^{er} février, après consultation avec le syndicat. La liste sera affichée sur le portail.

13-3.08 La liste de rappel en vigueur au 15 juillet 2022 continuera de s'appliquer jusqu'au 14 mai 2023. À compter du 15 mai 2023, les clauses suivants s'appliqueront :

13-3.09 À compter du 15 mai 2023, la commission dresse pour chaque centre deux listes de rappel : la première (liste 1) et la seconde (liste 2). La première (liste 1) inclut le nom de toutes les enseignantes et tous les enseignants qui figurent sur la liste de rappel en date du 14 mai 2023. De plus, la première liste (liste 1) inclut le nom des enseignantes et enseignants légalement qualifiés qui ont enseigné durant l'année 2022-2023 et qui répondent aux critères pour être inscrits à la liste de rappel. La seconde liste de rappel (liste 2) inclut le nom des enseignantes et enseignants non qualifiés qui ont enseigné durant l'année 2022-2023 et qui répondent aux critères pour être inscrits à cette liste de rappel.

13-3.10 Au plus tard le 15 mai de chaque année scolaire, la commission met à jour les listes de rappel selon les dispositions suivantes :

a) Pour chaque enseignante ou enseignant dont le nom apparaît à la liste de rappel en date du 14 mai 2023 et en date du 15 mai de chaque année scolaire subséquente, la commission ajoute le nombre d'heures enseignées ou à être enseignées au 30 juin de l'année scolaire courante jusqu'à un maximum de 720 heures. Si l'enseignante ou l'enseignant a enseigné dans plus d'une sous-catégorie, le nombre d'heures combinées ne doit pas excéder 720 heures pour l'année.

b) La commission ajoute à l'une des deux listes de rappel du centre le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui a enseigné pour la commission durant les deux dernières années scolaires pour un total de plus de 400 heures. L'enseignante ou l'enseignant doit avoir reçu une évaluation satisfaisante pour chacune de ces années.

Une non évaluation sera considérée comme une évaluation positive. Dans le cas d'une évaluation non satisfaisante, l'enseignante ou l'enseignant ainsi que le syndicat seront avisés.

La commission ajoute également le nom de l'enseignante ou de l'enseignant régulier à temps plein qui est non rengagé en raison d'un surplus en date du 1^{er} juillet. La commission indique, pour chaque enseignante ou enseignant ajouté à la liste de rappel, le nombre d'heures enseignées pour la commission jusqu'à un maximum de 720 heures par année scolaire.

- 13-3.11 La commission dresse la liste des noms des enseignantes et enseignants en ordre décroissant du nombre d'heures dans leurs sous-catégories.
- a) Il sera maintenu que l'enseignante ou l'enseignant peut être reconnu apte à enseigner dans un maximum de trois sous-catégories.
 - b) Les sous-catégories reconnues en date du 14 mai 2023 seront maintenues. À compter du 15 mai 2023, l'enseignante ou l'enseignant qui souhaite ajouter une sous-catégorie devra avoir enseigné pour la commission pour plus de 150 heures dans cette sous-catégorie et avoir reçu une évaluation satisfaisante. La demande pour ajouter une sous-catégorie doit être soumise par écrit à la commission avant le 1^{er} mai de chaque année afin qu'elle soit ajoutée à la liste de rappel révisée.
 - c) Une enseignante ou un enseignant peut substituer une nouvelle sous-catégorie pour l'une des sous-catégories reconnues si l'enseignante ou l'enseignant a déjà trois (3) sous-catégories reconnues.
 - d) Au plus tard le 15 mai de chaque année scolaire, la liste de rappel est affichée sur le portail de la commission et une copie est fournie au syndicat. Des corrections peuvent y être apportées jusqu'au 22 mai de l'année scolaire courante.
 - e) Le 15 juillet de chaque année scolaire, la commission affiche les listes de rappel révisées en vigueur pour la prochaine année scolaire sur son portail et une copie est fournie au syndicat.
 - f) L'enseignante ou l'enseignant dont le nom apparaît à l'une des listes de rappel du centre peut demander une mutation à la liste de rappel d'un autre centre au plus tard le 1^{er} mai, pourvu que la catégorie existe à cet autre centre. La commission doit confirmer sa décision au plus tard le 15 mai. Cette mutation peut survenir seulement une fois durant la carrière de l'enseignante ou de l'enseignant.

13-3.12 La commission peut radier le nom de l'enseignante ou de l'enseignant des listes de rappel

- a) qui n'était pas disponible à travailler pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs, sauf pour des raisons telles que :
 - un congé de maternité, paternité ou parental couvert par la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1);
 - une invalidité au sens de l'entente;
 - un emploi à temps plein au sein du syndicat local ou de l'APEQ;
 - pour poursuivre des études à temps plein en éducation;
- b) qui a refusé deux (2) offres d'un minimum de 75 heures chacune dans une même année scolaire (les heures de remplacement ne sont pas considérées un refus) dans les sous-catégories pour lesquelles elle ou il est jugé apte et pour lesquelles elle ou il s'était déclaré disponible, ou
- c) qui a démissionné en cours de contrat d'engagement

13-3.13 Formulaires de disponibilité

- a) Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier d'affectation pour l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, au plus tard le 5 avril, la commission met à la disposition de chaque enseignante ou enseignant dont le nom apparaît à la liste de rappel ou qui a enseigné pour la commission durant l'année scolaire courante, un formulaire de disponibilité demandant leur disponibilité à travailler.
- b) Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier d'affectation pour l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, au plus tard le 30 avril, le formulaire de disponibilité doit être rempli. Des copies des formulaires de disponibilité seront envoyées au syndicat au plus tard le 15 mai.

Le défaut de remplir le formulaire signifie que l'enseignante ou l'enseignant est disponible pour toute affectation dans sa ou ses sous-catégories reconnues.

L'enseignante ou l'enseignant doit informer la commission par courriel, sans délai, de tout changement dans sa disponibilité. La commission envoie une copie révisée du formulaire de disponibilité au syndicat.

13-3.14 La commission offre les postes par centre et par sous-catégorie en se servant de la liste de rappel sur laquelle sont inscrits les enseignantes et enseignants légalement qualifiés (liste 1). Une fois cette liste de rappel épuisée, la commission se sert alors de la liste de rappel des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés (liste 2).

13-3.15 Selon les listes de rappel révisées en date du 14 mai et selon l'information soumise par l'enseignante ou l'enseignant sur son formulaire de disponibilité, lorsqu'un poste à temps plein, à temps partiel, de remplacement ou à taux horaire est offert par la commission, les dispositions suivantes s'appliquent

- a) En respectant l'ordre des listes de rappel, les postes sont offerts aux enseignantes et enseignants dans l'ordre suivant :
- Postes réguliers à temps plein;
 - Postes à temps partiel;
 - Postes de remplacement;
 - Heures à taux horaire en ordre décroissant.
- b) La commission offre un poste à l'enseignante ou l'enseignant de la liste de rappel, qui n'est pas disponible à travailler en raison d'un congé de maternité ou d'adoption conformément à 5-13.00. Ces dispositions s'appliquent comme suit:
- i) Pour l'enseignante ou l'enseignant rémunéré à taux horaire, le poste sera octroyé et conservé pour la durée du congé. De plus, les heures prévues pour le poste seront considérées comme enseignées pour la durée du congé. Cependant, l'enseignante ou l'enseignant n'a pas le droit à la rémunération durant le congé.
 - ii) Pour l'enseignante ou l'enseignant sous contrat, le poste et le contrat seront octroyés et l'enseignante ou l'enseignant aura droit à son congé de maternité ou d'adoption, selon le cas, et aux avantages selon les dispositions de l'article 5-13.00 (entente provinciale) comme si elle ou il était enseignante ou enseignant régulier à temps plein. Les heures prévues pour le poste sont considérées enseignées pour la durée du congé.
 - iii) Le poste conservé sera offert selon l'ordre de rappel.
- 13-3.16 Une fois le processus de rappel complété, une rencontre sera organisée entre la commission et le syndicat selon l'échéancier d'affectation de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, au plus tard le 25 juin.
- 13-3.17 La commission offre le poste par courriel. L'enseignante ou l'enseignant accepte ou refuse, dans les deux (2) jours ouvrables. Le défaut de répondre signifie un refus.
- 13-3.18 La commission fournit au syndicat, dans les 30 jours de la complétion du processus d'engagement, une copie des affectations identifiant les enseignantes et enseignants dans le même ordre qu'ils apparaissent aux listes de rappel et incluant l'information suivante :
- la catégorie
 - le nom du centre
 - les dates visées par l'affectation
 - le nombre total d'heures accordées
 - la nature de l'engagement (contrat régulier à temps plein, contrat à temps partiel et de remplacement, ou à taux horaire)
 - tout autre commentaire pertinent.

13-3.19

- a) Si des postes additionnels sont créés, ils seront offerts, selon l'ordre de la liste de rappel, aux enseignantes et enseignants dont la tâche est incomplète pourvu que l'horaire d'enseignement soit compatible à l'horaire existant de l'enseignante ou de l'enseignant ou qu'il peut être modifié pour le rendre compatible
- b) Si une enseignante ou un enseignant accepte un contrat à temps partiel et, plus tard au cours du processus, un poste régulier à temps plein devient disponible, elle ou il se verra offrir ce poste à temps plein sur papier mais conservera son poste actuel pourvu que ce dernier soit un poste à 100 %. Si le poste à temps partiel n'est pas à 100 %, l'enseignante ou l'enseignant sera officiellement muté au poste régulier à temps plein.

13-3.20 En principe et afin d'éviter le double engagement, la commission n'assignera aucune heure d'enseignement additionnelle au-delà du maximum annuel de 720 heures à moins que, malgré les campagnes de recrutement, la commission ne soit pas en mesure de trouver des candidates ou candidats acceptables en nombre suffisant pour répondre aux besoins.

13-8.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS

13-8.02 Comité des besoins particulier en formation professionnelle

La clause 13-15.11 s'applique.

13-8.03 Comité de formation professionnelle du centre (CFPC)

La commission s'assure qu'un montant annuel de 18 000 \$ soit disponible pour la formation technique, les conférences et le perfectionnement sur la réforme académique pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. Ce montant est divisé selon le ratio suivant : 60 % (formation professionnelle) et 40 % (éducation des adultes). Ce montant est distinct du fonds du comité local de perfectionnement des centres et des fonds alloués aux jours de direction. Un sous-comité du comité de perfectionnement du centre est formé dans chaque centre pour déterminer comment ces montants seront utilisés.

Mandat:

- Administrer les fonds alloués par la commission pour la formation technique, des conférences et du perfectionnement sur la réforme académique aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. En l'absence d'un comité de perfectionnement du centre, le conseil d'école assumera cette responsabilité.

Procédures:

- Recevoir et transmettre l'information liée aux ateliers de perfectionnement et aux conférences.
- Allouer les fonds pour les ateliers de perfectionnement et les conférences qui ne sont pas financés par le ministère de l'Éducation.
- Veiller à ce que les fonds soient mis à la disposition de toutes les enseignantes et de tous les enseignants.
- Veiller à ce que les fonds soient utilisés durant l'année. Tout montant non-utilisé durant l'année ne peut pas être reporté (mis en banque) à l'année scolaire suivante.
- Veiller à ce que les enseignantes et enseignants à taux horaire qui n'enseignent pas durant leur participation à des ateliers ou conférences, soient rémunérés pour leur temps.
- Faire rapport des activités du CFPC à chacune des rencontres du conseil d'école.

Composition:

- Le comité est composé des membres du comité de perfectionnement du centre.

13-12.00 AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

13-12.04 Mutations volontaires

Une mutation volontaire signifie un changement de centre.

Le changement peut être permanent ou pour une année seulement.

Une mutation volontaire ne peut être demandée que par une enseignante ou un enseignant ayant un contrat à temps plein.

Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier, au plus tard le 1^{er} mai, le formulaire approprié doit être rempli sur le portail et soumis par l'enseignante ou l'enseignant à la commission. Une liste de ces demandes sera fournie au syndicat.

Au plus tard à la date déterminée à l'échéancier, au plus tard le 15 mai la commission informe l'enseignante ou l'enseignant par écrit, si sa demande de mutation volontaire est octroyée ou non.

13-15.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

13-15.15 Distribution dans le calendrier civil des jours de travail dans l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours et de la période couverte par l'année de travail

Conformément à la clause 13-15.15, les parties conviennent:

- a) L'année de travail de l'enseignante ou de l'enseignant consiste à 200 jours de travail, dont 191 jours d'enseignement et 9 journées pédagogiques.
- b) Le calendrier qui s'applique à tous les centres comporte neuf (9) journées pédagogiques dont cinq (5) sont des journées pédagogiques internes dont le placement dans le calendrier du centre est déterminé par chaque centre.
- c) Les enseignantes et enseignants à taux horaire seront rémunérés pour chaque heure de présence lors d'une journée pédagogique.
- d) La durée d'une journée pédagogique est établie à 5 heures 24 minutes.

13-15.17 Répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants du centre

En distribuant les tâches et les responsabilités parmi les enseignantes et enseignants, la direction du centre considère leur disponibilité. La direction du centre distribue équitablement les tâches parmi les enseignantes et enseignants dans chaque secteur professionnel.

La tâche éducative est de 20 heures par semaine. Ce temps de 20 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Dans ce cas toutefois, la tâche éducative demeure à 720 heures pour l'année.

Dans l'éventualité où une enseignante ou un enseignant sous contrat (régulier, temps partiel, remplacement) serait affecté à une tâche d'enseignement hebdomadaire de trente (30) heures ou plus, les conditions suivantes s'appliquent :

- i. La tâche hebdomadaire maximale de trente (30) heures ne doit pas être excédée pour plus de quatre (4) semaines consécutives.
- ii. La tâche hebdomadaire maximale de trente (30) heures ne doit pas être excédée pour plus de huit (8) semaines au cours d'une année scolaire.
- iii. Une fois que l'enseignante ou l'enseignant a travaillé ses 32 heures au centre, les heures assignées aux tâches complémentaires et au travail de nature personnelle sont considérées complétées.

Une tâche provisoire d'enseignement sera assignée à une enseignante ou un enseignant au plus tard 5 jours suivant la rencontre de placement conjointe de la commission et du syndicat.

La participation au conseil d'établissement est reconnue comme l'équivalent d'une (1) heure de présence chaque semaine.

La participation au conseil d'école est reconnue comme l'équivalent d'une (1) heure de présence chaque semaine