

# **ENTENTE INTERVENUE ENTRE**

LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

**ET**

L'ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL

**2015-2020**

CONVENTION COLLECTIVE LOCALE INTERVENUE

ENTRE

D'UNE PART

LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

ET D'AUTRE PART

L'ALLIANCE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE MONTRÉAL

Dans le cadre de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*

*(RLRQ, chapitre R-8.2)*

## TABLE DES MATIERES

<b>2-0.00</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE</b>	
2-2.00	Reconnaissance des parties locales .....	7
<b>3-0.00</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES</b>	
3-1.00	Communication et affichage des avis syndicaux.....	8
3-2.00	Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales .....	8
3-3.00	Documentation à fournir au syndicat .....	10
3-4.00	Régime syndical .....	13
3-5.00	Déléguée ou délégué syndical .....	14
3-6.06E)	Libérations syndicales (Arrangement local) .....	15
3-7.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent .....	17
<b>4-0.00</b>	<b>LES MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE</b>	
4-1.00	Principes généraux .....	20
4-2.00	Objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants prévus à la LIP à l'exclusion de l'article 244 .....	22
4-3.00	Le Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) .....	24
4-4.00	Le Comité pédagogique de consultation (CPC) .....	26
4-5.00	Le Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE) .....	28
4-6.00	Le Comité d'encadrement des stagiaires (CES) .....	30
4-7.00	Le Comité paritaire au niveau de la commission pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CPCEREHDAA) .....	31
4-8.00	Le Comité des relations de travail (CRT) .....	31
4-9.00	Le Comité de santé et sécurité au travail (CSST) .....	32
<b>5-0.00</b>	<b>CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX</b>	
5-1.01	Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence).....	34
5-1.11	<i>Contrat à temps partiel (arrangement local)</i> .....	35

5-1.14	Liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence) .....	35
5-3.16	Besoins et excédents d'effectifs (Arrangement local) .....	43
5-3.17	Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale .....	44
5-3.21	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'une école .....	51
5-5.00	Promotion (Arrangement local) .....	59
5-6.00	Dossier personnel .....	60
5-7.00	Renvoi .....	62
5-8.00	Non rengagement .....	65
5-9.00	La démission et le bris de contrat .....	67
5-11.00	Réglementation des absences .....	70
5-12.00	Responsabilité civile .....	71
5-13.13	Droits parentaux (Arrangement local) .....	72
5-14.02G)	Force majeure (Arrangement local) .....	73
5-15.00	Nature, durée, modalités du congé sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales .....	74
5-16.00	Congés pour affaires relatives à l'éducation .....	76
<b>6-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS</b>	
6-9.00	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention .....	77
<b>7-0.00</b>	<b>SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT</b>	
7-2.00	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)..	80
<b>8-0.00</b>	<b>LA TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT</b>	
8-4.01	Année de travail (Arrangement local) .....	81
8-4.02	Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail.....	81
8-5.02	Semaine de travail (Arrangement local).....	84

8-5.05	Modalités de distribution des heures de travail .....	85
8-6.05	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative .....	85
8-7.09	Frais de déplacement .....	86
8-7.10	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents .....	86
8-7.11	Suppléance.....	87
8-8.00	Règles de formation des groupes d'élèves (Arrangement local).....	88
<b>9-0.00</b>	<b>RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT A L'ENTENTE</b>	
9-4.00	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales) .....	89
<b>11-0.00</b>	<b>ÉDUCATION DES ADULTES</b>	
11-2.09	Liste de priorité d'emploi et liste de rappel (Arrangement local) .....	90
11-4.02	Reconnaissance des parties locales .....	103
11-5.01	Communication et affichage des avis syndicaux.....	103
11-5.02	Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales .....	103
11-5.03	Documentation à fournir au syndical .....	103
11-5.04	Régime syndical .....	103
11-5.05	Déléguée ou délégué syndical .....	103
11-5.06	Libérations pour activités syndicales .....	103
11-5.07	Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent .....	103
11-5.08	Dispositions générales .....	103
11-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale .....	104
11-7.01	Engagement .....	105
11-7.14B)	Procédure d'affectation et de mutation .....	105
11-7.14D)	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'un centre .....	108
11-7.16	Promotion (Arrangement local) .....	109
11-7.17	Dossier personnel .....	109
11-7.18	Renvoi .....	109
11-7.19	Non rengagement .....	109

11-7.20	Démission et bris de contrat.....	109
11-7.22	Réglementation des absences .....	109
11-7.23	Responsabilité civile .....	110
11-7.25	Congés spéciaux .....	110
11-7.26	Nature, durée, modalités du congé sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales .....	110
11-7.27	Congés pour affaires relatives à l'éducation .....	110
11-8.10	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention .....	110
11-9.03	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement au niveau provincial) .....	110
11-10.03A)	Année de travail.....	111
11-10.03B)	Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail.....	111
11-10.04	Semaine de travail (Arrangement local).....	114
11-10.05	Modalités de distribution des heures de travail .....	115
11-10.09	Frais de déplacement .....	115
11-10.11	Suppléance.....	115
11-11.02	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales) .....	116
11-14.02	Hygiène, santé et sécurité au travail.....	116
<b>13-0.00</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	
13-2.10	Liste de priorité d'emploi et liste de rappel (arrangement local).....	117
13-3.00	Enseignantes ou enseignants à temps partiel et à temps plein .....	126
13-4.02	Reconnaissance des parties .....	126
13-5.01	Communication et affichage des avis syndicaux .....	126
13-5.02	Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales .....	126
13-5.03	Documentation à fournir au syndicat .....	126
13-5.04	Régime syndical .....	126
13-5.05	Déléguée ou délégué syndical .....	126
13-5.06	Libérations pour activités syndicales .....	127

13-5.07	Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent .....	127
13-5.08	Dispositions générales .....	127
13-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale .....	127
13-7.01	Engagement .....	129
13-7.20	Besoins et excédents d'effectifs (Arrangement local).....	129
13-7.21	Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères d'ancienneté et de capacité négociés et agréés à l'échelle nationale .....	129
13-7.25	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'un centre .....	130
13-7.44	Dossier personnel.....	130
13-7.45	Renvoi .....	130
13-7.46	Non rengagement .....	130
13-7.47	Démission et bris de contrat.....	130
13-7.49	Réglementation des absences .....	130
13-7.50	Responsabilité civile .....	130
13-7.52	Congés spéciaux .....	131
13-7.53	Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales .....	131
13-7.54	Congés pour affaires relatives à l'éducation .....	131
13-8.10	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention .....	131
13-9.03	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial) .....	131
13-10.04A)	Année de travail (Arrangement local) .....	131
13-10.04D)	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.....	132
13-10.05	Semaine régulière de travail (Arrangement local) .....	134
13-10.06	Modalités de distribution des heures de travail .....	135
13-10.07J)	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative.....	136
13-10.12	Frais de déplacement .....	136
13-10.13	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents .....	136

13-10.15	Suppléance.....	136
13-13.02	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales) .....	137
13-16.02	Hygiène, santé et sécurité au travail.....	137

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

<i>14-5.00</i>	<i>Disponibilités des conventions collectives .....</i>	<i>138</i>
14-10.00	Hygiène, santé et sécurité au travail .....	138
14-12.00	Entrée en vigueur de la présente convention collective .....	140
Annexe I	Liste informatisée concernant les données des membres.....	141
Annexe II	Formulaire de demande d'adhésion au syndicat.....	142
Annexe III	Stabilité de l'équipe-école .....	143
Annexe IV	Supervision pédagogique.....	144
Annexe V	Conditions de travail des suppléantes et suppléants.....	145
Annexe VI	Conciliation travail-famille .....	147
Annexe VII	Liste des spécialités à l'éducation des adultes.....	148
Annexe VIII	Cadre d'organisation des journées pédagogiques .....	149
Annexe IX	Perfectionnement sur le marché du travail.....	150
Annexe X	Plan d'intervention adapté.....	151
Annexe XI	Formation des groupes au primaire.....	152



## **CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**

---

### **2-2.00 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**

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

## **CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

---

### **3-1.00 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX**

**3-1.01** La Commission reconnaît au Syndicat le droit d'afficher dans les écoles tout document de nature syndicale ou professionnelle dûment signé par une représentante ou un représentant syndical. Tel document doit être remis à l'autorité compétente de l'école.

Tel affichage doit se faire aux mêmes endroits que la Commission ou l'autorité compétente de l'école affiche ou afficherait ses propres communications aux enseignantes et enseignants et il est interdit dans les salles de cours.

De plus, dans le salon du personnel, ou ce qui en tient lieu, un tableau d'affichage est réservé à l'usage exclusif des enseignantes et enseignants et du Syndicat.

Dans les écoles ou les centres où il y a plus d'un secteur d'enseignement et dans la mesure où il y a des salons du personnel différents, un tableau d'affichage est également réservé à l'usage exclusif des enseignantes et enseignants et du Syndicat.

**3-1.02** La Commission reconnaît au Syndicat le droit d'assurer la distribution de documents de nature syndicale ou professionnelle et la communication d'avis de même nature à chaque enseignante ou enseignant, même sur les lieux de travail, mais à l'extérieur du temps où elle ou il exerce sa fonction auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves.

Dans les écoles pourvues d'un système d'intercommunication, l'autorité compétente ou la personne désignée par elle, transmet le message de la déléguée ou du délégué syndical à l'effet de convoquer une réunion de nature syndicale ou professionnelle ou d'en rappeler l'heure et le lieu. Ces messages sont transmis au moment désigné par l'autorité compétente.

**3-1.03** Sur réception par le secrétariat de l'école ou par l'autorité compétente de l'école, cette dernière transmet immédiatement à la déléguée ou au délégué syndical ou à son substitut tout renseignement, document ou autre communication provenant du Syndicat.

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

**3-2.01** Sur demande du Syndicat, pour fins de réunions syndicales ou professionnelles et à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours aux élèves, la Commission fournit gratuitement au Syndicat dans un de ses immeubles, un local disponible et convenable pour la tenue de ses réunions syndicales ou professionnelles. Cependant, dans le cas d'assemblée générale convoquée pour tous les membres du Syndicat, la Commission doit être avisée quarante-huit (48) heures à l'avance de l'utilisation par le Syndicat d'un tel local.

Le Syndicat rembourse à la Commission les frais réellement encourus.

Le Syndicat doit prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.

**3-2.02** À la demande de la déléguée ou du délégué syndical à l'autorité compétente de l'école, les enseignantes et enseignants peuvent, sans frais, pendant les heures normales de travail, tenir des réunions syndicales ou professionnelles dans l'un ou l'autre local de leur école respective, à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours aux élèves. Sur demande du Syndicat, lesdites réunions peuvent se prolonger en soirée à la condition que ce dernier rembourse à la Commission les frais réellement encourus par la prolongation desdites réunions après dix-sept (17) heures.

**3-2.03** Lors de réunions de nature syndicale ou professionnelle, la Commission met gratuitement à la disposition du Syndicat ou de la déléguée ou du délégué syndical les appareils nécessaires à la tenue de la réunion, si ces appareils sont disponibles dans l'école concernée, ne sont pas utilisés à ce moment par le personnel de l'école et ne nécessitent pas la présence d'un membre du personnel nécessaire au fonctionnement des appareils.

Le Syndicat convient de donner à la Commission un avis de vingt-quatre (24) heures et de fournir le matériel nécessaire au fonctionnement de ces appareils ou d'en défrayer le coût. Le Syndicat est responsable des appareils empruntés.

**3-2.04** Lors d'une réunion de nature syndicale ou professionnelle des enseignantes et enseignants de l'école, la déléguée ou le délégué syndical peut utiliser le photocopieur, si ce dernier est disponible et non utilisé à ce moment par le personnel de l'école. La déléguée ou le délégué syndical fournit le matériel nécessaire au fonctionnement de l'appareil ou en défraie le coût.

**3-2.05** L'enseignante ou l'enseignant ne peut participer à de telles réunions lorsqu'elle ou il exerce sa fonction auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves.

**3-2.06** Lorsque la déléguée ou le délégué syndical a besoin d'un local de rencontre ou de travail, la direction de l'école lui en fournit un, si un tel local est disponible à ce moment-là.

**3-2.07** Conformément aux modalités établies par la direction de l'école, la déléguée ou le délégué syndical *peut avoir accès et utiliser un ordinateur et un numériseur de l'école pour recevoir des informations de nature syndicale du Syndicat et pour acheminer des informations de même nature au Syndicat.*

### **3-3.00 DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT**

**3-3.01** La Commission transmet au Syndicat en même temps qu'elle le fait dans les écoles, copie de tous les règlements, résolutions, directives, communications, concernant un ou des ensembles d'enseignantes et d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles.

La Commission affiche dans chacune de ses écoles copie de tous les règlements, résolutions, directives, communications mentionnés au paragraphe précédent.

**3-3.02** La Commission transmet au Syndicat dans les huit (8) jours de sa demande toute compilation statistique officielle qu'elle possède concernant un ou des ensembles d'enseignantes et d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles.

**3-3.03** L'autorité compétente de l'école transmet à la déléguée ou au délégué syndical dans les quinze (15) jours de la rentrée scolaire, en deux (2) exemplaires, le nom de tous les enseignantes et enseignants de son école en indiquant pour chacune et chacun son adresse de résidence et son numéro de téléphone, tels que communiqués par l'enseignante ou l'enseignant.

**3-3.04** Lorsqu'elle procède aux affichages de la répartition des fonctions et responsabilités, la direction de l'école en remet une copie à la déléguée ou au délégué syndical ou au Syndicat s'il n'y a pas de déléguée ou délégué syndical.

**3-3.05** A) La Commission transmet au Syndicat, le ou avant le quinze (15) mai de chaque année, la liste des écoles qu'elle entend opérer pour l'année scolaire suivante en spécifiant pour chacune d'elles :

- le nom;
- l'adresse;
- le numéro de téléphone et de télécopieur, *le cas échéant*, ainsi que l'adresse courriel.

B) La Commission transmet aux deux (2) périodes de paie une liste informatisée concernant les données des membres cotisant ou ayant déjà cotisé au Syndicat depuis les dix-huit (18) derniers mois. Les renseignements dont il est question figurent à l'annexe I de la présente convention collective.

C) La Commission transmet au Syndicat, au plus tard le trente et un (31) octobre de chaque année, en double copie deux (2) listes complètes de chaque secteur (adulte, professionnel et jeune), une par ordre alphabétique et une par école, de tous les enseignantes et enseignants ainsi que les renseignements suivants lorsqu'ils sont disponibles :

- nom et prénom
- adresse
- numéro d'assurance sociale
- numéro matricule
- date de naissance
- sexe
- nombre d'années de scolarité reconnues pour fins de traitement
- scolarité réelle
- autorisation légale d'enseigner
- nombre d'années d'expérience
- nombre d'années de service
- état civil
- poste occupé
- niveau d'enseignement
- discipline enseignée
- statut (régulier, partiel, taux horaire)
- traitement
- numéro de téléphone
- lieu de travail

**3-3.06** La Commission transmet au plus tard le trente et un (31) octobre la liste des enseignantes et enseignants en congé avec ou sans traitement ainsi que celle des enseignantes et enseignants en congé sans traitement à temps partiel pour l'année scolaire en cours en spécifiant pour chacune et chacun le motif du congé.

**3-3.07** Dès sa parution, la Commission transmet au Syndicat la copie du résumé des prévisions budgétaires et de l'état des revenus et dépenses annuels approuvés par la Commission comme document public.

**3-3.08** Le Syndicat a tous les privilèges et obligations d'un contribuable quant à l'obtention des extraits de procès-verbaux et à la consultation du livre des minutes de la Commission.

**3-3.09** *La Commission indique sur chaque bulletin de paie des enseignantes ou enseignants l'état des jours accumulés à ses banques de congés de maladie.*

La Commission transmet au Syndicat un sommaire des banques de congés de maladie des enseignantes et enseignants deux (2) fois par année soit : la première fois au cours du mois d'octobre, l'autre au mois de février.

**3-3.10** La Commission transmet au Syndicat le nombre maximum d'étudiantes et d'étudiants par groupe suggérés par la Direction de l'éducation des adultes et de l'action communautaire (D.E.A.A.C.) pour chaque type de clientèle ainsi qu'une copie du document intitulé « Instruction » émanant du même organisme.

**3-3.11** La Commission transmet au Syndicat les annexes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du ministère de la Santé et des Services sociaux et du ministère du Revenu relatives aux cours de formation générale et professionnelle à temps plein attribués à la commission scolaire par le ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur.

**3-3.12** La Commission transmet au Syndicat, au plus tard le trente et un (31) octobre de chaque année la liste des suppléantes et suppléants occasionnels en indiquant pour chacune et chacun les renseignements suivants, lorsque disponibles :

- nom
- adresse
- numéro de téléphone
- numéro d'assurance sociale
- scolarité
- expérience
- classification
- années de service
- qualification légale
- numéro matricule

**3-3.13** La Commission transmet au Syndicat, au plus tard le trente et un (31) octobre de chaque année les listes suivantes :

- la liste des enseignantes et enseignants ayant obtenu un congé de *retraite progressive*;
- la liste par champ des chefs de groupe;
- la liste des responsables d'école (en indiquant, s'il y a lieu, le nombre de classes);
- la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant du traitement différé;
- la liste des enseignantes et enseignants affectés à plus d'une école avec leur école d'appartenance;
- la liste des enseignantes et enseignants affectés comme enseignant ressource au secondaire et la liste des enseignantes et enseignants du niveau primaire affectés à des projets particuliers;
- la liste des enseignantes et enseignants affectés au PELO;
- la liste des enseignantes et enseignants affectés au CREP ainsi que leur lieu de travail (Éducation des adultes);
- la liste des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés du secteur de l'Éducation des adultes;
- la liste des enseignantes et enseignants ayant un ou des élèves intégrés\*.

De plus, la Commission transmet au CRT, une fois par année, la liste des enseignantes et enseignants ayant obtenu une promotion permanente ou temporaire.

---

\* Cette liste sera toutefois transmise au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) décembre

**3-3.14** La Commission transmet au Syndicat, au plus tard le trente et un (31) octobre de chaque année, les listes suivantes concernant le secteur de la formation professionnelle :

- la liste des enseignantes et enseignants en poste à la date d'entrée en vigueur de l'*Entente nationale* à l'inclusion des enseignantes et enseignants affectés à la *suppléance régulière*;
- la liste des enseignantes et enseignants en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de l'*Entente nationale* en indiquant, en regard de chaque enseignante ou enseignant, la dernière date de mise en disponibilité;
- la liste des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés.

**3-3.15** *La Commission ou l'autorité compétente transmet, par voie électronique ou informatique, les documents qu'elle doit fournir au Syndicat. Sous réserve d'un autre délai prévu à la présente convention, les documents doivent être remis, dans la mesure du possible, dans un délai de cinq (5) jours avant la date prévue pour la rencontre ou de la disponibilité des documents.*

**3-3.16** Le Syndicat est avisé dans un délai de trente (30) jours de tout changement à tous les documents fournis par la Commission, à l'exception des listes informatisées qui seront mises à jour à tous les quatre-vingt-dix (90) jours.

De même, la déléguée ou le délégué syndical est avisé des changements aux deux (2) documents qui doivent lui parvenir selon les dispositions du présent article.

**3-3.17** Lorsqu'il existe un protocole d'entente entre la Commission et un ministère ou un organisme affectant l'organisation pédagogique d'une école, les représentantes et représentants de la direction de l'école concernée fournissent, en début d'année, copie de l'extrait du protocole traitant de la section enseignement aux membres du CPEPE.

#### **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 d'entrée en vigueur de la présente convention collective doit le demeurer pour la durée de la présente convention collective 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 d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui, par la suite, devient membre du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de la présente convention collective sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

**3-4.03** Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, toute candidate ou tout candidat doit, avant son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat selon le formulaire prévu à l'annexe II de la présente convention collective; si le Syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention collective sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

**3-4.04** Toute enseignante ou tout enseignant membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

**3-4.05** Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'être expulsé des rangs du Syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

**3-4.06** Le présent article s'applique également à la suppléante ou au suppléant occasionnel, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

### **3-5.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

**3-5.01** La Commission reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.

**3-5.02** Le Syndicat nomme pour chaque école ou groupe d'écoles une enseignante ou un enseignant de cette école ou de ce groupe d'écoles à la fonction de déléguée ou délégué syndical.

Pour chaque école, il nomme une enseignante ou un enseignant de cette école comme substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.

Le Syndicat peut nommer une autre enseignante ou enseignant de cette école comme deuxième (2<sup>e</sup>) substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.

Dans les écoles ou les centres où il y a plus d'un secteur d'enseignement et plus d'une plage de travail, le Syndicat peut nommer un troisième (3<sup>e</sup>) substitut à la déléguée ou au délégué syndical<sup>1</sup>.

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

**3-5.03** La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut représente le Syndicat dans l'école où elle ou il exerce ses fonctions de déléguée ou délégué syndical ou de substitut.

---

<sup>1</sup> On entend par secteur d'enseignement : formation générale des jeunes, formation professionnelle et éducation des adultes



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

**3-5.05** La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative mais à l'extérieur du temps où elle ou il exerce sa fonction auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la déléguée ou le délégué syndical ou son substitut doit donner un préavis écrit à la direction de l'école. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. Une telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence autorisés prévus à la clause 3-6.06 de la présente convention collective sauf dans les cas de rencontre pour mesure disciplinaire convoquée par la direction de l'école.

**3-5.06** La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut libéré en vertu de la clause 3-5.05 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention collective comme si elle ou il était réellement en fonction.

Conformément à la possibilité prévue au paragraphe E) de la clause 3-6.06 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

**3-6.06 E) LIBÉRATIONS SYNDICALES (ARRANGEMENT LOCAL)**

- 1) À la demande du Syndicat la Commission libère les membres du Conseil d'administration soit à temps plein, soit à temps partiel. Le Syndicat rembourse à la Commission les frais réellement encourus pour les libérations à temps plein et pour les jours de libération à temps partiel des membres du Conseil d'administration concernés.
- 2) Après entente entre la Commission et le Syndicat, le membre du Conseil d'administration faisant l'objet d'une libération à temps partiel ou occasionnelle peut avoir un statut de suppléante ou suppléant régulier à son école ou dans un regroupement d'écoles (bassin raisonnable) lorsqu'il n'est pas libéré.

Dans un tel cas, le Syndicat rembourse à la Commission le coût réel de remplacement et ces journées ne sont pas comptabilisées aux fins du présent arrangement.

- 3) En vertu de la clause 3-6.06 E) de l'*Entente nationale*, une banque annuelle de mille (1 000) jours de libération est disponible pour les libérations occasionnelles des membres du Syndicat. Cette banque ne comprend pas les libérations suivantes :
  - les membres du Conseil d'administration libérés à temps partiel ou occasionnel;
  - la remplaçante ou le remplaçant d'un membre du Conseil d'administration, le cas échéant;

- l'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu d'un mandat particulier normalement attribué à un membre du Conseil d'administration;
- la participation aux comités et sous-comités paritaires de la présente convention collective.

À l'exception de la participation aux comités et aux sous-comités paritaires prévus à la présente convention collective, ces journées sont remboursables.

Ce maximum de mille (1 000) jours peut être modifié avec l'accord des parties.

- 4) En début d'année scolaire, la déléguée ou le délégué d'école est libéré pour l'équivalent d'une demi-journée. Cette demi-journée de libération a lieu à l'occasion d'une journée pédagogique précédant la rentrée scolaire. Pour les écoles comptant plus de cinq cents (500) élèves, deux personnes sont libérées.

Cinquante pour cent (50%) de telles journées de libération est déduit du nombre de jours de libération prévu aux fins du présent arrangement.

- 5) À l'occasion de la libération syndicale d'une demi-journée des représentantes et représentants du Syndicat, la demi-journée de libération syndicale demandée et accordée à l'occasion d'une séance préparatoire aux comités paritaires prévus à la présente convention collective (CRT, CPC, CPPE, CES, CSST, CPCEREHDA) est comptabilisée aux fins du présent arrangement.

Ces demi-journées sont remboursables.

**6) Libérations occasionnelles**

Les libérations syndicales occasionnelles sont facturées mensuellement. Le Syndicat rembourse la Commission dans les trente (30) jours de la facturation.

**7) Libérations à temps plein et à temps partiel**

Le coût des libérations à temps plein et à temps partiel est remboursé selon les modalités de remboursement suivantes :

- avant le premier (1<sup>er</sup>) février de chaque année, pour les libérations accordées du mois d'août au mois de décembre;
- avant le trente (30) avril de chaque année, pour les libérations accordées du mois de janvier au mois de mars;
- le quinze (15) septembre de chaque année pour les libérations accordées du mois d'avril au mois de juin.

### **3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT**

- 3-7.01**
- A) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective et par la suite avant le premier (1<sup>er</sup>) juillet de chaque année, le Syndicat avise par écrit la Commission du taux de la cotisation syndicale régulière. À défaut d'avis, la Commission déduit selon le dernier avis reçu.
  - B) Trente (30) jours avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit la Commission du changement du taux de la cotisation syndicale régulière.
  - C) Soixante (60) jours avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit la Commission du montant ou du taux fixé comme cotisation syndicale spéciale. Avec cet avis, le Syndicat doit fournir à la Commission la liste des enseignantes et enseignants membres du Syndicat et l'aviser mensuellement de tout changement apporté à cette liste et ce, jusqu'à la date de déduction de la cotisation spéciale.
  - D) Tout changement qui affecte le mode de calcul ou le mode de déduction de la cotisation syndicale régulière ne peut être effectué que le premier (1<sup>er</sup>) janvier ou le premier (1<sup>er</sup>) juillet de chaque année. Dans ce cas, le Syndicat doit faire parvenir à la Commission un avis en ce sens soixante (60) jours avant l'une ou l'autre de ces dates.

- 3-7.02**
- A) Lorsque la Commission a reçu l'avis du taux fixé à titre de cotisation syndicale régulière, elle déduit de chacun des versements de traitement de l'enseignante ou l'enseignant :
    - la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant membre du Syndicat;
    - l'équivalent de la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du Syndicat.
  - B) Au plus tard, trente (30) jours après la réception de l'avis de changement de la cotisation syndicale régulière, (soixante (60) jours si le changement affecte le mode de calcul ou de déduction), la Commission déduit de chaque versement de traitement de l'enseignante ou l'enseignant jusqu'au dernier versement de l'année scolaire en cours :
    - la nouvelle cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant membre du Syndicat;
    - l'équivalent de la nouvelle cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du Syndicat.

C) Au plus tard soixante (60) jours après la réception de l'avis de cotisation spéciale, la Commission déduit du traitement de l'enseignante ou l'enseignant :

- la cotisation syndicale spéciale dans le cas de chaque enseignante ou enseignant membre du Syndicat;
- l'équivalent de la cotisation syndicale spéciale dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du Syndicat, mais qui a autorisé par écrit la Commission à lui retenir cette cotisation spéciale. Cette autorisation doit être reçue à la Commission au moins trente (30) jours avant telle déduction.

**3-7.03** Pour l'enseignante ou l'enseignant qui entre en service après le début de l'année scolaire, la Commission déduit de chacun des versements de traitement qui restent à échoir la cotisation syndicale prévue.

**3-7.04** Dans les huit (8) jours suivant le versement de la rémunération, la Commission transmet par virement bancaire au Syndicat ou à l'organisme désigné par lui, le paiement des sommes d'argent déduites à titre de cotisation syndicale et transmet une liste des enseignantes et enseignants cotisés en indiquant le montant déduit pour chacune et chacun.

Cette liste comprend les renseignements suivants pour chaque enseignante et enseignant cotisés :

- le traitement versé et la cotisation perçue pour la période correspondante;
- le traitement versé et la cotisation perçue depuis le premier (1<sup>er</sup>) juillet de l'année scolaire en cours.

Cette liste comprend également pour la période correspondante les renseignements généraux suivants :

- le montant total global du salaire admissible;
- le montant total des cotisations syndicales perçues;
- le nombre total de cotisantes et cotisants.

**3-7.05** La Commission transmet au Syndicat le quinze (15) août et le quinze (15) mars une liste contenant les renseignements suivants :

1. nom et prénom de la cotisante ou du cotisant;
2. son adresse;
3. son numéro d'assurance sociale;
4. son numéro matricule;

5. son statut;
6. son revenu effectivement gagné (excluant les revenus des jours monnayables) pendant la période visée par la liste;
7. son revenu provenant des jours monnayables;
8. son revenu total effectivement gagné pour la période visée par la liste (items 6 et 7);
9. son montant déduit à titre de cotisations régulières;
10. son montant déduit à titre de cotisations spéciales;
11. son montant total des cotisations retenues (items 9 et 10) pour la période visée par la liste;
12. le montant total global pour chacun des items pour la période visée par la liste.

La liste du quinze (15) août couvre la période du premier (1<sup>er</sup>) juillet au trente (30) juin de l'année scolaire précédente, et la liste du quinze (15) mars couvre la période du premier (1<sup>er</sup>) janvier au trente et un (31) décembre de l'année civile précédente.

**3-7.06** La Commission transmet au Syndicat toute réclamation concernant les déductions faites dont il est question au présent article et le Syndicat doit prendre fait et cause pour la Commission en pareil cas. De plus, le Syndicat doit payer à la Commission toutes sommes dues conformément à la décision finale.

**3-7.07** Pour chaque enseignante ou enseignant, la Commission indique chaque année sur les feuillets d'impôt le montant total retenu à titre de cotisations syndicales ou de leur équivalent.

**3-7.08** Les dispositions du présent article s'appliquent également à la suppléante ou au suppléant occasionnel, à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

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

---

### **4-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX**

**4-1.01** Il est reconnu que les enseignantes et enseignants sont les agents les plus impliqués dans l'enseignement et, à ce titre, participent à l'élaboration d'orientations et de politiques pédagogiques.

Reconnaissant l'apport de la communauté enseignante, les organismes de participation sont obligatoirement consultés par la Commission ou la direction de l'établissement, selon le cas, sur les objets prescrits par la présente convention collective et la LIP.

Afin d'assurer la qualité et l'efficacité de la participation, la Commission ou la direction de l'établissement, selon le cas, doit fournir aux représentantes et représentants des enseignantes et enseignants, dans un délai raisonnable, les informations pertinentes à l'objet sur lequel il y a participation en la manière prévue au présent article.

**4-1.02** La Commission reconnaît comme seules représentantes et seuls représentants officiels des enseignantes et enseignants sur tous les objets de participation prévus à la LIP, à l'exclusion de l'article 244, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants nommés selon les modalités établies par les enseignantes et enseignants lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction.

**4-1.03** La Commission reconnaît comme seules représentantes et seuls représentants officiels des enseignantes et enseignants sur tous les objets de participation prévus par la présente convention collective, par l'*Entente nationale* et par l'article 244 de la Loi sur l'instruction publique (*RLRQ, c. I-13.3*), les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants aux Comités suivants :

- a) le Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école (CPEPE) (4-3.00);
- b) le Comité pédagogique de consultation (CPC) (4-4.00);
- c) le Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE) (4-5.00);
- d) le Comité d'encadrement des stagiaires (CES) (4-6.00);
- e) le Comité paritaire au niveau de la Commission pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage; (CPCEREHDAA) (4-7.00);
- f) le Comité des relations de travail (CRT) (4-8.00);
- g) le Comité de santé et sécurité au travail (CSST) (4-9.00);

- 4-1.04** L'autorité compétente devra selon les objets traités, approuver la proposition des enseignantes et enseignants, élaborer avec la participation des enseignantes et enseignants des propositions, participer dans le cadre d'une démarche consensuelle avec les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants, consulter les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants ou entériner les décisions de l'organisme de participation conformément aux dispositions du présent chapitre.
- 4-1.05** L'autorité compétente devra soumettre à la consultation des enseignantes et enseignants par le biais des comités établis au présent chapitre, les objets de consultation prévus par la présente convention collective, l'*Entente nationale* et l'article 244 de la Loi sur l'instruction publique (*RLRQ, c. I-13.3*), avant de prendre une décision et de la mettre en application. Toutefois, l'autorité compétente pourra décider sans autre délai si les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants n'ont pas fait connaître leurs recommandations dans les délais requis.
- 4-1.06** Si, après la consultation, l'autorité compétente décide de ne pas donner suite aux recommandations de l'organisme consulté, elle est tenue de donner audit organisme les raisons pertinentes qui motivent ses positions avant de mettre sa décision en application sauf dans les cas imprévus. Ensuite ces motifs sont confirmés par écrit dans un délai de quinze (15) jours ouvrables.
- 4-1.07** Le fonctionnement des comités consultatifs ne peut avoir pour effet de libérer de sa charge de travail l'enseignante ou l'enseignant qui y participe, à moins qu'il en soit stipulé autrement dans la présente convention collective.
- 4-1.08** La délégation syndicale est consultée au comité prévu à cet effet, s'il en est un, sinon la consultation est faite par le biais du CRT au regard des objets de consultation suivants :
- la politique d'admission;
  - le programme d'accès à l'égalité;
  - le programme d'aide au personnel;
  - la politique concernant les moyens de contrer le harcèlement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle en milieu de travail;
  - la politique contre toute forme de violence ou de harcèlement au travail;
  - la politique sur les commandites;
  - la politique de sélection et d'engagement des enseignantes et des enseignants;
- Il en est de même pour toute politique et orientation de la Commission pouvant concerner les enseignantes et enseignants.

#### 4-2.00 **OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS PRÉVUS À LA LIP À L'EXCLUSION DE L'ARTICLE 244**

- A) En conformité avec les dispositions de la LIP, les enseignantes et enseignants soumettent une proposition pour approbation par la direction sur les objets suivants :
- 1) les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève (notamment les bulletins et les périodes d'examens);
  - 2) les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques;
  - 3) le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement de programmes d'études;
  - 4) les programmes d'études locaux pour répondre aux besoins particuliers des élèves;

Les propositions des enseignantes et enseignants sont faites selon les modalités établies par celles-ci et ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.

À moins d'entente différente, les propositions des enseignantes et enseignants doivent être données dans un délai de *trente (30) jours* de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans les *trente (30) jours* de la réception de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

- B) En conformité avec les dispositions de la LIP, *les enseignantes et enseignants ainsi que les autres membres du personnel concernés soumettent une proposition pour approbation par la direction sur les objets suivants :*

- 1) les règles pour le classement des élèves et le passage d'un cycle à l'autre au primaire;
- 2) *les moyens retenus pour atteindre les objectifs et les cibles visés par le projet éducatif.*

*Les propositions des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés sont faites selon les modalités établies par ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.*



À moins d'entente différente, les propositions *des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés* doivent être données dans un délai de *trente (30) jours* de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans les *trente (30) jours* de la réception de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

C) En conformité avec les dispositions de la LIP, la direction élabore, avec la participation des enseignantes et enseignants, les propositions qu'elle devra soumettre pour approbation ou adoption, selon le cas, au Conseil d'établissement sur les objets suivants :

- 1) le projet éducatif de l'école;
- 2) le plan de *lutte contre l'intimidation et la violence* ;
- 3) les règles de conduite et les mesures de sécurité;
- 4) les modalités d'application du régime pédagogique;
- 5) l'orientation générale relative à l'enrichissement ou l'adaptation par les enseignantes et enseignants des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études;
- 6) l'orientation générale relative à l'élaboration de programmes d'études locaux;
- 7) le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option;
- 8) la programmation des activités éducatives qui nécessitent un changement aux heures d'entrée et de sortie quotidiennes des élèves ou un déplacement de ceux-ci à l'extérieur des locaux de l'école;
- 9) la mise en œuvre des programmes des services complémentaires et particuliers visés par le régime pédagogique.

Les modalités de cette participation sont celles établies par les enseignantes et enseignants lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, celles établies par cette dernière.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

#### **4-3.00 LE COMITÉ DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUX POLITIQUES DE L'ÉCOLE (CPEPE)**

**4-3.01** Sur certains objets relatifs aux activités éducatives et à la vie pédagogique et disciplinaire de l'école, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école participent à une démarche consensuelle qui vise à obtenir un résultat commun et sur d'autres objets relatifs aux activités éducatives et à la vie pédagogique et disciplinaire de l'école, ils sont consultés.

**4-3.02** Les enseignantes et enseignants d'une école désignent celles et ceux d'entre eux qui les représentent au Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école (CPEPE).

Au Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école on retrouve un maximum de sept (7) représentantes et représentants des enseignantes et enseignants nommés avant le quinze (15) octobre et un maximum de deux (2) représentantes et représentants de la direction.

Les nominations respectent, dans la mesure du possible, les différents cycles, champs ou niveaux d'enseignement.

**4-3.03** A) Par le biais du Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école, la direction de l'école et les enseignantes et enseignants membres du Comité prennent, dans le cadre d'une démarche consensuelle, les décisions relatives aux activités éducatives et à la vie pédagogique et disciplinaire de l'école et en déterminent les modalités d'application. Cette démarche consensuelle inclut les orientations de la Commission. Dans ce cadre, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au Comité participent à une démarche consensuelle sur les sujets suivants :

1. les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités y incluant celles des chefs de groupe, le cas échéant;
2. le contenu des journées pédagogiques à l'exclusion de la ou des journées dont le contenu est fixé par la Commission et de la ou des journées dont le contenu est proposé par les enseignantes et les enseignants à la direction pour son approbation;
3. les modalités d'application des nouvelles méthodes pédagogiques;
4. l'organisation des rencontres parents-enseignantes et enseignants;
5. le système de surveillance;
6. le système de remplacement d'urgence;
7. les modalités d'application de l'opération «Portes ouvertes»;
8. les modalités de l'entrée progressive : ces modalités peuvent comprendre des activités éducatives, un horaire réduit, l'accueil en sous-groupe, etc.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

B) Par le biais du Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école, la direction de l'école consulte les enseignantes et enseignants membres du Comité avant de prendre des décisions relatives aux activités éducatives et à la vie pédagogique et disciplinaire de l'école. La direction consulte également les enseignantes et enseignants sur les modalités d'application de ces décisions. Cette consultation inclut les orientations de la Commission. La direction consulte les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au Comité notamment sur :

1. la ventilation des budgets affectés à la vie pédagogique ou, selon le cas, pour la formation professionnelle ou l'éducation des adultes, la ventilation des budgets affectés à l'enseignement;
2. la gestion des horaires des élèves, des écoles ou des centres;
3. les devis pédagogiques;
4. le système de contrôle des retards et des absences des élèves;
5. l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans la tâche d'enseignement;
6. les modalités d'application de la procédure à suivre lors d'absences au travail;
7. l'horaire des spécialistes au primaire.

C) La direction dépose, pour information, aux membres du Comité :

- les modalités et la liste des objets sur lesquels portent les rencontres professionnelles avec les enseignantes et enseignants de l'école;
- les documents relatifs au budget de l'école déposés au Conseil d'établissement (CÉ);

D) Conformément à la clause 8-9.05 B) de l'*Entente nationale*, le CPEPE procède à la nomination d'un maximum de trois (3) enseignantes ou enseignants au comité école pour les élèves à risque et pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CEEREHDAA).

E) Conformément à l'annexe XII de l'*Entente nationale*, le CPEPE reçoit le projet élaboré au niveau de l'école par la direction et les enseignantes et enseignants.

F) En vertu de l'alinéa d) de la section 4 de la clause 8-4.02, les enseignantes et enseignants soumettent à la direction leur proposition de contenu de la ou des journées pédagogiques pour son approbation.

Toutes nouvelles orientations établissant ou modifiant les activités éducatives et la vie pédagogique et disciplinaire de l'école prévues aux paragraphes A) et B) de la présente clause doivent selon les objets traités, respecter l'une ou l'autre des façons de faire.

**4-3.04** Dans le cadre de l'application de la clause 4-3.03 A), on entend par démarche consensuelle, un processus interactif qui vise à obtenir un résultat commun. À défaut d'atteindre un consensus dans les délais requis ou raisonnables, la direction de l'école prendra les décisions appropriées.

**4-3.05** Dans le cadre de l'application de la clause 4-3.03 B), les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants et celles et ceux de la direction peuvent soumettre pour étude un sujet concernant les activités éducatives et la vie pédagogique et disciplinaire de l'école. L'autorité compétente se prononce sur les recommandations des représentantes et représentants des enseignantes et enseignants consécutives à l'étude d'un tel sujet.

À moins d'entente différente, les recommandations des représentantes et représentants des enseignantes et enseignants doivent parvenir à l'autorité compétente dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Les réponses de l'autorité compétente aux recommandations des représentantes et représentants des enseignantes et enseignants doivent parvenir dans un délai raisonnable.

Les décisions sont du ressort exclusif de la direction de l'école.

**4-3.06** Le Comité établit ses propres procédures de fonctionnement, étant entendu que les réunions du Comité ont lieu à l'intérieur de la journée de travail des enseignantes et enseignants, à moins qu'il n'y ait entente sur un autre moment.

**4-3.07** L'enseignante ou l'enseignant membre du CPEPE se voit comptabiliser une (1) heure par semaine dans les vingt-sept (27) heures de travail mais à l'extérieur de la tâche éducative.

#### **4-4.00 LE COMITÉ PÉDAGOGIQUE DE CONSULTATION (CPC)**

**4-4.01** Les membres du personnel enseignant de la Commission participent par leur délégation syndicale au Comité pédagogique de consultation à l'élaboration des politiques pédagogiques et des règles générales d'application desdites politiques.

**4-4.02** Le Comité pédagogique de consultation est formé de cinq (5) représentantes et représentants de la Commission et de la délégation syndicale au nombre de cinq (5) personnes dont un maximum de quatre (4) enseignantes et enseignants.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

- 4-4.03** La Commission et le Syndicat nomment respectivement, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, les représentantes et représentants qui siègent au Comité.
- 4-4.04** Le Comité établit ses procédures de fonctionnement.
- 4-4.05** Le Comité est consulté sur :
- A) les politiques et orientations pédagogiques pouvant concerner les enseignantes et enseignants;
  - B) les objets prévus à la LIP;
  - C) notamment sur les objets suivants :
    - 1) la grille matière;
    - 2) le calendrier scolaire triennal;
    - 3) le changement de bulletins;
    - 4) les critères régissant le choix des manuels et du matériel didactique parmi la liste de ceux approuvés par le Ministre;
    - 5) la politique d'évaluation des apprentissages;
    - 6) l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques;
    - 7) les orientations relatives au projet éducatif de la Commission ou aux plans d'action pour la formation professionnelle et l'éducation des adultes;
    - 8) l'utilisation de l'ordinateur dans l'accomplissement de tâches en relation avec la fonction générale de l'enseignante ou l'enseignant;
    - 9) les modalités d'application des examens du Ministère et de la Commission;
    - 10) le nombre de représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au conseil d'établissement;
    - 11) les services éducatifs particuliers s'adressant aux élèves vivant en milieu pluriethnique (re : 8-11.01 de l'*Entente nationale*);
    - 12) les services éducatifs particuliers pour les élèves vivant en milieu économiquement faible (re : 8-12.01 de l'*Entente nationale*);
    - 13) les modalités de l'entrée progressive au préscolaire (annexe II de l'*Entente nationale*). Cette consultation s'applique également advenant le cas où la Commission décide d'une entrée progressive s'étendant sur plus de *trois (3)* jours au sens du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de l'annexe II.

**4-4.06** Les enseignantes et enseignants membres de la délégation syndicale sont libérés pour la durée des réunions du Comité pédagogique de consultation aux frais de la Commission.

**4-4.07** Les membres du Comité peuvent s'entendre pour recourir à des sous-comités sur des sujets particuliers. Un maximum de trois (3) représentantes et représentants des enseignantes et enseignants à un tel sous-comité sont libérés pour la durée des réunions d'un sous-comité.

**4-4.08** Les recommandations de la délégation syndicale doivent parvenir aux représentantes et représentants de la Commission dans un délai raisonnable. Les réponses de l'autorité compétente aux recommandations de la délégation syndicale doivent aussi parvenir dans un délai raisonnable.

**4-5.00 LE COMITÉ PARITAIRE DE PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS (CPPE) ET LE COMITÉ LOCAL DE PERFECTIONNEMENT (CLP)**

**4-5.01** Comités de perfectionnement

A) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, la Commission et le Syndicat forment un Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE).

B) Chaque établissement met sur pied un comité local de perfectionnement (CLP).

**A) Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE)**

**4-5.02** Le Comité établit ses procédures de fonctionnement.

**4-5.03** Le Comité prévu à l'alinéa A) de la clause 4-5.01 est composé de cinq (5) membres désignés par le Syndicat dont un maximum de quatre (4) enseignantes et enseignants et de cinq (5) membres désignés par la Commission. En tout temps, le Syndicat et la Commission peuvent remplacer, après avis, tout membre permanent par un substitut.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

**4-5.04** Responsabilités du CPPE :

- a) faire des recommandations à la Commission sur le perfectionnement des enseignantes et enseignants;
- b) faire des recommandations à la Commission sur la répartition des budgets prévus;
- c) faire des recommandations à la Commission et proposer aux établissements les critères d'attribution des fonds, des modalités et un quanta de remboursement pour les activités de perfectionnement;
- d) faire des recommandations à la Commission sur la planification et la réalisation du perfectionnement institutionnel;
- e) recevoir au début du mois de juin le rapport de chaque établissement sur les activités réalisées au cours de l'année et formuler des recommandations à la Commission, s'il y a lieu;
- f) disposer de toutes autres questions relatives aux activités de perfectionnement de sa compétence.

**4-5.05** La Commission fournit annuellement un bilan des activités et un bilan comptable pour les activités de perfectionnement réalisées.

**4-5.06** La Commission et le Syndicat conviennent de fournir au Comité toutes les informations pertinentes à la bonne marche de ses réunions.

**4-5.07** La Commission assume les frais ordinaires de fonctionnement du Comité et est responsable de l'administration financière des fonds administrés par le Comité.

**4-5.08** Les quatre (4) enseignantes et enseignants membres du Comité sont libérés pour la durée des réunions du Comité.

**4-5.09** La Commission s'engage à entériner toutes les recommandations unanimes ou majoritaires du Comité à moins que telles recommandations n'aillent à l'encontre d'une politique de la Commission ou de l'*Entente nationale*.

**B) Comité local de perfectionnement (CLP)**

**4-5.10** Le Comité est composé d'un membre de la direction et de deux (2) représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants choisis parmi les enseignantes et enseignants de l'établissement.

**4-5.11** Dans le cadre des orientations et des politiques recommandées par le CPPE et entérinées par la Commission, des activités de perfectionnement convenues avec les enseignantes et enseignants et selon les budgets alloués, le Comité local de perfectionnement (CLP) a pour mandat :

- a) d'appliquer les propositions du CPPE sur les critères d'attribution des fonds, les modalités et les montants alloués pour le perfectionnement;
- b) d'analyser les besoins de l'école ou du centre et de convenir des besoins prioritaires;
- c) d'étudier les projets et de répondre aux besoins prioritaires;
- d) de répartir les ressources financières allouées;
- e) d'évaluer les activités réalisées et de produire un rapport pour le CPPE et formuler, s'il y a lieu, des recommandations à la Commission ou au CPPE;

#### **4-6.00 LE COMITÉ D'ENCADREMENT DES STAGIAIRES (CES)**

**4-6.01** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, la Commission et le Syndicat forment un Comité d'encadrement des stagiaires.

**4-6.02** Le Comité est composé de quatre (4) représentantes et représentants nommés par la Commission et de quatre (4) représentantes et représentants dont un maximum de trois (3) enseignantes et enseignants nommés par le Syndicat. En tout temps, le Syndicat et la Commission peuvent remplacer, après avis, tout membre permanent par un substitut.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

**4-6.03** Le Comité établit ses procédures de fonctionnement.

**4-6.04** Dans ce cadre et en tenant compte des orientations du Ministère, le Comité a pour mandat de convenir des dispositions relatives à l'encadrement des stagiaires, notamment en ce qui a trait :

- a) aux fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé;
- b) à la compensation des enseignantes et enseignants associés;
- c) à l'allocation reçue aux fins d'encadrement des stagiaires.



**4-7.00 LE COMITÉ PARITAIRE AU NIVEAU DE LA COMMISSION POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (CPCEREHDA)**

**4-7.01** Le Comité établit ses procédures de fonctionnement.

**4-7.02** Le Comité est formé de six (6) représentantes et représentants nommés par la Commission et de six (6) représentantes et représentants dont un maximum de cinq (5) enseignantes et enseignants nommés par le Syndicat. En tout temps, le Syndicat et la Commission peuvent remplacer, après avis, tout membre permanent par un substitut.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

**4-7.03** Les cinq (5) enseignantes et enseignants membres de la délégation syndicale au Comité sont libérés pour la durée des réunions dudit comité aux frais de la Commission.

**4-7.04** Les recommandations de la délégation syndicale doivent parvenir aux représentantes et représentants de la Commission dans un délai raisonnable. Les réponses de l'autorité compétente aux recommandations de la délégation syndicale doivent aussi parvenir dans un délai raisonnable.

**4-8.00 LE COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)**

**4-8.01** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective la Commission et le Syndicat forment un Comité des relations de travail.

**4-8.02** Le Comité établit ses procédures de fonctionnement. Il doit cependant établir un calendrier des rencontres auquel peuvent s'ajouter des rencontres ponctuelles répondant à des situations d'urgence.

**4-8.03** Le Comité est composé de trois (3) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) membres désignés par la Commission.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

**4-8.04** Le Comité a pour fonction :

- a) de tenter de solutionner les difficultés rencontrées pour l'interprétation et l'application de la présente convention collective, de l'*Entente nationale*, des lois et règlements et des politiques;
- b) de décider du bien-fondé de tout grief et de discuter pour tenter d'en arriver à un règlement;
- c) de procéder à la consultation sur le processus de sécurité d'emploi notamment sur le calendrier de sécurité d'emploi, les exigences particulières et les disciplines d'enseignement;
- d) de procéder à la consultation sur un objet pour lequel il n'y a pas de comité prévu à cet effet, conformément à la clause 4-1.08.

**4-8.05** Les recommandations de la délégation syndicale doivent parvenir aux représentantes et représentants de la Commission dans un délai raisonnable. Les réponses de l'autorité compétente aux recommandations de la délégation syndicale doivent aussi parvenir dans un délai raisonnable.

**4-8.06** Les enseignantes et enseignants membres de la délégation syndicale au Comité sont libérés pour la durée des réunions dudit Comité aux frais de la Commission.

#### **4-9.00 LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CSST)**

**4-9.01** Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, la Commission et le Syndicat forment un comité paritaire de santé et de sécurité au travail.

**4-9.02** Le Comité est composé de cinq (5) membres dont un maximum de quatre (4) enseignantes et enseignants nommés par le Syndicat et de cinq (5) membres nommés par la Commission. En tout temps, le Syndicat et la Commission peuvent remplacer, après avis, tout membre permanent par un substitut.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentantes et représentants respectifs.

**4-9.03** Le Comité établit ses procédures de fonctionnement.

- 4-9.04** Le Comité est chargé d'élaborer des recommandations à la Commission sur :
- a) les informations à transmettre aux enseignantes et enseignants;
  - b) les règlements à établir en vue d'éviter tout élément ou situation susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des enseignantes et enseignants;
  - c) les mesures à prendre pour faire respecter les lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail;
  - d) tout plan d'action touchant l'ensemble des écoles de la Commission et requis par la Commission de santé et de sécurité au travail;
  - e) l'établissement d'un programme de prévention conformément aux dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (*RLRQ, c. S-2.1*) dans la mesure où ces dispositions sont rendues applicables au secteur de l'éducation.
- 4-9.05** De plus, le Comité est chargé d'analyser les problèmes qui lui sont soumis et de faire les recommandations appropriées à la Commission.
- 4-9.06** Au moment de la demande d'avis ou de la présentation d'un problème au Comité, les parties s'entendent sur les délais dans lesquels le Comité devra présenter sa recommandation.
- 4-9.07** Les quatre (4) enseignantes et enseignants membres de la délégation syndicale au Comité sont libérés pour la durée des réunions dudit Comité aux frais de la Commission.

## **CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**

---

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

- a) Une candidate ou un candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la Commission doit :
  - 1. remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la Commission;
  - 2. indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
  - 3. donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
  - 4. remplir un formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires et le transmettre à la Commission;
  - 5. déclarer si elle ou il a bénéficié d'un avantage dans le secteur de l'éducation au cours de la période où elle ou il ne peut occuper un emploi dans les secteurs public et parapublic sans encourir de pénalités. Dans l'affirmative, les avantages reçus doivent être remis pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.
- b) Une enseignante ou un enseignant qui est engagé par la Commission doit :
  - 1. fournir les preuves de qualifications et d'expérience;
  - 2. produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, suite à la demande d'emploi.
- c) Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission.
- d) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, la Commission de tout changement de domicile.
- e) Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la Commission fournit à l'enseignante ou l'enseignant :
  - 1. une copie de son contrat d'engagement;
  - 2. un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat conforme à l'annexe II de la présente convention collective;

3. un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption, s'il y a lieu.
- f) La Commission fait parvenir une copie du contrat d'engagement au Syndicat dans les trente (30) jours de sa signature.

#### **5-1.11 CONTRAT À TEMPS PARTIEL (ARRANGEMENT LOCAL)**

*Après 2 mois consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, la commission offre à la suppléante ou au suppléant occasionnel, qui l'a remplacé durant tout ce temps, un contrat à temps partiel; ce contrat à temps partiel est rétroactif à la date du début du cumul des 2 mois consécutifs de remplacement. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 2 mois consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.*

*Cet arrangement local s'applique de façon rétroactive à compter du 22 août 2018.*

#### **5-1.14 LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI POUR L'OCTROI DE CONTRATS (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)**

##### **Section 1 Accès au bassin d'admissibilité aux fins d'octroi de contrats à temps partiel**

La Commission établit le bassin d'admissibilité par discipline<sup>1</sup> aux fins d'octroi de contrats à temps partiel :

1. le bassin contient le nom des personnes suivantes :
  - a) les personnes qui y étaient inscrites, en conformité avec les modalités prescrites à la convention collective 2005-2010, au 31 octobre 2018;
  - b) les personnes qui, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, effectuent de trente (30) à cinquante (50) jours consécutifs de travail à un même poste sans avoir obtenu d'évaluation négative;

---

<sup>1</sup> Discipline : la Commission utilise la même liste de disciplines que celle établie pour les enseignantes et enseignants à temps plein dans le cadre de la clause 5-3.12. Cependant, la Commission peut, aux fins de la liste de priorité d'emploi, définir des disciplines d'enseignement pour le champ 3, après consultation du Syndicat, pour couvrir les spécialités d'enseignement autres que celles visées par les champs 4, 5, 6, 7 et 32. Les titulaires de ce champ sont cependant regroupés dans la même discipline.

2. la personne inscrite au bassin d'admissibilité à des contrats à temps partiel faisant l'objet d'une seconde évaluation négative à l'intérieur d'une période de quatre (4) années de présence effective au travail dans la fonction enseignante est radiée de tous les bassins. Une telle radiation équivaut à une rupture du lien d'emploi.

## **Section 2 Accès à la liste de priorité d'emploi aux fins d'octroi de contrats à temps plein et à temps partiel**

1. La Commission dresse la liste de priorité d'emploi par discipline. Cette liste comprend le nom des personnes qui y étaient inscrites, en conformité avec les modalités prescrites à la convention collective 2005-2010.
2. *L'enseignante ou l'enseignant qui a accédé à la liste de priorité d'emploi sans avoir été évalué ou celle ou celui dont le processus d'évaluation n'a pu être complété, en raison de la durée de son absence pour l'un des motifs prévus aux articles 5-10.00, 5-13.00, 5-18.00 ou 5-20.00 de l'Entente nationale, pourra, au cours de la première année suivant son retour au travail faire l'objet d'une évaluation.*
3. *La liste de priorité ne peut contenir le nom d'une personne retraitée.*
4. *La personne inscrite au bassin d'admissibilité à des contrats à temps plein faisant l'objet d'une seconde évaluation négative à l'intérieur d'une période de quatre (4) années de présence effective au travail dans la fonction enseignante est radiée de tous les bassins. Une telle radiation équivaut à une rupture du lien d'emploi.*

## **Section 3 Mises à jour annuelles de la liste de priorité d'emploi aux fins d'octroi de contrats à temps plein et à temps partiel**

Au quinze (15) avril de chaque année, la Commission met à jour la liste de priorité d'emploi de la façon suivante :

1. le nom des personnes inscrites à la liste de priorité d'emploi de l'année en cours ainsi que le nom des personnes ayant été non rengagées pour surplus de personnel;
2. le nom des personnes qui ont enseigné sous contrat à temps partiel dont la durée était préalablement déterminée d'au moins cinq (5) mois à cent pour cent (100%) de la tâche ou le nom des personnes ayant enseigné pour une période déterminée ou indéterminée, sous un contrat à temps partiel totalisant cent (100) jours de travail durant l'année en cours;
3. le nom des personnes qui ont enseigné sous contrat à temps partiel à deux reprises totalisant cent quarante (140) jours de travail au cours des trois (3) dernières années scolaires. Ces deux contrats à temps partiel peuvent avoir été effectués au cours d'une même année scolaire;

### **Aux fins de l'application de la Section 3 :**

4. a) la Commission considère comme étant un contrat le cumul de plusieurs contrats à temps partiel dans une même école;
  - b) la Commission considère comme étant un contrat le cumul de plusieurs contrats à temps partiel dans plus d'une école, dans la spécialité du spécialiste et dans les disciplines du champ 03, à l'exception des titulaires;
  - c) les journées effectuées dans un remplacement indéterminé avant l'octroi du contrat, sont comptabilisées aux fins du calcul des cent (100) jours requis.
5. La période de cinq (5) mois ou le cumul des jours totalisant cent (100) jours doit avoir été atteint le quinze (15) avril de l'année en cours. La personne doit avoir obtenu une évaluation positive<sup>1</sup> pour la période prévue au contrat. Les personnes ayant complété la période ou le cumul requis après le quinze (15) avril de l'année scolaire en cours et qui ont obtenu une évaluation positive<sup>1</sup> seront inscrites sur la liste de priorité de la mise à jour du trente et un (31) octobre de l'année suivante.
  6. Le cumul des jours totalisant cent quarante (140) jours doit avoir été atteint le quinze (15) avril de l'année en cours. La personne doit avoir obtenu une évaluation positive<sup>1</sup> pour chacune des périodes prévues au contrat. Les personnes ayant complété un cumul requis après le quinze (15) avril de l'année scolaire en cours et qui ont obtenu une évaluation positive<sup>1</sup> seront inscrites sur la liste de priorité de la mise à jour du trente et un (31) octobre de l'année suivante.
  7. L'ordre des personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi est déterminé selon la date d'entrée dans le bassin d'admissibilité à des contrats à temps partiel.

### **Section 4**

Au moment où une enseignante ou un enseignant renonce aux bénéfices de la sécurité d'emploi tels que prévus à la clause 5-3.23 de l'*Entente nationale*, la Commission inscrit son nom au début de la liste de priorité d'emploi correspondant à son champ ou sa discipline d'enseignement jusqu'à ce qu'elle ou il refuse un poste menant à la permanence. Dans ce cas, son nom est inscrit selon la date d'entrée dans le bassin.

L'enseignante ou l'enseignant non rengagé qui refuse un poste menant à la permanence voit également son nom inscrit selon la date d'entrée dans le bassin.

---

<sup>1</sup> À compter du 1er juillet 2009, l'évaluation positive équivaut à une note minimale de soixante-quinze pour cent (75%) dont un résultat de quatre-vingt pour cent (80%) en gestion de classe. De ce fait, les enseignantes et enseignants en dénombrement flottant peuvent avoir accès à la liste de priorité d'emploi dans la mesure où il y a possibilité d'évaluer la gestion de classe. De plus, l'absence d'évaluation au dossier ne doit pas restreindre le droit de l'enseignante ou l'enseignant à être inscrit sur la liste de priorité d'emploi.

## Section 5

Aux fins d'attribution de contrats à temps plein et à temps partiel<sup>1</sup> dont la durée est préalablement déterminée de cinquante pour cent (50%) et plus par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein pour une année scolaire, la Commission attribue les postes, sous réserve du critère de capacité, selon l'ordre de la date d'entrée dans le bassin dans la discipline visée.

### 1. Attribution des postes à temps plein et à temps partiel (avant la fin de l'année scolaire)

Au terme du processus de placement prévu à la clause 5-3.17 C) 1 de la présente convention collective et à moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, lorsque la Commission doit combler un poste d'enseignant régulier à temps plein ou un poste donnant accès à des contrats à temps partiel dont la durée est préalablement déterminée de cinquante pour cent (50%) et plus par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, *sauf pour les champs un (01) à trois (03)*, elle procède à l'attribution du poste par l'utilisation de l'Internet au moment et selon les modalités déterminées par la Commission ou par la convocation des enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi à une assemblée de placement.

Pour les autres champs, l'attribution du poste peut se faire par l'utilisation de l'Internet ou par tout autre moyen, après entente entre la Commission et le Syndicat. Les moments et les modalités sont déterminés par la Commission. À défaut, la Commission convoque les enseignantes et les enseignants de la liste de priorité d'emploi à une assemblée de placement.

Lors du processus de placement, les postes sont affichés et l'enseignante ou l'enseignant est invité à choisir un poste dans le respect de l'ordre de la liste de priorité d'emploi.

### 2. Attribution des postes (période comprise entre la fin de l'année scolaire et les assemblées de placement de la rentrée scolaire)

Conformément aux dispositions de la clause 5-3.17 C) 3. de la présente convention collective et au terme du processus de placement prévu à la clause 5-3.17 C) 1.

#### a) Postes à temps plein

Lorsque la Commission doit combler un poste d'enseignant régulier, elle convoque les enseignantes et les enseignants de la liste de priorité d'emploi à une assemblée de placement. Lors de cette assemblée de placement, les postes sont affichés et l'enseignante ou l'enseignant est invité à choisir un poste dans le respect de l'ordre de la liste de priorité d'emploi.

---

<sup>1</sup> À l'exclusion des contrats obtenus par application du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-1.11 de la présente convention collective.



*Advenant que des postes demeurent vacants, les enseignantes et enseignants des bassins admissibilité à des postes réguliers (EBLP) et admissibilité à des contrats à temps partiel (EBPP) sont invités à choisir un poste dans le respect de l'ordre des bassins.*

b) Postes à temps partiel

Lorsque la Commission doit combler un poste donnant accès à des contrats à temps partiel dont la durée est préalablement déterminée de cinquante pour cent (50%) et plus par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein, la Commission offre le poste par pourcentage décroissant dans le respect de la liste de priorité d'emploi à la personne qui ne détient pas de contrat à temps partiel.

*Advenant que des postes demeurent vacants, les enseignantes et enseignants des bassins admissibilité à des postes réguliers (EBLP) et admissibilité à des contrats à temps partiel (EBPP) sont invités à choisir un poste dans le respect de l'ordre des bassins.*

**3. Attribution des postes pour les cent (100) derniers jours d'une année scolaire**

Lorsque la Commission doit combler des postes donnant accès à des contrats à temps partiel dont la durée est préalablement déterminée de cinquante pour cent (50%) et plus par rapport à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein et ce, pour les cent (100) derniers jours d'une année scolaire, la Commission affiche les postes et les enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi sont invités à choisir un poste dans le respect de la liste de priorité d'emploi.

*Advenant que des postes demeurent vacants, les enseignantes et enseignants des bassins admissibilité à des postes réguliers (EBLP) et admissibilité à des contrats à temps partiel (EBPP) sont invités à choisir un poste dans le respect de l'ordre des bassins.*

**4. Mode d'attribution des postes à temps partiel après la fin de l'année scolaire**

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire prévue à la présente convention collective, l'attribution d'un contrat à temps partiel se fait par l'utilisation de l'Internet au moment et selon les modalités déterminées par la Commission ou par la convocation des enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi à une assemblée de placement ou par tout autre moyen (ex : par téléphone). L'enseignante ou l'enseignant n'ayant pas soumis sa candidature à l'offre d'un contrat à temps partiel ne fait pas l'objet d'une radiation.

**5. Poste à temps plein offert après l'assemblée de placement de la rentrée scolaire (triangulation)**

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire prévue à la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps partiel, en remplacement d'un congé à temps plein qui ne peut être annulé ou prendre fin sans l'accord de la Commission et dont la tâche éducative est l'équivalent d'un enseignant à temps plein au sens de la clause 8-6.02 de l'*Entente nationale* qui se voit attribuer un contrat à temps plein après l'une des assemblées de placement de la rentrée scolaire, conserve son affectation initiale jusqu'au terme de l'année scolaire.

L'enseignante ou l'enseignant est réputé détenir un contrat d'engagement à temps plein au sens de l'annexe III de l'*Entente nationale* avec tous les droits y afférents.

Aux fins des clauses 5-3.16 et 5-3.17, l'enseignante ou l'enseignant est réputé appartenir à l'école d'où émane l'octroi du contrat régulier.

**6. Attribution des postes de remplacement liés à la maternité**

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire prévue à la présente convention collective, lorsque la Commission procède au remplacement d'une enseignante enceinte au motif d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité et ce, malgré que le remplacement ne génère pas de contrat à temps partiel au sens de la clause 5-1.11 de la présente convention collective, elle offre le poste dans le respect de la liste de priorité d'emploi, que ce soit au début ou en cours d'année.

*Advenant que des postes demeurent vacants, les enseignantes et enseignants des bassins admissibilité à des postes réguliers (EBLP) et admissibilité à des contrats à temps partiel (EBPP) sont invités à choisir un poste dans le respect de l'ordre des bassins.*

Aux fins de l'application des paragraphes précédents, dès qu'un remplacement est amorcé, pour un motif lié à la maternité, les parties conviennent que la durée complète du remplacement est assumée par la même enseignante ou le même enseignant jusqu'au terme de l'absence de l'enseignante ou jusqu'à la fin de l'année scolaire, le cas échéant.

## **Section 6 Radiation**

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

1. elle détient un emploi à temps plein;
2. elle ne détient plus une autorisation d'enseigner;
3. il s'écoule plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la fin de son dernier contrat à temps partiel;
4. elle obtient une évaluation négative dans les deux (2) années scolaires qui suivent son inscription à la liste de priorité d'emploi étant entendu qu'un processus d'évaluation n'est amorcé que si les circonstances le requièrent. Une évaluation négative équivaut à une note inférieure à soixante-dix pour cent (70%) et à soixante pour cent (60%) et moins en gestion de classe;
5. *elle obtient une évaluation négative dans le cadre de l'application du paragraphe 2 de la section 2 de la clause 5-1.14;*
6. *elle est en situation de bris de contrat.*

La Commission informe le Syndicat du nom de la personne qui a été radiée de la liste de priorité d'emploi.

## **Section 7 Comité de révision**

L'enseignante ou l'enseignant sous contrat à temps partiel n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation positive peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de l'*Unité* responsable. Un comité est alors formé par un membre de la direction de l'*Unité* responsable et un membre du *Service de la gestion des personnes et du développement des compétences*; la décision du Comité est exécutoire. La direction de l'école concernée n'est pas membre du Comité. L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité.

Une personne de la liste de priorité d'emploi ayant fait l'objet d'une évaluation négative peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de l'*Unité* responsable. Un comité est alors formé par un membre de la direction de l'*Unité* et un membre du *Service de la gestion des personnes et du développement des compétences*. La direction de l'école concernée n'est pas membre du Comité. L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité. Par la suite, si l'évaluation négative est maintenue, elle est contestable par voie de grief.

Une personne inscrite au bassin d'admissibilité à des contrats à temps partiel, ne détenant pas de contrat et ayant fait l'objet d'une seconde évaluation négative peut également soumettre une demande de révision à la Commission si celle-ci a l'intention de radier son nom dudit bassin.

### **Section 8 Exigences particulières**

Si, pour des raisons exceptionnelles, la Commission estime nécessaire d'avoir des exigences particulières, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation du Syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées au besoin à combler, soit à cause de la clientèle visée (sourde ou sourd, aveugle, etc.), soit à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, natation, etc.). De plus, des exigences particulières ne peuvent être déterminées que si elles sont requises par la Commission pour les autres postes identiques.

### **Section 9 Qualifications légales**

L'enseignante ou l'enseignant qui désire voir son nom inscrit sur une liste de priorité d'emploi différente de celle correspondant à ses qualifications doit satisfaire aux critères de capacité figurant à la clause 5-3.13 de l'*Entente nationale*.

### **Section 10 Comité d'étude sur l'évaluation du rendement**

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité d'étude concernant la grille d'évaluation du rendement du personnel enseignant actuellement utilisée est mis sur pied. Après étude, chacune des parties au Comité fera les recommandations qu'elle juge appropriées.

### **Section 11 Ordre des bassins**

*Les contrats à temps plein menant à la permanence, tous les contrats à temps partiel ou tous les contrats de remplacement lié aux droits parentaux sont offerts aux enseignantes et enseignants des bassins de suppléance en respectant l'ordre suivant :*

- 1. Bassin admissibilité à des postes réguliers (EBLP)*
- 2. Bassin admissibilité à des contrats à temps partiel (EBPP)*

*Aux fins de l'application de la section 11, il n'y a pas de priorité à l'intérieur de chacun des bassins. La Commission doit cependant respecter l'ordre des bassins dans l'attribution des postes.*

## **Section 12 Octroi de contrat**

Suite à l'application de la clause 5-1.14 ainsi qu'à l'égard des contrats non concernés par ladite clause et dans la mesure où la Commission octroie un contrat à temps plein ou à temps partiel, ce dernier est offert conformément à la politique en vigueur à la Commission intitulée « Politique de sélection et d'engagement des enseignants ».

Conformément à la possibilité prévue au paragraphe F) de la clause 5-3.16 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

### **5-3.16 BESOINS ET EXCÉDENTS D'EFFECTIFS (ARRANGEMENT LOCAL)**

- A) Au plus tard le trente (30) avril, la Commission transmet au Syndicat, par école, la liste des enseignantes et enseignants visés par la procédure d'affectation et ce, par ordre alphabétique, en indiquant pour chacun d'eux : son ancienneté, sa discipline, son champ, son expérience et sa scolarité. De même, la Commission transmet par écrit au Syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours.
- B) À la même date, la Commission transmet par écrit au Syndicat, par ordre alphabétique, la liste des enseignantes et enseignants du champ 21, en indiquant pour chacun d'eux : l'ancienneté, la discipline d'appartenance et l'école d'origine, le cas échéant, au moment où elle ou il est arrivé au champ 21.

Toutefois, aux fins d'application des clauses 5-3.16 et 5-3.17, l'enseignante ou l'enseignant ayant été versé au champ 21 conformément à la clause 5-3.19 est réputé appartenir à la discipline, au champ et à l'école auxquels elle ou il appartenait avant d'être versé au champ 21.

- C) Il y a excédent d'effectifs dans un champ d'enseignement lorsque le nombre total d'enseignantes et d'enseignants affectés à ce champ est plus grand que celui prévu pour ce champ pour l'année scolaire suivante.
- D) Avant le quinze (15) mai, aux fins de la détermination des excédents par champ et par école, la Commission dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs d'enseignement. Pour chacun des champs, cette liste comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacun des champs et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.
- E) Au plus tard le vingt (20) mai, le Syndicat est informé de la liste des enseignantes et enseignants qui risquent d'être mis en disponibilité ou non rengagés et cette liste est affichée dans chaque école où il y a des excédents d'effectifs au sens de la clause 5-3.16 C) de l'*Entente nationale*.

**5-3.17 CRITÈRES ET PROCÉDURE D'AFFECTATION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES ANCIENNETÉ ET CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE**

Dans le cadre de la clause 5-3.17, les parties conviennent de ce qui suit :

**A) 1. Établissement des surplus d'affectation**

Lorsque dans une école, l'équipe des enseignantes et enseignants occupant un poste dans une discipline compte plus d'enseignantes et d'enseignants qu'il n'y a de postes disponibles, les enseignantes et enseignants qui sont déclarés en surplus d'affectation sont les enseignantes et enseignants qui possèdent le moins d'ancienneté. Cette règle s'applique mutatis mutandis pour l'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation entre le premier (1<sup>er</sup>) juin et le quinze (15) octobre.

À compter du quinze (15) octobre, la clause 5-3.19 de l'*Entente nationale* s'applique.

L'enseignante ou l'enseignant affecté dans une école et dont le poste cesse d'être à temps plein a le choix d'être déclaré en surplus d'affectation ou de voir son poste jumelé à un autre poste à temps partiel vacant dans une autre école et pour lequel elle ou il possède la capacité.

Une enseignante ou un enseignant possédant plus d'ancienneté que celle ou celui en surplus d'affectation a le droit de se substituer à l'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation à l'intérieur d'une même discipline ou champ.

L'enseignante ou l'enseignant affecté dans deux (2) écoles et dont l'une des deux (2) portions de postes cesse d'exister, a le choix d'être déclaré en surplus d'affectation ou de voir son poste jumelé à un autre poste à temps partiel vacant dans une autre école et pour lequel elle ou il possède la capacité.

Il appartiendra à la Commission de décider si un jumelage est possible.

**2. Désistement de poste**

Au plus tard deux (2) jours ouvrables après la période d'affectation dans son école prévue à l'échéancier de la Commission, une enseignante ou un enseignant qui désire se désister de son poste adresse une demande en ce sens à la Commission. Telle enseignante ou tel enseignant perd son droit de retour à l'école d'origine. Telle demande est acceptée par la Commission si elle n'entraîne pas le départ de plus de vingt pour cent (20%) d'enseignantes ou enseignants d'une même école. L'enseignante ou l'enseignant est alors considéré en surplus d'affectation et son poste devient vacant pour les fins de la présente clause.

**3. L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation dans sa discipline doit choisir :**

- soit d'être affecté dans son école, dans une discipline de son champ où il y a un poste vacant, si elle ou il répond au critère de capacité;
- soit d'être versé dans le bassin d'affectation et de mutation au niveau de la Commission

Lorsque plus d'une candidate ou d'un candidat répond à l'un des trois critères de capacité, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté.

Lorsqu'il y a plus d'une candidate ou d'un candidat, mais qu'aucun de ces derniers ne répond à l'un des trois critères de capacité, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les candidates et les candidats reconnus capables par la Commission.

Le Syndicat reçoit la liste des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation dans leur discipline et dans leur école ainsi que la liste des enseignantes et enseignants qui ont changé de discipline dans leur école.

**B) 1. Supplantation**

S'il y a plus d'enseignantes et d'enseignants en surplus d'affectation que de postes vacants dans une discipline, la Commission vérifie s'il y a des enseignantes et enseignants en poste dans cette discipline comptant moins d'ancienneté que l'excédent des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation.

Si tel est le cas, la Commission déclare leurs postes vacants et ajoute ces postes à la liste des postes vacants. Les enseignantes et enseignants qui perdent leurs postes en sont avisés et sont alors en surplus d'affectation.

Afin d'assurer la stabilité de l'enseignement auprès des élèves, la supplantation ne s'applique pas à l'enseignante ou l'enseignant occupant un poste à l'une ou l'autre des écoles dont le nom figure à l'annexe III et qui désire le conserver, ni à l'enseignante ou à l'enseignant déclaré en surplus d'affectation entre la fin des assemblées de placement de la rentrée scolaire et le quinze (15) octobre.

Le Syndicat reçoit la liste des enseignantes et enseignants ainsi supplantés. Cette liste doit mentionner leur discipline et leur école d'appartenance.

**2. Affichage**

Au plus tard le quinze (15) juin, la Commission affiche dans chacune de ses écoles la liste de tous les postes vacants, connus et prévus pour l'année scolaire suivante de même que la liste des enseignantes et enseignants en surplus et en transmet copie au Syndicat.

### **3. Formulaire**

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation remplit un formulaire, au plus tard à la fin de la période d'affectation dans son école, en indiquant son expérience et ses qualifications.

L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité doit également remplir un tel formulaire.

### **4. Mutation libre**

Au plus tard, deux (2) jours ouvrables après la période d'affectation dans son école prévue à l'échéancier de la Commission, l'enseignante ou l'enseignant qui désire une mutation libre doit remplir un formulaire de demande de mutation libre en y indiquant son expérience et ses qualifications.

À l'occasion de la séance de placement se tenant en juin, prévue au paragraphe C) 1. de la présente clause, la Commission transmet au Syndicat la liste des enseignantes et enseignants ayant demandé une mutation libre. Cette demande doit mentionner leur discipline et leur école d'appartenance.

#### **C) 1. Affectation des surplus d'affectation, des disponibles et des enseignantes et enseignants en mutation libre**

Les enseignantes et enseignants en surplus d'affectation, en disponibilité ou désirant une mutation libre doivent se présenter à l'assemblée de placement qui se tient au plus tard le vingt (20) juin.

Lors de cette assemblée, la Commission attribue les postes vacants pour l'année scolaire suivante en respectant l'ordre de priorité suivant, sous réserve du critère de capacité :

- a) l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation dans sa discipline en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté;
- b) s'il y a toujours des postes vacants après l'attribution des postes à l'intérieur d'une discipline, la Commission peut affecter à des postes vacants, par ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants encore en surplus dans ces disciplines;
- c) l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation dans le champ du poste concerné, en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté;
- d) s'il y a toujours des postes vacants après l'attribution des postes à l'intérieur du champ, la Commission peut affecter à ces postes vacants, par ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants qui détenaient un poste dans le champ du poste concerné;
- e) l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation dans un autre champ, en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté;



- f) s'il y a toujours des postes vacants après l'attribution des postes à l'intérieur d'un autre champ, la Commission peut affecter à ces postes vacants, par ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants encore en surplus d'affectation;

Suite à l'assemblée de placement, l'enseignante ou l'enseignant à qui aucun poste n'a été attribué demeure en surplus d'affectation et est versé au champ 21 (suppléance régulière).

- g) les mêmes dispositions, à l'exception des étapes a) et b) sont appliquées, s'il demeure des postes vacants, pour tenter d'affecter les enseignantes et enseignants en disponibilité ou les enseignantes et enseignants ayant reçu un avis de mise en disponibilité;
- h) l'enseignante ou l'enseignant qui a demandé une mutation libre, en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté. L'enseignante ou l'enseignant qui n'obtient pas un des postes demandés conserve celui qu'elle ou il détenait avant de faire sa demande.

Les enseignantes et enseignants qui ne sont pas présents à l'assemblée de placement peuvent se faire représenter par une autre enseignante ou un autre enseignant ou par le Syndicat par procuration écrite. En l'absence de procuration écrite d'une enseignante ou d'un enseignant absent à l'assemblée, la Commission affecte l'enseignante ou l'enseignant à un poste vacant, s'il y a lieu.

Le rang des jumeaux identiques (ancienneté, expérience et scolarité égales) est déterminé par tirage au sort lors de l'assemblée.

## **2. Stabilité de l'équipe-école en lien avec les milieux socio-économiquement faibles (Annexe III)**

Les parties conviennent qu'avant de procéder à l'affectation obligatoire à l'une ou l'autre des écoles dont le nom figure à l'annexe III, la Commission offre d'abord ce poste à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui occupait un tel poste au moment de sa mise en disponibilité.

L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui accepte un tel poste, en vertu du paragraphe précédent, l'accepte à titre temporaire et demeure en disponibilité. À ce titre, elle ou il est régi par les droits et obligations prévus à l'*Entente nationale* pour les enseignantes et enseignants en disponibilité, notamment en ce qui concerne la relocalisation dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile ou de son lieu de travail où elle ou il enseignait avant d'être mis en disponibilité.

En vue d'assurer la stabilité de l'enseignement auprès de ces élèves, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui accepte un tel poste en vertu des deux paragraphes précédents est maintenu dans son poste jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Si un poste lui est attribué en vertu de la clause 5-3.20 de l'*Entente nationale*, l'enseignante ou l'enseignant continue d'exercer son enseignement dans le poste qu'elle ou il a accepté et elle ou il est considéré comme occupant le poste qui lui a été attribué pour l'année scolaire suivante. Si le poste qu'elle ou il occupe est attribué à une autre enseignante ou un autre enseignant en vertu de la clause 5-3.20 de l'*Entente nationale*, cette dernière ou ce dernier sera considéré comme occupant ce poste pour fins d'affectation l'année scolaire suivante et sera, pour l'année en cours, considéré en surplus d'affectation.

### **3. Affichage du début de l'année scolaire**

Au plus tôt à la troisième (3<sup>e</sup>) journée de présence des élèves, la Commission tient une assemblée de placement pour l'attribution des postes à temps plein. Les postes alors offerts sont les postes devenus vacants depuis la dernière assemblée de placement du mois de juin.

Cependant, si l'une de ces dates se situe en septembre et que la Commission doit rappeler avant le premier (1<sup>er</sup>) septembre, conformément à la clause 5-3.23 A) alinéa 3 de l'*Entente nationale*, une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité qui a déjà accepté un poste dans une autre commission scolaire, elle procède à son rappel et l'invite à se choisir un poste lors de l'assemblée de placement de la rentrée scolaire.

Les enseignantes et enseignants du champ 21 (suppléance régulière) ainsi que celles et ceux en disponibilité doivent se présenter à l'assemblée de la rentrée scolaire.

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation ayant été obligé de changer de champ, de discipline ou de prendre un poste à l'une ou l'autre des écoles figurant à l'annexe III de la présente convention collective peut se présenter à cette assemblée de placement et être considéré en surplus d'affectation si un poste est vacant dans le champ ou la discipline où elle ou il était affecté l'année scolaire précédente.

L'enseignante ou l'enseignant ayant été obligé de changer de champ ou de discipline lors des assemblées du mois de juin afin d'éviter d'être déclaré en disponibilité au premier (1<sup>er</sup>) juillet en vertu de la clause 5-3.18 A) de l'*Entente nationale* peut se présenter à cette assemblée de placement. Cependant, il ne peut se choisir un poste dans son champ ou sa discipline d'origine qu'à la fin de l'application de la Section C) 1. de la présente clause.

L'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation entre la dernière assemblée de placement de l'année et l'assemblée de placement de la rentrée scolaire est convoqué à cette assemblée de placement.

À l'occasion de cette assemblée de placement, la procédure prévue à la Section C) 1. de la présente clause s'applique.

#### **4. Entente particulière**

Exceptionnellement, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'ententes pour solutionner des cas problématiques concernant l'affectation des enseignantes et enseignants incluant une particularité liée à l'affectation à l'intérieur d'un champ.

#### **5. Retour à la discipline d'origine**

L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation qui a été changé de discipline sera réputé appartenir à sa discipline du premier (1<sup>er</sup>) février de l'année précédente à moins d'avis contraire de sa part avant le premier (1<sup>er</sup>) février de l'année scolaire en cours.

*Si un besoin se crée dans sa discipline entre la fin de l'affichage du mois de juin et le 30 octobre de l'année scolaire suivante, l'enseignante ou l'enseignant du champ vingt (20) qui a été déclaré en surplus d'affectation peut réintégrer sa discipline d'origine.*

#### **6. Rappel d'un surplus ou d'un disponible après le quinze (15) octobre**

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant en surplus d'affectation ou une enseignante ou un enseignant en disponibilité effectue de la suppléance dans un poste conservé jusqu'au trente (30) juin et qu'elle ou il se voit confier un poste vacant après le quinze (15) octobre :

- elle ou il devra continuer d'effectuer cette suppléance jusqu'au trente (30) juin mais sera considéré comme occupant le poste vacant pour fins d'affectation pour l'année scolaire suivante;
- malgré ce qui précède, avec l'accord de la direction des écoles concernées, l'enseignante ou l'enseignant peut occuper immédiatement le poste vacant.

#### **D) Transfert de clientèle**

Lorsque la Commission décide de fermer une école, les enseignantes et enseignants de cette école sont réputés appartenir pour l'année scolaire suivante à l'école qui recevra les élèves ainsi déplacés. Ces enseignantes et enseignants en sont avisés dans les trente (30) jours de la décision de la Commission de fermer une école ou au plus tard le quinze (15) avril, à moins d'entente différente avec le Syndicat.

Si la fermeture d'une école entraîne la répartition des élèves dans plusieurs écoles, les enseignantes et enseignants qui occupent un poste auprès de la clientèle déplacée choisissent, dans les dix (10) jours de l'avis mentionné au paragraphe précédent, par ordre d'ancienneté, l'école où elles ou ils veulent être affectés, proportionnellement à la répartition des clientèles prévues par la Commission.

Lorsqu'il y a transfert de clientèle, sans fermeture d'école, les enseignantes et enseignants qui occuperaient un poste auprès de la clientèle déplacée sont réputés appartenir, pour l'année scolaire suivante, à l'école qui recevra les élèves déplacés.

**E) Retour à l'école au terme d'un congé**

L'enseignante ou l'enseignant en congé avec ou sans traitement dont le retour est prévu pour le début de l'année scolaire suivante est réputé réintégré dans sa discipline, dans son école, sous réserve des dispositions du présent article.

**F) Retour à l'école d'origine**

Si un besoin se crée dans son champ entre la fin de l'affichage du mois de juin et l'assemblée de placement de la rentrée scolaire, ce délai comprend la journée où se tient l'assemblée de placement de la rentrée scolaire, ou à une autre date convenue entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant qui a été déclaré en surplus d'affectation peut réintégrer son école d'origine pourvu qu'elle ou il réponde au critère de capacité et qu'elle ou il ait fait connaître son intention à la Commission au plus tard le quinze (15) juin.

**G) Retour en cours d'année**

Lors du retour en cours d'année d'une enseignante ou d'un enseignant en congé, celle-ci ou celui-ci est versé au champ 21 (suppléance régulière) pour l'année en cours, sauf si son poste a été conservé. À la fin de cette année scolaire, elle ou il est rattaché à l'école où elle ou il enseignait avant son congé.

**H) Retour au terme d'un congé à temps partiel**

Dans la mesure où, pour bénéficier d'un congé à temps partiel, une enseignante ou un enseignant a accepté de dispenser son enseignement dans une autre école, cette dernière ou ce dernier est réputé, au terme de son congé, appartenir à son école d'origine.

Dans la mesure où le congé est fixé à cinquante pour cent (50%), le poste laissé par cette enseignante ou cet enseignant à l'école d'origine est déclaré vacant.

Dans la mesure où, pour bénéficier d'un congé à temps partiel, une enseignante ou un enseignant a accepté de dispenser son enseignement dans une discipline différente de la sienne, cette dernière ou ce dernier est réputé, au terme de son congé, conserver sa discipline d'origine.

**I) Lieu d'affectation**

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une école est réputé affecté à l'école dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, la Commission doit demander à l'enseignante ou l'enseignant l'école à laquelle elle ou il désire être réputé affecté aux fins d'application du présent article. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les vingt (20) jours de la demande de la Commission. À défaut de tel avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, la Commission décide.

**J) Postes fractionnés**

La Commission informe le Syndicat par le biais du CRT des postes fractionnés ainsi que des motifs qui ont prévalu à leur fractionnement.

**K) Changement d'affectation en cours d'année**

Une fois l'application de la clause 5-3.17 terminée, l'enseignante ou l'enseignant peut, dans la période comprise après l'assemblée de placement du début de l'année scolaire et la dernière journée de travail du mois de décembre, changer d'affectation en cours d'année en se conformant à la procédure en vigueur à la Commission. Telle procédure ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat.

Telle réaffectation peut permettre un changement d'école d'appartenance, de discipline ou de champ.

**L) Postes à plusieurs disciplines ou champs**

Lors des assemblées de placement prévues à la clause 5-3.17 C) 1., étapes a) b) c) et d), s'il y a des postes comportant plusieurs disciplines ou champs ayant le même nombre d'heures, le poste est affiché dans la discipline ou champ choisi par la direction de l'école concernée.

Si le poste n'est pas comblé par l'application des étapes prévues au paragraphe précédent, ce poste est affiché dans les disciplines ou les champs concernés lors des étapes prévues à la clause 5-3.17 C) 1 e) et f).

**5-3.21 RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE**

**Préambule**

La Commission informe les directions d'école que les critères de répartition figurant à la clause 5-3.21 de la présente convention collective visent à atteindre, dans la mesure du possible, une répartition équitable des fonctions et responsabilités dans une démarche consensuelle.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette clause, la direction de l'*Unité responsable* en est saisie.

## **Section 1 Répartition des effectifs**

À l'occasion d'une séance du Comité des relations de travail (CRT), les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants pourront exprimer leur point de vue sur les règles utilisées par la Commission pour fins de distribution des effectifs *aux écoles*, après avoir été informés desdites règles.

## **Section 2 Critères de répartition**

1. La direction et les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au CPEPE participent, dans le cadre d'une démarche consensuelle, à la détermination :
  - a) des critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités incluant celles des chefs de groupe et des spécialistes, le cas échéant.

Ces critères peuvent porter sur les éléments suivants :

    - le nombre de groupes;
    - le nombre d'heures d'enseignement;
    - le nombre de disciplines;
    - le nombre de degrés ou de niveaux ainsi que les compléments de tâches.
  - b) des critères de formation des groupes, autres que le nombre d'élèves par groupe.
2. Lorsque la direction connaît l'effectif enseignant attribué à l'école par la Commission pour l'année scolaire suivante, elle en informe les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au CPEPE en communiquant le nombre de postes ainsi que le projet organisationnel de l'école.
3. En vue de la formation des tâches d'enseignement, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au CPEPE ainsi que la direction de l'école proposent des situations de répartition et tentent d'en retenir une seule.
4. À partir de la situation de répartition retenue, les tâches individuelles d'enseignement sont élaborées en respectant les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités, les critères de formation des groupes et les contraintes de l'école.

### Section 3 Distribution des tâches

1. Avant de remettre à chaque enseignante ou enseignant sa tâche individuelle d'enseignement, la direction de l'école s'assure que les tâches individuelles d'enseignement respectent les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités, les critères de formation des groupes et les contraintes de l'école. Dans ce contexte, des modifications aux tâches individuelles d'enseignement peuvent devenir nécessaires et elles sont apportées par la direction de l'école.
2. La direction de l'école informe également les enseignantes et enseignants sur les programmes d'activités, d'encadrement, de surveillance, de récupération et d'activités étudiantes de l'école et elle invite celles-ci et ceux-ci à exprimer par écrit leur choix par ordre de priorité et ce, dans les cinq (5) jours qui suivent;
3. La direction de l'école répartit entre les enseignantes et enseignants les fonctions et responsabilités de chacun d'eux en respectant l'échéancier suivant :
  - a) deux (2) jours ouvrables avant la date limite prévue pour le désistement et la mutation libre, la direction répartit provisoirement les tâches d'enseignement et indique à chaque enseignante ou enseignant sa tâche individuelle d'enseignement;
  - b) avant le trente (30) juin, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant sa tâche individuelle d'enseignement. Une copie de cette dernière est remise à la déléguée ou délégué syndical de l'école;
  - c) au début de l'année scolaire, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant, sous forme de grille horaire, sa tâche individuelle d'enseignement. Cette grille horaire est par la suite complétée par l'ajout des autres activités de sa tâche éducative et de sa tâche globale.

Une description de cette tâche est remise à chaque enseignante ou enseignant sous forme d'horaire.

Une copie de cette tâche est remise au plus tard le quinze (15) octobre à la déléguée ou délégué syndical et une autre est affichée à l'école.

- d) après le quinze (15) octobre, aucune modification permanente de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut intervenir sans consultation de l'enseignante ou l'enseignant concerné. Cette consultation doit se faire au moins cinq (5) jours avant que les modifications prévues ne prennent effet.

## Section 4 Dispositions diverses

### 1. Préscolaire 4 ans

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant, avec l'accord de la direction de l'école, reçoit ses deux groupes d'élèves pendant une demie ou une journée, elle ou il obtient une compensation équivalente en temps d'enseignement mais non en temps de présence à l'école.

L'enseignante ou l'enseignant titulaire ne peut être tenu de rencontrer plus de deux (2) groupes d'élèves.

### 2. L'enseignante ou l'enseignant spécialiste au préscolaire et au primaire

- a) le temps d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant spécialiste doit tendre vers la durée du temps moyen d'enseignement que dispensent actuellement les titulaires;
- b) les périodes d'enseignement réservées aux enseignantes et enseignants spécialistes tendent à se rapprocher d'une durée de soixante (60) minutes, sauf au préscolaire;
- c) *l'enseignante ou l'enseignant spécialiste ayant vingt et une heures et demie (21.5) ou plus d'enseignement est exclu, dans la mesure du possible, du système de surveillance;*
- d) en règle générale, *la Commission* favorise la confection d'un poste (temps plein) comportant un maximum de deux (2) établissements étant entendu qu'en cas d'impossibilité, le Syndicat et la Commission conviennent d'analyser chaque situation et tentent d'y trouver une solution;
- e) l'enseignante ou l'enseignant spécialiste ne peut être tenu de dispenser son enseignement dans plus de deux (2) immeubles le même jour et dans plus de trois (3) immeubles dans la même semaine;
- f) l'enseignante ou l'enseignant spécialiste affecté à deux (2) immeubles dans la même journée n'est pas tenu d'effectuer la surveillance collective cette même journée et la proportion de la tâche éducative attribuée à la surveillance collective de l'enseignante ou l'enseignant spécialiste concerné en est diminuée d'autant;



g) pour l'enseignante ou l'enseignant spécialiste qui dispense ses services dans plus d'un établissement, la direction de l'école d'appartenance détermine, *au plus tard le 15 octobre*, en coordination avec la direction de l'école ou les directions des autres écoles concernées et après consultation de l'enseignante ou l'enseignant :

1. les heures de la semaine régulière de travail et les lieux assignés;
2. le moment et le lieu où se tiennent les rencontres de parents;
3. le moment et le lieu où se tiennent les rencontres collectives;
4. le moment et le lieu où se tiennent les journées pédagogiques.

Cette disposition s'applique également à tout autre enseignante ou enseignant affecté à plus d'un établissement.

h) pour l'enseignante ou l'enseignant spécialiste qui dispense ses services dans plus d'un immeuble, les directions concernées doivent tenir compte dans la confection des horaires d'une période de repas de soixante-quinze (75) minutes. Les directions concernées doivent également tenir compte, dans la détermination des vingt-sept (27) heures de l'enseignante ou de l'enseignant spécialiste du fait qu'elle ou qu'il doit se déplacer entre les immeubles où elle ou il enseigne.

### 3. L'enseignante ou l'enseignant en dénombrement flottant

- a) l'enseignante ou l'enseignant en dénombrement flottant enseigne à des élèves qui ont des difficultés d'apprentissage *ou à des élèves à risque*;
- b) cette enseignante ou cet enseignant n'est pas tenu d'assurer un suivi du dossier de plus de vingt-quatre (24) élèves par semaine ou l'équivalent;
- c) la direction de l'école reconnaît un minimum de deux (2) heures par semaine dans la tâche éducative de cette personne pour les éléments suivants :
  - préparation des tests;
  - étude de dossiers;
  - diagnostic;
  - rencontres avec les parents et le personnel professionnel ainsi que les titulaires;
  - dépistage.

4. L'enseignante ou l'enseignant en soutien linguistique
  - a) l'enseignante ou l'enseignant en soutien linguistique enseigne aux élèves inscrits dans des classes ordinaires et qui ont besoin d'aide dans l'apprentissage de la langue d'enseignement;
  - b) cette enseignante ou cet enseignant n'est pas tenu de rencontrer, pour le niveau primaire, plus de vingt-quatre (24) élèves durant une semaine ou l'équivalent.
5. L'enseignante ou l'enseignant du niveau primaire affecté à des projets particuliers
  - a) cette enseignante ou cet enseignant œuvre dans un projet particulier provenant d'une allocation spécifique;
  - b) à moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, elle ou il consacre cinquante pour-cent (50%) de sa tâche aux cours et leçons et cinquante pour-cent (50%) pour les activités suivantes :
    - activités étudiantes;
    - encadrement;
    - récupération;
    - rencontre avec les titulaires pour planifier les activités à réaliser en classe;
6. Accueil

### **Préambule**

Dans le cadre du service de soutien à l'apprentissage du français et dans le respect des budgets octroyés par le Ministère, la Commission s'engage à maintenir des services de classes d'accueil.

Lorsqu'il y a impossibilité de former une classe d'accueil, des services de soutien linguistique sont offerts aux élèves et sont donnés par les enseignantes et enseignants du champ 20 (accueil) dans la mesure où dans un maximum de trois (3) écoles primaires de proximité, il est possible de constituer une tâche complète au plus tard au moment de l'assemblée de placement de la rentrée scolaire.

La Commission établit un point de services lorsque la qualité de vie à l'école qui reçoit ces élèves est assurée (maintien de la qualité des services, nombre raisonnable d'élèves, espace adéquat).

### **Section 1 Mesures de soutien en apprentissage du français aux élèves du préscolaire cinq (5) ans**

1. Chaque élève visé par cette mesure est scolarisé dans son école de quartier.
2. L'élève, inscrit en maternelle cinq (5) ans, reçoit un soutien en apprentissage du français.
3. Exceptionnellement, l'enfant ayant fréquenté la maternelle quatre (4) ans reçoit, après évaluation et, s'il y a lieu, un soutien en apprentissage du français.
4. Il y a ouverture d'une classe d'accueil dans la mesure où il y a un nombre minimum d'élèves inscrits et qu'une évaluation de l'historique de l'école ou du mouvement de la population visée ou du moment de l'année permettent d'anticiper l'existence d'une classe.

### **Section 2 Services destinés aux élèves de niveau primaire**

1. En règle générale, les services de soutien à l'apprentissage du français destinés aux élèves de niveau primaire sont offerts en classes d'accueil regroupées dans un point de services.
2. Le point de services est établi dans l'école de quartier ou à proximité du lieu du domicile des élèves qui le fréquentent.
3. Dans le cadre de l'établissement d'un point de services, un minimum de trois (3) groupes d'élèves est suffisant pour procéder à l'ouverture d'un point de services. La Commission tend toutefois à l'ouverture de six (6) groupes d'élèves à l'exclusion des élèves analphabètes et des élèves sous-scolarisés.
4. Dans l'éventualité d'une impossibilité d'appliquer le présent article, la Commission s'engage à informer, dans les plus brefs délais, le Syndicat des motifs qui l'ont incitée à prendre cette décision organisationnelle.

### **Section 3 Services destinés aux élèves de niveau secondaire**

1. En règle générale, les services de soutien à l'apprentissage du français destinés aux élèves de niveau secondaire sont offerts en classes d'accueil regroupées dans un point de services.
2. Dans le cadre de l'établissement d'un point de services, un minimum de quatre (4) groupes d'élèves est suffisant pour procéder à l'ouverture d'un point de services. La Commission tend toutefois à l'ouverture de neuf (9) groupes d'élèves à l'exclusion des groupes d'élèves analphabètes et sous-scolarisés.

3. Dans l'éventualité d'une impossibilité d'appliquer le présent article, la Commission s'engage à informer, dans les plus brefs délais, le Syndicat des motifs qui l'ont incitée à prendre cette décision organisationnelle.

#### **Section 4 Services destinés aux élèves analphabètes et aux élèves sous-scolarisés**

1. Les services de soutien à l'apprentissage du français destinés aux élèves analphabètes et aux élèves sous-scolarisés regroupés dans une ou des classes sont offerts dans un point de services.
2. Lorsque le nombre d'élèves analphabètes et sous-scolarisés ne justifie pas la formation de classes distinctes, ces élèves peuvent constituer un groupe<sup>1</sup>.
3. Les ratios de ces classes sont pour les élèves sous-scolarisés d'une moyenne de douze (12) et d'un maximum de quatorze (14) et pour les élèves analphabètes d'une moyenne de dix (10) et d'un maximum de douze (12)<sup>2</sup>.
4. Les élèves analphabètes et les élèves sous-scolarisés peuvent bénéficier des services complémentaires, tels que décrits dans le régime pédagogique.

#### **Section 5 Organisation des services**

Les deux parties se rencontrent deux (2) fois par année pour échanger sur l'organisation de l'ensemble des services de soutien à l'apprentissage du français qui peuvent être offerts. La première rencontre se tient lors de la planification de services selon les données prévisionnelles et la seconde se tient avec les données réelles pour l'année en cours.

#### **Section 6 Projets expérimentaux**

La mise en place de projets expérimentaux de soutien en apprentissage du français à l'égard du développement de pratiques intégratives peut se faire lorsqu'il y a accord des enseignantes et enseignants concernés. À moins d'entente contraire entre la Commission et le Syndicat, l'existence de ces projets expérimentaux ne peut avoir pour effet de réduire le niveau des effectifs enseignants prévu pour le champ 20.

---

<sup>1</sup> Aux fins de l'établissement du maximum, le groupe est alors réputé appartenir au groupe d'élèves représentant la majorité; si le nombre d'élèves appartenant à chacun des groupes est identique, le groupe est alors réputé appartenir au groupe d'analphabètes.

<sup>2</sup> Ces ratios sont utilisés aux fins de l'application de la clause 8-8.01 G) de l'*Entente nationale*.

7. Chef de groupe

Les enseignantes et enseignants proposent deux (2) ou trois (3) candidates ou candidats comme chef de groupe. Si la direction choisit de nommer un chef de groupe, elle doit effectuer son choix parmi l'une des candidates ou l'un des candidats proposés.

Le Syndicat est informé annuellement, via le Comité des relations de travail (CRT), de la répartition du nombre de chefs de groupe.

8. Élèves handicapés ou en difficultés d'adaptation ou d'apprentissage

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement auprès de groupes d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage s'adresse, règle générale, à deux (2) catégories d'élèves, sans toutefois dépasser un maximum de trois (3) catégories.

Cette règle ne s'applique pas aux groupes d'élèves des écoles *spécialisées* de la Commission.

9. Co-enseignement

Lorsqu'un groupe d'enseignantes et d'enseignants accepte de dispenser leur enseignement selon le mode de co-enseignement, le nombre d'élèves du groupe constitué ne peut être supérieur à la somme des nombres d'élèves de chacun des groupes constituants.

10. Surveillance collective et déplacement

L'enseignante ou l'enseignant affecté à deux (2) immeubles dans la même journée n'est pas tenu d'effectuer la surveillance collective cette même journée et la proportion de la tâche éducative attribuée à la surveillance collective de l'enseignante ou l'enseignant concerné en sera diminuée d'autant. Cette enseignante ou cet enseignant se voit reconnaître un temps raisonnable pour ce déplacement à l'intérieur de sa semaine régulière de travail (27 heures).

Conformément à la possibilité prévue à la clause 5-5.05 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

**5-5.00 PROMOTION (ARRANGEMENT LOCAL)**

**5-5.01** La Commission établit les critères d'éligibilité et les caractéristiques particulières de chaque poste de professionnel, de cadre ou de gérant.

- 5-5.02** Lorsque la Commission a l'intention de combler tel poste, elle peut faire appel à des candidates et candidats de l'extérieur mais elle doit faire l'affichage de ce poste dans ses écoles. Cependant, tel affichage n'est pas nécessaire si la Commission comble le poste par une réaffectation de son personnel.
- 5-5.03** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant nommé pour occuper de façon permanente un tel poste, retourne à l'enseignement avant la fin de sa période de probation de six (6) mois ou un (1) an, selon le cas, elle ou il est considéré en surplus d'affectation aux fins du processus de sécurité d'emploi. Dans l'attente du processus, elle ou il est versé au champ 21.
- 5-5.04** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour occuper temporairement tel poste, elle ou il reçoit la rémunération prévue pour ce poste pour le temps où elle ou il l'occupe, mais elle ou il demeure couvert par le régime d'assurances des enseignantes et enseignants; lorsqu'elle ou il cesse d'occuper ce poste, l'enseignante ou l'enseignant retourne à son poste régulier aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait réellement exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps.
- 5-5.05** Lorsqu'un membre de la direction cesse d'exercer ce poste sans que son lien d'emploi soit rompu, il peut retourner à l'enseignement aux conditions et avec les mêmes droits que s'il avait exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps, sous réserve des clauses 5-2.01 et 5-3.20 de l'*Entente nationale*.
- 5-5.06** Dans le cas où une enseignante ou un enseignant nommé pour occuper temporairement tel poste occupe ce poste plus d'une année scolaire de façon continue ou discontinue, son poste d'enseignante ou d'enseignant est déclaré vacant pour les fins de l'affectation et de la mutation. L'enseignante ou l'enseignant concerné réintègre, pour fins de sécurité d'emploi, l'école et la discipline auxquelles elle ou il appartenait avant sa promotion et est versé au champ 21 (suppléance régulière) si la promotion prend fin au cours de ladite année scolaire.
- À compter de la troisième (3<sup>e</sup>) année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant concerné lors de son retour à l'enseignement, réintègre sa discipline mais elle ou il est versé au bassin des surplus d'affectation.
- 5-6.00 DOSSIER PERSONNEL**
- 5-6.01** Toute enseignante ou tout enseignant convoqué pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical de son école, ou à défaut d'une représentante ou d'un représentant syndical.
- 5-6.02** Tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant doit émaner de la Commission ou de l'autorité compétente pour être versé au dossier personnel de l'enseignante ou l'enseignant.

- 5-6.03** Tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite doit être contresigné par l'enseignante ou l'enseignant ou, à son refus, par la déléguée ou le délégué syndical ou, à défaut de ce dernier, par une autre personne. Ce contreseing atteste seulement que l'enseignante ou l'enseignant en a pris connaissance.
- 5-6.04** Les avertissements écrits ou les réprimandes écrites non contresignés ne peuvent être versés au dossier personnel de l'enseignante ou l'enseignant.
- 5-6.05** Copie de tout avertissement écrit, de toute réprimande écrite et de toute lettre de suspension est transmise dans les meilleurs délais au Syndicat, *par courriel*.
- 5-6.06** Tout avertissement écrit versé au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nul et sans effet cinq (5) mois de travail après la date de son émission, sauf s'il est suivi dans ce délai d'une réprimande.
- 5-6.07** Toute réprimande écrite versée au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nulle et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'un avertissement ou d'une réprimande. Il en est de même de toute lettre de suspension disciplinaire.
- 5-6.08** La Commission ne peut produire ou invoquer comme écrits les avertissements écrits, les réprimandes écrites ou les lettres de suspension disciplinaire versés au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.
- Tels documents sont alors retirés du dossier de l'enseignante ou l'enseignant et remis sur demande à ce dernier.
- 5-6.09** Les avertissements écrits et les réprimandes écrites non versés au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'arbitrage.
- 5-6.10** Afin de donner une chance à l'enseignante ou l'enseignant de s'amender, une réprimande écrite ne peut généralement être versée à son dossier que si elle a été précédée d'au moins un avertissement sur le même sujet ou sur un sujet similaire.
- 5-6.11** L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les vingt (20) jours de la réception d'une mesure disciplinaire, déposer à son dossier sa version des faits.
- 5-6.12** Après avoir pris rendez-vous, l'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non de sa déléguée ou de son délégué syndical peut consulter son dossier officiel. Avec l'autorisation écrite de l'enseignante ou l'enseignant, une représentante ou un représentant syndical peut consulter le dossier personnel de cette enseignante ou de cet enseignant.

### **5-6.13 Suspension disciplinaire**

La suspension disciplinaire est une mesure par laquelle la Commission ou l'autorité compétente relève temporairement, et sans traitement, une enseignante ou un enseignant de ses fonctions.

Sous réserve de la gravité de l'acte reproché, la suspension disciplinaire est normalement précédée de l'une ou l'autre mesure disciplinaire écrite prévue aux clauses 5-6.06 et 5-6.07.

Une première suspension disciplinaire à l'égard d'une enseignante ou d'un enseignant est normalement d'une (1) journée et ne peut excéder trois (3) jours ouvrables.

**5-6.14** Le grief en contestation d'une suspension doit être logé dans les vingt (20) jours du début de celle-ci.

**5-6.15** Le présent article n'a pas pour effet d'invalider ce qui a été valablement fait avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

**5-6.16** Pour les fins du présent article, les mois de septembre à juin sont les mois de travail.

### **5-7.00 RENVOI**

**5-7.01** Pour décider de résilier l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 5-7.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.

**5-7.02** La Commission ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.

**5-7.03** La Commission ou l'autorité compétente relève temporairement sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.



**5-7.04** L'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être informés, par *courrier recommandé*<sup>1</sup>:

- a) de l'intention de la Commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant;
- b) de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
- c) de l'essentiel des faits à titre indicatif, et des motifs au soutien de l'intention de congédier et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.

**5-7.05** Dès qu'une enseignante ou un enseignant est relevé de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

Lorsque la Commission relève une enseignante ou un enseignant de ses fonctions parce qu'elle ou il est poursuivi au criminel, elle en avise l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat par *courrier recommandé*, dans les meilleurs délais.

**5-7.06** Sauf pour le cas prévu à la clause 5-7.08, la résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant ne peut être faite qu'entre le quinzième (15<sup>e</sup>) et le trente-cinquième (35<sup>e</sup>) jour ouvrable à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions à moins que la Commission et le Syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.

Telle résiliation ne peut se faire qu'après mûres délibérations à une séance du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission.

De plus, dans le cas où le calendrier des séances du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif ne permet pas de rencontrer le délai prévu à la présente clause, la Commission et le Syndicat doivent s'entendre par écrit sur une prolongation du délai.

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

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

**5-7.08** Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi pour une infraction de nature pénale ou criminelle et que la Commission juge que la nature de l'infraction lui cause préjudice, elle peut la ou le relever sans traitement de ses fonctions pendant une ou des périodes se terminant au plus tard à l'issue de son procès ou à l'arrêt des

---

<sup>1</sup> À tous les endroits où il est fait mention de *courrier recommandé* dans la présente convention collective, il est entendu que ce moyen de communication inclut une preuve d'envoi et de livraison.

procédures et les délais mentionnés à la clause 5-7.06 commencent à courir à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant signifie à la Commission qu'il a eu son jugement ou qu'il y a eu arrêt des procédures; telle signification doit être faite à la Commission dans les vingt (20) jours de la date du jugement ou de l'arrêt des procédures.

Pendant que l'enseignante ou l'enseignant est relevé de ses fonctions, la Commission peut imposer une suspension sans égard à la durée prévue à l'article 5-6.00. Dans telles circonstances, les délais prévus à la clause 5-6.16 s'appliquent. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant demeure toujours assujéti aux obligations prévues par la présente clause et telle suspension ne pourra être invoquée à l'appui d'une double mesure disciplinaire dans le cas où la Commission procède ultérieurement au renvoi de l'enseignante ou l'enseignant sur la base des faits ayant servi à la poursuite de l'infraction ou du jugement en résultant.

**5-7.09** Avant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour ouvrable à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés par *courrier recommandé* de la décision de la Commission à l'effet de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu à la clause 5-7.08 de la présente convention collective, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés avant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour ouvrable qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié à la Commission dans le cadre de la clause 5-7.08, qu'il a eu son jugement ou qu'il y a eu arrêt des procédures.

**5-7.10** Si la Commission ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune perte de traitement, de suppléments ou de primes et recouvre tous ses droits comme s'il n'avait jamais été relevé de ses fonctions, hormis pour la durée de la suspension prévue à la clause 5-7.08, 2<sup>e</sup> paragraphe, le cas échéant.

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

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

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

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

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

## **5-8.00 NON RENGAGEMENT**

**5-8.01** Pour décider de ne pas renouveler l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année scolaire suivante pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 5-8.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.

**5-8.02** La Commission ne peut décider du non rengagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité, surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00.

**5-8.03** Le Syndicat doit être avisé au plus tard le quinze (15) mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, par *courrier recommandé* ou par *courriel*, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler l'engagement d'une ou d'un ou de plusieurs enseignantes et enseignants. L'enseignante ou l'enseignant concerné doit également être avisé au plus tard le quinze (15) mai, par *courrier recommandé*, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler son engagement.

**5-8.04** Dès que le Syndicat reçoit la liste, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

**5-8.05** Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision sera prise quant au non rengagement et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la séance.

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

**5-8.06** La Commission doit, avant le premier (1<sup>er</sup>) juin de l'année scolaire en cours, aviser par *courrier recommandé*, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le Syndicat par *courriel*, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de telle enseignante ou tel enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision de la Commission.

Tel non rengagement ne peut se faire qu'à une séance du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission.

**5-8.07** Le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, s'il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage.

**5-8.08** Le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, s'il conteste les causes invoquées par la Commission, soumettre un grief à l'arbitrage.

Cependant, le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant concerné peut le faire uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été à l'emploi d'une commission scolaire, d'une école administrée par un ministère du gouvernement ou d'une autre institution d'enseignement désignée par le Ministre, dans laquelle elle ou il a occupé chez un même employeur une fonction pédagogique ou éducative pendant deux (2) périodes de huit (8) mois ou plus, trois (3) périodes de huit (8) mois s'il y a eu changement d'employeur, dont chacune se situe dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue de pas plus de cinq (5) ans.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne peut soumettre un grief en raison du paragraphe précédent peut demander la révision des causes invoquées par la Commission auprès du Comité de révision prévu à la « Politique de sélection et d'engagement du personnel enseignant ».

**5-8.09** Tout grief fait en vertu de la clause 5-8.07 ou 5-8.08 doit, au plus tard le trente (30) juin<sup>1</sup>, être soumis directement à l'arbitrage conformément à la clause 9-4.02.

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

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

**5-8.11** L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, si les motifs de non rengagement ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de non rengagement, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

---

<sup>1</sup> Lire le premier (1<sup>er</sup>) novembre dans le cas de non rengagement pour surplus de personnel.

## **5-9.00 LA DÉMISSION ET LE BRIS DE CONTRAT**

### **A) LA DÉMISSION**

**5-9.01** L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner en cours de contrat, au moyen d'un avis écrit à la Commission à cet effet, dans les cas suivants :

- a) lorsque survient le décès de sa conjointe ou son conjoint;
- b) dans les dix (10) jours de la réception par l'enseignante ou l'enseignant d'un avis à l'effet que la Commission a l'intention de résilier son contrat d'engagement. Dans ce cas, la démission met fin à la procédure de congédiement et ne constitue en aucune façon une reconnaissance par l'enseignante ou l'enseignant du bien-fondé de l'avis de la Commission.

**5-9.02** L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner s'il en donne avis écrit à la Commission au moins un (1) mois avant la date projetée de son départ.

Ce délai peut toutefois être moindre si la Commission peut remplacer l'enseignante ou l'enseignant.

Le fait de démissionner dans la forme prévue à la présente convention collective ne constitue pas un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant.

Toute telle démission s'effectue sans pénalité et est réputée être acceptée par la Commission.

**5-9.03** Sauf lorsqu'il en est prévu autrement dans la présente convention collective, 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 retour en service dans les délais mentionnés à la présente convention collective, tel défaut d'avis dans ces délais constitue une démission de l'enseignante ou l'enseignant. Cette démission est effective au trente (30) juin de l'année en cours et met fin à cette date au contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant.

**5-9.04** Quand l'enseignante ou l'enseignant qui a été relevé de ses fonctions en vertu de la clause 5-7.08, fait défaut de remettre à la Commission une copie conforme du jugement ou du document attestant de l'arrêt des procédures dans les vingt (20) jours de la date du jugement ou de l'arrêt des procédures, tel défaut de remise dans ce délai équivaut à une démission de l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date où il a été relevé de ses fonctions. Telle démission met fin à cette date au contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant.

**5-9.05** La Commission peut aussi permettre à une enseignante ou un enseignant de démissionner sur simple avis écrit sans qu'il soit tenu de respecter les autres dispositions du présent article.

**5-9.06** Toute telle démission ne peut avoir pour effet d'annuler aucun des droits (ex. : sommes dues, effet d'une décision arbitrale le concernant, etc.), que l'enseignante ou l'enseignant peut avoir en vertu de la présente convention collective.

L'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la Commission conserve un droit de grief sur les sommes qui lui sont dues par application de la présente convention collective.

**5-9.07** La Commission transmet au Syndicat une fois par mois la liste des démissionnaires.

## **B) BRIS DE CONTRAT**

**5-9.08** Un bris de contrat met fin au contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant dans les cas prévus au présent article.

**5-9.09** Quand l'enseignante ou l'enseignant ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné pendant plus de six (6) jours ouvrables et ne donne pas de raison valable de son absence dans ce délai, telle absence constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de son absence. Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe, telle absence ne peut constituer un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant.

**5-9.10** Tout bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant peut entraîner dans les soixante (60) jours qui suivent la résiliation du contrat d'engagement.

**5-9.11** Cependant, le bris de contrat ne peut avoir pour effet d'annuler aucun des droits, y compris toute somme due, que l'enseignante ou l'enseignant peut avoir en vertu de la présente convention collective.

L'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la Commission conserve un droit de grief sur les sommes qui lui sont dues par application de la présente convention collective.

**5-9.12** La résiliation et l'annulation du contrat d'engagement sont rétroactives aux dates indiquées au présent article comme début du bris de contrat.

## **C) PROCÉDURE DE BRIS DE CONTRAT**

**5-9.13** La Commission informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat, par *courrier recommandé* qu'elle considère l'enseignante ou l'enseignant en bris de contrat à compter de la date du début de son absence et de l'essentiel des motifs invoqués.

**5-9.14** Dès que la Commission a avisé l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

**5-9.15** La Commission ne décide officiellement du bris de contrat qu'entre le quinzième (15<sup>e</sup>) et le trente-cinquième (35<sup>e</sup>) jour ouvrable à compter de la date à laquelle elle a avisé l'enseignante ou l'enseignant.

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre par écrit sur une prolongation de délai.

De plus, dans le cas où le calendrier des séances du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif ne permet pas de rencontrer le délai prévu à la présente clause, la Commission et le Syndicat doivent s'entendre par écrit sur une prolongation du délai.

**5-9.16** La décision de la Commission ne se prend qu'après mûres délibérations à une séance du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission.

**5-9.17** Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de la Commission sera prise et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la séance.

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

**5-9.18** Avant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour ouvrable à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été avisé de l'intention de la Commission, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être informés par *courrier recommandé* de la décision de la Commission et, le cas échéant, de la date où l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions.

**5-9.19** Pour les fins du présent article, la définition de conjointe ou conjoint prévue à la clause 1-1.12 de l'*Entente nationale* s'applique.

#### **D) PROCÉDURE DE BRIS DE CONTRAT POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À STATUT PRÉCAIRE**

**5-9.20** *Quand l'enseignante ou l'enseignant ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné pendant plus de six (6) jours ouvrables et ne donne pas de raison valable de son absence dans ce délai, telle absence constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de son absence. Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe, telle absence ne peut constituer un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant.*

**5-9.21** *La Commission informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat, par courrier recommandé, qu'elle considère l'enseignante ou l'enseignant en bris de contrat à compter de la date du début de son absence.*

**5-9.22** *Dès que la Commission a avisé l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat peut faire les représentations qu'il juge nécessaires auprès du Bureau de la dotation pendant un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables. Le délai de vingt (20) jours ouvrables débute à la date de l'envoi prévu à la clause 5-9.21.*

**5-9.23** *Suite à l'expiration du délai de vingt (20) jours ouvrables prévu à la clause 5-9.22, la Commission informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat, par courrier recommandé, de sa décision.*

**5-9.24** *Un bris de contrat effectué selon la présente procédure peut entraîner à la fin du délai prévu à la clause 5-9.22, la résiliation du contrat de travail et mettre fin à l'emploi. La résiliation et l'annulation du contrat d'engagement sont rétroactives aux dates indiquées à la présente procédure comme début du bris de contrat.*

**5-9.25** *Cependant, le bris de contrat ne peut avoir pour effet d'annuler aucun des droits, y compris toute somme due, que l'enseignante ou l'enseignant peut avoir en vertu de la présente convention collective.*

*L'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service de la Commission conserve un droit de grief sur les sommes qui lui sont dues par application de la présente convention collective.*

## **5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**

**5-11.01** Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absence, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit avertir son supérieur immédiat de son départ et de son retour conformément aux dispositions prévues par la présente convention collective ou, à défaut, selon les procédures en vigueur à son lieu de travail.

**5-11.02** L'enseignante ou l'enseignant doit utiliser son congé aux fins autorisées.

**5-11.03** À son retour au travail, l'enseignante ou l'enseignant doit signer le formulaire d'attestation d'absence en vigueur à la Commission sur lequel apparaissent la durée et le motif d'absence. L'enseignante ou l'enseignant obtient sur demande une copie de l'attestation qu'elle ou il a signée.

**5-11.04** La Commission peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son retour au travail, contester les motifs invoqués par l'enseignante ou l'enseignant.



**5-11.05** Au début de chaque année scolaire, l'autorité compétente de l'école établit, après consultation du Comité de participation des enseignantes et enseignants aux politiques de l'école (CPEPE), les modalités d'application de la procédure lors d'absences au travail.

**5-11.06** Pour les fins du présent article, à la fin de chaque année scolaire et si la Commission a l'intention de modifier la procédure relative aux absences au travail qui sera en vigueur pour l'année scolaire suivante, elle consulte au préalable le Comité des relations de travail (CRT).

**5-11.07** Lors d'une absence d'une journée ou moins, la Commission ne peut couper ou déduire selon le cas plus de 1/400 du traitement d'une enseignante ou d'un enseignant si l'accomplissement de ses fonctions et responsabilités ne nécessite la présence de l'enseignante ou de l'enseignant que pour une demi-journée. Cette clause trouve son application dans le cas où une enseignante ou un enseignant est présent la journée ouvrable précédente et la journée ouvrable suivante.

**5-11.08** Toute journée ou partie de journée où les élèves ne sont pas tenus d'être à l'école ou au centre pour tout événement de force majeure (tempête, inondation, feu, etc.) est réputée journée ou partie de journée chômée et payée pour l'enseignante ou l'enseignant qui est ou serait présent au travail. Telle disposition s'applique également à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire ainsi qu'à la suppléante ou au suppléant dont les services étaient requis avant la fermeture.

Suite à un événement de force majeure (inondation, feu, etc.) pour lequel la Commission doit maintenir fermé un ou des établissements, elle peut requérir les services du personnel enseignant afin de participer aux réunions en lien avec le travail et à l'organisation pédagogique de l'école ou du centre.

Telle disposition s'applique également à l'enseignante et l'enseignant œuvrant dans les centres relevant du Ministère de la santé et des services sociaux.

**5-11.09** Lorsque à l'occasion d'une élection, il y a fermeture d'une école, l'enseignante ou l'enseignant normalement tenu d'y exercer sa tâche est rémunéré comme si elle ou il avait été réellement en fonction. Telle disposition s'applique également à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et à taux horaire ainsi que la suppléante ou au suppléant.

## **5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**

**5-12.01** La Commission s'engage à prendre fait et cause pour toute enseignante ou tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, la suppléante ou le suppléant occasionnel et l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire) dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la direction) et convient de n'exercer, contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune

réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil la ou le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

Cependant, dans un cas de poursuite recherchant la responsabilité civile d'une enseignante ou d'un enseignant pour une faute d'ordre sexuel ou en matière d'agression physique envers un élève, la Commission peut, après enquête, décider de ne pas prendre fait et cause pour l'enseignante ou l'enseignant.

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

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

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

Conformément à la possibilité prévue à la clause 5-13.13 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

### **5-13.13 DROITS PARENTAUX (ARRANGEMENT LOCAL)**

A moins d'entente différente avec la Commission, le maximum de quatre (4) semaines de report de vacances annuelles (incluant, le cas échéant, la semaine de relâche) se situe immédiatement après le congé de prolongation du congé de maternité stipulé à l'*Entente nationale*.

La Commission peut mettre fin à cette disposition dans la mesure où toute modification des dispositions de la Loi sur l'assurance emploi (*L.C. 1996, ch. 23*) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) au regard des droits parentaux la rend caduque.

Conformément à la possibilité prévue au paragraphe G) de la clause 5-14.02 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

#### **5-14.02 G) FORCE MAJEURE (ARRANGEMENT LOCAL)**

1. Il sera possible à une enseignante ou un enseignant de s'absenter de son travail sans perte de traitement pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
  - a) dans le cas d'un accident d'automobile dont est victime l'enseignante ou l'enseignant : une demi-journée (1/2), le jour de l'événement; l'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit pour ce motif à plus d'un jour de congé par année scolaire;
  - b) dans le cas de maladie ou d'accident grave de la conjointe ou du conjoint<sup>1</sup> de l'enseignante ou l'enseignant nécessitant une hospitalisation d'urgence ou des soins médicaux d'urgence : un maximum d'un (1) jour par événement, le jour de l'hospitalisation ou des soins médicaux d'urgence;
  - c) dans le cas de maladie ou d'accident grave d'un parent (père ou mère) ou d'un enfant à charge nécessitant une hospitalisation d'urgence ou des soins médicaux d'urgence : un maximum d'un (1) jour par événement, le jour de l'hospitalisation ou des soins médicaux d'urgence;
2. Malgré ce qui précède, il est convenu entre les parties que l'élargissement des motifs d'absence figurant aux paragraphes précédents ne peut avoir pour effet de dépasser le maximum annuel de trois (3) jours ouvrables apparaissant à la clause 5-14.02 G) de l'*Entente nationale*
3. Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir à la Commission la preuve du motif de son absence.

**5-14.02 H)** Aux fins d'application des paragraphes A), B) et C) de la clause 5-14.02 de l'*Entente nationale*, une journée peut être utilisée pour la remise des cendres (incinération) mais cette journée ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours de congé prévus auxdits paragraphes.

**5-14.02 I)** La Commission accorde un congé sans traitement pour fins de présence en cour à l'enseignante ou l'enseignant qui doit comparaître dans sa propre cause civile à la condition que la demande soit faite dans un délai de dix (10) jours ouvrables précédant l'audition.

La Commission accorde un maximum de trois (3) jours de congé sans traitement par année scolaire, pour fins de présence en cour à l'enseignante ou l'enseignant qui doit comparaître dans sa propre cause pénale ou qui doit comparaître devant les tribunaux administratifs, à condition que la demande soit faite dans un délai de dix (10) jours ouvrables précédant l'audition et que les pièces justificatives demandées soient fournies.

---

<sup>1</sup> Au sens de la clause 1-1.12 de l'*Entente nationale*.

**5-15.00 NATURE, DURÉE, MODALITÉS DU CONGÉ SANS TRAITEMENT AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS A L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS POUR LES CONGÉS PARENTAUX, POUR UNE CHARGE PUBLIQUE ET POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

**5-15.01** Toute enseignante ou tout enseignant régulier à temps plein ou en disponibilité peut bénéficier des dispositions du présent article.

**5-15.02** La Commission peut accorder à une enseignante ou un enseignant qui en fait la demande un congé sans traitement d'une année n'excédant pas une année contractuelle pour lui permettre de procéder à des affaires personnelles.

La Commission peut renouveler ce congé sans traitement suite à une demande de l'enseignante ou l'enseignant, pour des périodes d'une année chacune.

**5-15.03** L'enseignante ou l'enseignant qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la Commission, obtient s'il a épuisé les bénéfices de l'assurance-salaire et des banques de congés de maladie monnayables et non monnayables prévues à l'*Entente nationale*, un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire déjà commencée.

**5-15.04** La Commission accorde, sur demande, à toute enseignante ou tout enseignant appartenant à un champ où il n'y a pas de difficulté de recrutement, un congé sans traitement à temps complet :

- a) pour entreprendre ou poursuivre des études sanctionnées par un diplôme et pertinentes à des fonctions exercées à la Commission. Le congé est accordé sous réserve que l'enseignante ou l'enseignant fasse parvenir son inscription à la Commission avant le trente (30) juin;
- b) pour agir comme soutien d'un membre de la famille immédiate (enfant, conjointe ou conjoint, père ou mère, frère ou sœur ou l'un de ses grands-parents) victime d'accident ou de maladie grave causant une incapacité totale temporaire ou permanente. Ce motif doit être attesté par un certificat médical. Ce congé peut être d'une durée d'une année contractuelle ou moins.

Ces congés peuvent être renouvelés pour un maximum de deux (2) années contractuelles, si les conditions prévues à la présente clause sont encore satisfaites lors de la demande de renouvellement.

**5-15.05** La demande pour l'obtention ou le renouvellement de tout congé sans traitement doit être motivée par écrit.

Dans le cas d'une demande de congé d'un (1) an, la demande de congé ou de renouvellement du congé doit être faite avant le premier (1<sup>er</sup>) avril. Dans les autres cas, la demande doit être faite au moins trente (30) jours avant la date du début du congé.

- 5-15.06** Lorsque l'enseignante ou l'enseignant doit prendre un engagement de plus d'un (1) an mais d'au plus trois (3) ans avec un organisme extérieur, tel engagement est stipulé dans la demande originale de congé. Si la Commission accorde le congé, elle s'engage à le renouveler à une ou deux reprises selon le cas.
- 5-15.07** Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps plein conserve les années d'expérience et les années de service qu'elle ou qu'il détient conformément à l'*Entente nationale*, au moment de son départ. Son ancienneté s'accumule et elle ou il est soumis aux critères et procédures d'affectation, de mutation et de réaffectation pour l'obtention d'un poste.
- Elle ou il a aussi droit :
- a) de participer aux régimes d'assurance-vie et maladie prévus à l'*Entente nationale* à la condition d'en payer la prime entière exigible dans les quatre-vingt-dix (90) jours du début de son congé. La Commission informe l'enseignante ou l'enseignant en ce sens dans les dix (10) jours du début du congé;
  - b) d'accroître le nombre de ses années d'expérience lorsqu'elle ou il enseigne pendant la période requise pour constituer une année d'expérience selon l'*Entente nationale*.
- 5-15.08** La Commission peut accorder sur demande faite avant le premier (1<sup>er</sup>) avril, à toute enseignante ou tout enseignant régulier ou en disponibilité, un congé sans traitement à temps partiel, d'une durée n'excédant pas une année contractuelle en autant que l'octroi de ce congé soit compatible avec les exigences du poste occupé.
- 5-15.09** L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel se voit octroyer une tâche éducative proportionnelle au temps travaillé. La durée de la semaine régulière de travail est proportionnelle au temps travaillé.
- 5-15.10** L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps partiel bénéficie des droits et avantages prévus à l'*Entente nationale* au statut d'enseignante ou d'enseignant à temps plein, à l'exception :
- a) du traitement qui est proportionnel à la tâche éducative;
  - b) de la banque de congé de maladie annuelle qui est proportionnelle;
  - c) du calcul des années d'expérience qui s'effectue selon les dispositions prévues à l'*Entente nationale*
  - d) de l'ajustement, s'il y a lieu, des primes d'assurance.
- 5-15.11** Au plus tard le trente (30) juin, la Commission fait parvenir une réponse à l'enseignante ou l'enseignant qui a demandé un congé sans traitement d'un (1) an, à temps plein ou à temps partiel.

Dans la mesure où un tel congé est accordé, la Commission lui fait parvenir le formulaire de rachat de service aux fins du régime de retraite et ce, au cours du premier (1<sup>er</sup>) mois du congé.

**5-15.12** En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant rembourse toute somme déboursée par la Commission pour et au nom de l'enseignante ou de l'enseignant durant son congé.

**5-15.13** La Commission peut annuler le congé de l'enseignante ou l'enseignant qui ne l'utilise pas pour les fins pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

**5-15.14** L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps plein qui veut revenir en service à temps plein à la Commission pour l'année scolaire suivante doit en aviser la Commission par écrit avant le premier (1<sup>er</sup>) mars. La Commission lui rappelle par écrit cette obligation avant le quinze (15) février.

## **5-16.00 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION**

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

**5-16.02** Les clauses 5-16.03 à 5-16.05 s'appliquent dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant qui participe à un programme d'échange avec les provinces canadiennes ou avec les pays étrangers dans le cadre d'une entente intervenue entre la Commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.

**5-16.03** L'enseignante ou l'enseignant qui participe à un programme d'échange tel que décrit à la clause 5-16.02 obtient, pour la durée de sa participation à l'échange, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion du chapitre 8-0.00, dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention collective comme si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

**5-16.04** Les dispositions prévues à la clause 5-16.03 s'appliquent dans le cas de sessions de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.

**5-16.05** À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans son champ, dans sa discipline, dans son école, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel.

## **CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**

---

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

**6-9.01** Les enseignantes et enseignants sont payés par virement bancaire à tous les deux jeudis. Le premier versement s'effectue le deuxième (2<sup>e</sup>) jeudi de l'année de travail.

Cette clause s'applique également à la suppléante et au suppléant, à l'enseignante et l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.

**6-9.02** Sous réserve de ses droits, la Commission émet au nom de l'enseignante ou l'enseignant dont le virement bancaire n'a pas été effectué, un chèque de paie dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la production d'une déclaration assermentée par l'enseignante ou l'enseignant à ce sujet. La présente clause ne s'applique que dans la mesure où le défaut d'effectuer le virement bancaire est imputable à la Commission.

Cette clause s'applique également à la suppléante et au suppléant, à l'enseignante et l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.

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

Si telle coupure excède dix pour cent (10%) de son traitement brut, l'enseignante ou l'enseignant a droit au remboursement du traitement ainsi coupé dans les trois (3) jours ouvrables de l'avis par l'enseignante ou l'enseignant à la Commission.

Cette clause s'applique également à la suppléante et au suppléant, à l'enseignante et l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.

**6-9.04** À moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, la Commission qui a remis à une enseignante ou un enseignant plus d'argent qu'elle ou il aurait dû en recevoir sans que l'enseignante ou l'enseignant soit fautif, déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas dix pour cent (10%) du traitement brut de la période.

Cependant, la Commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur d'une même année scolaire.

La présente clause s'applique également à la suppléante et au suppléant, à l'enseignante et l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire. Toutefois, la Commission est en droit de récupérer la totalité du montant dû à l'intérieur de la période d'emploi prévue.

**6-9.05** Les informations suivantes doivent apparaître sur le bulletin de paie :

- nom, prénom et matricule de l'enseignante ou l'enseignant;
- date de couverture du relevé de salaire;
- date d'encaissement du dépôt ou du chèque, s'il y a lieu;
- traitement pour les heures régulières de travail;
- heure(s) de travail supplémentaire(s);
- détail des déductions;
- salaire net;
- total cumulatif de chacun des éléments précédents;
- *le nombre de jours de congés de maladie de chacune des banques de congé de maladie.*

La présente clause s'applique également à la suppléante et au suppléant ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à la leçon et à taux horaire.

**6-9.06** *À compter de l'année scolaire 2019-2020, la Commission émettra uniquement un bulletin de paie WEB tous les deux (2) jeudis contenant les renseignements énumérés à la clause 6-9.05. Les relevés fiscaux seront également transmis uniquement de façon électronique à compter de l'année fiscale 2019.*

*Cette clause s'applique également à la suppléante et au suppléant, à l'enseignante et l'enseignant à la leçon ainsi qu'à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.*

**6-9.07** Les montants payables à titre de dépassement du nombre d'élèves, banque de congés maladie monnayable, montant déterminé en vertu de la clause 5-10.36, périodes excédentaires, frais de déplacement et périodes de suppléance sont versés dans les trente (30) jours de leur échéance.

Les indemnités de remplacement du revenu dues à une enseignante ou à un enseignant suite à une décision finale de la Commission des lésions professionnelles lui sont versées par la Commission dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la totalité des prestations par la Commission.

**6-9.08** La Commission rend accessible sur Adagio, à l'intention des enseignantes et enseignants, le calendrier de traitement des paies et des ajustements, s'il y a lieu, ainsi que la liste des codes informatiques fréquemment utilisés pour le bulletin de paie et les modifications à celui-ci.



**6-9.09** Le réajustement du traitement par application de la clause 6-7.03 paragraphe D) de l'*Entente nationale* est effectué dans les vingt (20) jours ouvrables suivants. Il en est de même pour les sommes dues à titre de rétroactivité par application de la même clause.

Le réajustement du traitement de l'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu un contrat à temps partiel par application de la clause 11-7.08 paragraphe c) ou 13-7.08 paragraphe d) s'effectue dans les trente (30) jours de la signature du contrat et les sommes dues à titre de rétroactivité par application de l'une ou l'autre de ces clauses lui sont versées dans le même délai. Si tel réajustement n'est pas effectué ou si des sommes dues ne sont pas versées dans le délai prescrit, l'enseignante ou l'enseignant a droit, sur demande expresse, à un versement spécial (re : paiement provisoire) à titre de dépannage et ce, dans les cinq (5) jours du défaut. Tel versement doit correspondre au montant dû par la Commission.

**6-9.10** La suppléante ou le suppléant, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon ou à taux horaire dont le virement bancaire n'a pas été effectué dans les trente (30) jours de son dernier engagement a droit, sur demande expresse, à un versement spécial (re : paiement provisoire) à titre de dépannage et ce, dans les cinq (5) jours du défaut. Tel versement doit correspondre au montant dû par la Commission.

**6-9.11** Lorsque l'indemnité afférente au congé annuel est acquise conformément à la Loi sur les normes du travail (*RLRQ, c. N-1.1*), cette indemnité est ajoutée à chaque versement du traitement pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire, l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et la suppléante ou le suppléant.

## **CHAPITRE 7-0.00 SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT**

---

### **7-2.00 PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL)**

**7-2.01** Le système de perfectionnement est conçu en fonction des besoins du milieu et des enseignantes et enseignants.

**7-2.02** a) Le terme recyclage se définit ainsi : c'est une réorientation de l'enseignante ou l'enseignant. Si cette réorientation exige un perfectionnement, les modalités sont définies par le Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et des enseignants.

b) Le terme perfectionnement comprend : la mise à jour, les colloques et les congrès.

**7-2.03** Lorsque le gouvernement accorde des sommes supplémentaires pour le perfectionnement des enseignantes et enseignants, ces sommes sont gérées par le Comité paritaire de perfectionnement des enseignantes et enseignants (CPPE) en fonction des objectifs visés par le versement de ces allocations et selon les modalités qui ont présidé à l'octroi de ces sommes.

**7-2.04** La Commission est en droit d'exiger la participation de toute enseignante ou tout enseignant au système de perfectionnement lorsque ce perfectionnement ou ce recyclage, selon le cas, se fait à l'intérieur de la journée normale de travail de l'enseignante ou l'enseignant si, durant cette journée, les élèves ne sont pas à l'école ou si ce perfectionnement ou ce recyclage le dispense à ce moment de ses tâches d'enseignante ou d'enseignant.

**7-2.05** Si, dans le cadre du présent système de perfectionnement, une enseignante ou un enseignant effectue un perfectionnement de longue durée, la Commission lui reconnaît à son retour, le même nombre d'années d'expérience, d'années de service et d'ancienneté que s'il était demeuré en fonction à la Commission.

**7-2.06** La Commission et le Syndicat forment un Comité de perfectionnement dont les modes de fonctionnement sont établis dans le cadre du chapitre 4-0.00 de la présente convention collective. Le défaut d'établissement dudit Comité n'a pas pour effet d'empêcher l'organisation du perfectionnement.

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

---

Conformément à la possibilité prévue à la clause 8-4.01 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

### **8-4.01 ANNÉE DE TRAVAIL (ARRANGEMENT LOCAL)**

L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte deux cents (200) jours de travail. Une semaine de relâche des activités se tient vers la fin de février, le début de mars; le début ou la fin de l'année de travail des enseignantes et enseignants est ajusté à cet effet. Cependant, le début de l'année de travail ne peut être fixé qu'à compter du 23 août.

*Exceptionnellement, pour permettre le même nombre de journées pédagogiques en début et en fin d'année, les années où la première journée pédagogique de fin d'année ne peut être placée avant la Fête nationale, le début de l'année de travail peut être fixé à compter du 22 août.*

Au plus tard le quinze (15) novembre de la dernière année du calendrier triennal, chaque partie peut donner un avis écrit de son intention de mettre fin audit arrangement. Ce dernier prend alors fin au trente (30) juin de la dernière année du calendrier triennal.

*Cet arrangement local s'applique de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> mai 2018.*

### **8-4.02 DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'INTÉRIEUR DE L'ANNÉE DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL ET DE LA PÉRIODE COUVERTE PAR L'ANNÉE DE TRAVAIL**

#### **A) CALENDRIER**

##### **Section 1**

À compter de l'année scolaire 2009-2010, le calendrier scolaire est établi sur une base triennale.

Les journées de classe et les journées pédagogiques formant les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants sont identifiés selon les prescriptions des régimes pédagogiques et selon les principes et les modalités suivants :

## **Section 2 Principes généraux**

1. Les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants comportent, au secteur des jeunes, cent quatre-vingts (180) journées de classe et vingt (20) journées pédagogiques.
2. Afin de respecter le minimum de cent quatre-vingts (180) jours de classe prévus au régime pédagogique, trois (3) journées pédagogiques peuvent être transformées en journées de classe pour couvrir des situations particulières ayant provoqué la fermeture d'établissements.
3. Ces trois (3) journées pédagogiques sont inscrites au calendrier scolaire et identifiées après le premier (1<sup>er</sup>) avril.
4. La première journée pédagogique transformée en journée de classe en est une fixée par la Commission en fin d'année. La deuxième (2<sup>e</sup>) journée est prise parmi les neuf (9) journées fixées par l'équipe-école et la troisième (3<sup>e</sup>) journée est prise parmi les trois (3) journées fixées par la direction de l'école.

## **Section 3 La fixation de la date des journées pédagogiques**

Les vingt (20) journées pédagogiques sont réparties à travers le calendrier civil de la manière suivante :

- a) deux (2) journées fixées par la Commission au moment de l'adoption du calendrier scolaire triennal;
- b) six (6) journées à être fixées en début et en fin d'année par la Commission au moment de l'adoption du calendrier scolaire triennal;
- c) douze (12) journées mobiles dont neuf (9) journées à être fixées consensuellement par l'équipe-école<sup>1</sup> via les mécanismes normaux de participation et trois (3) journées à être fixées par la direction de l'école. Dans l'un et l'autre cas, l'organisme de participation des parents est consulté;
- d) dans l'éventualité où le Syndicat organise une ou deux journées de colloque, les journées mobiles à être fixées par l'équipe-école sont réduites d'autant.

---

<sup>1</sup> On entend par équipe-école : les enseignantes et les enseignants et les membres de la direction de l'école.

#### **Section 4 La détermination du contenu des journées pédagogiques**

- a) le contenu de deux (2) journées est déterminé par la Commission;
- b) le contenu des six (6) journées de début et de fin d'année est déterminé consensuellement par l'équipe-école via les mécanismes normaux de participation;
- c) le contenu de sept (7) journées parmi les douze (12) journées mobiles est fixé consensuellement par l'équipe-école via les mécanismes normaux de participation;
- d) le contenu de cinq (5) journées parmi les douze (12) journées mobiles est élaboré par les enseignantes et enseignants et soumis au CPEPE par leurs représentantes et représentants à la direction pour son approbation.

#### **Section 5 Le cadre d'organisation des journées pédagogiques**

À l'exclusion des deux (2) journées pédagogiques fixées par la Commission, le cadre d'organisation des journées pédagogiques est défini à l'annexe VIII de la présente convention collective.

#### **Section 6 Adoption du calendrier des activités**

1. Au plus tard le quinze (15) novembre de la dernière année du calendrier triennal, la Commission soumet au Comité pédagogique de consultation et aux autres groupes intéressés, un projet de distribution des jours de travail des enseignantes et enseignants pour les trois années scolaires qui suivent.
2. Le Comité pédagogique de consultation fait part de ses commentaires ou de sa recommandation dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle il est saisi de la question.
3. Tant la Commission que le Comité pédagogique de consultation doivent se conformer aux éléments apparaissant aux Sections 1, 2, 3 et 4 de la présente clause. Cependant, les parties peuvent d'un commun accord et pour des raisons exceptionnelles, accepter de varier l'un des éléments mentionnés aux Sections 3 et 4 de la présente clause.
4. Au plus tard le quinze (15) avril de la dernière année du calendrier triennal, la Commission distribue dans le calendrier civil des trois (3) années scolaires suivantes les jours de travail et elle en informe les enseignantes et enseignants.

## **B) ENTRÉE PROGRESSIVE**

Lorsque des élèves du niveau préscolaire, de la première année du primaire ainsi que des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage sont soumis à une entrée progressive au début de l'année et qu'à cette occasion, l'enseignante ou l'enseignant y dispense de l'enseignement, chaque jour consacré à cette entrée progressive est réputé être un jour en présence d'élèves.

## **C) ACTIVITÉS D'ACCUEIL**

*Lorsqu'une enseignante ou un enseignant accueille de futurs élèves du niveau préscolaire lors d'une journée pédagogique, la direction de l'établissement compense ultérieurement l'enseignante ou l'enseignant par une libération de sa tâche éducative. Cette libération est équivalente au temps consacré aux activités d'accueil, et le moment de libération est déterminé après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction de l'établissement.*

Conformément à la possibilité prévue à la clause 8-5.02 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

### **8-5.02 SEMAINE DE TRAVAIL (ARRANGEMENT LOCAL)**

La semaine régulière est de trente-deux (32) heures de travail conformément à la clause 8-5.01 de l'*Entente nationale* dont vingt-sept (27) heures au lieu assigné et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction de l'école.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant au niveau secondaire peut déterminer le moment de sa présence à l'intérieur des vingt-sept (27) heures, tel que prévu au premier paragraphe de la présente clause, jusqu'à un maximum de trois (3) heures par semaine, sous réserve de l'accord de la direction de l'école.

Au niveau préscolaire et primaire, l'enseignante ou l'enseignant peut déterminer le moment de sa présence à l'intérieur de la période de travail de vingt-sept (27) heures, tel que prévu au premier paragraphe de la présente clause, jusqu'à un maximum d'une (1) heure trente (30) minutes par semaine, sous réserve de l'accord de la direction de l'école.

L'horaire de cette période de vingt-sept (27) heures, tel que prévu au premier paragraphe de la présente clause, peut être déplacé selon les modalités suivantes :

- s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'être présent au moment voulu;
- s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été consulté et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins cinq (5) jours.

La direction reconnaît un minimum de quinze (15) minutes, dans les vingt-sept (27) heures de travail mais à l'extérieur de la tâche éducative, aux trois (3) enseignantes ou enseignants pour leur participation au Comité école pour les élèves à risque ou les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CEREHDAA).

La direction reconnaît un minimum de dix (10) minutes, dans les vingt-sept (27) heures de travail mais à l'extérieur de la tâche éducative aux deux (2) enseignantes ou enseignants pour leur participation au Comité local de perfectionnement (CLP).

La direction, à l'occasion de la détermination des vingt-sept (27) heures, tient compte du rôle de l'enseignante ou de l'enseignant au regard du plan d'intervention adapté (PIA).

*La Commission rémunère les enseignantes et enseignants à la leçon devant corriger des épreuves ministérielles ou locales pour lesquelles une mesure prévoit du temps de libération pour les enseignantes et enseignants réguliers ou sous contrat. Cette rémunération est équivalente au nombre d'heures de libération reconnu par la mesure.*

#### **8-5.05 MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL**

- a) L'enseignante ou l'enseignant responsable de stages qui se déplace entre deux (2) établissements où il supervise des stagiaires, durant la même journée, voit son temps de déplacement comptabilisé jusqu'à un maximum de soixante (60) minutes par semaine et ce, à l'extérieur de la tâche éducative.
- b) Le temps qu'une enseignante ou un enseignant doit consacrer à une journée pédagogique ne peut excéder cinq (5) heures trente (30) minutes.

#### **8-6.05 SURVEILLANCE DE L'ACCUEIL ET DES DÉPLACEMENTS NON COMPRISE DANS LA TÂCHE ÉDUCATIVE**

- a) L'enseignante ou l'enseignant assure efficacement la surveillance de l'accueil ainsi que des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties, lors des récréations et entre les périodes.
- b) Lorsque cette surveillance de l'accueil et des déplacements est effectuée auprès du groupe d'élèves qui est confié à l'enseignante ou l'enseignant, cette surveillance est comptabilisée à l'extérieur de sa tâche éducative.
- c) Lorsqu'il s'agit d'une surveillance collective, ce temps de surveillance est comptabilisé dans sa tâche éducative.

## **8-7.09 FRAIS DE DÉPLACEMENT**

Les frais de déplacement de l'enseignante ou l'enseignant itinérant qui doit se déplacer entre les immeubles où il enseigne durant la même journée lui sont remboursés selon la politique en vigueur à la Commission.

Les frais de déplacement et de stationnement de l'enseignante ou de l'enseignant lors d'activités éducatives sont remboursés selon la politique en vigueur à la Commission lorsque, avec l'accord de la direction, l'enseignante ou l'enseignant se devait d'utiliser son véhicule.

Les frais de déplacement de l'enseignante ou de l'enseignant qui doit se déplacer de son lieu régulier de travail pour superviser des stagiaires, sont remboursés selon la politique en vigueur à la Commission. Les frais des stationnements engendrés par ce déplacement à l'extérieur des immeubles de la Commission sont également remboursés.

Cette politique de remboursement des frais de déplacement doit faire l'objet d'une consultation selon les modalités prévues à la clause 4-1.08 de la présente convention collective.

## **8-7.10 RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS**

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

1. L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur de la semaine régulière de travail; cependant, il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis, dimanches et jours de fêtes.
2. A l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :
  - a) dix (10) rencontres 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.

Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes et enseignants toute rencontre d'un groupe défini d'enseignantes et enseignants telle que degré, cycle, niveau, discipline et école.

- b) trois (3) réunions pour rencontrer les parents. L'organisation de ces rencontres, qui se tiennent normalement en soirée, s'effectue dans le cadre de la démarche consensuelle prévue au CPEPE.



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

#### **8-7.11 SUPPLÉANCE**

En cas d'absence d'une enseignante ou un enseignant, le remplacement est assuré par :

- a) une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance.

soit :

- b) à une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet;

soit :

- c) à des enseignantes et enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire;

soit :

- d) si aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignantes et enseignants de l'école selon le système de dépannage suivant :

Pour parer à de telles situations d'urgence, la direction avec les représentantes et représentants de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 établissent dans le cadre d'une démarche consensuelle, un système de dépannage parmi les enseignantes et enseignants de leur école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Chaque enseignante ou enseignant de l'école est traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

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

L'enseignante ou l'enseignant du niveau primaire dont la tâche éducative est composée exclusivement de cours et leçons est exclu du système de dépannage.

Il en va de même pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire dont la tâche éducative est constituée de vingt-huit (28) périodes d'enseignement par cycle ou l'équivalent.

La Commission désigne pour chaque école secondaire des suppléantes et suppléants.

Sous réserve des dispositions de la présente clause, l'absence ne peut avoir pour effet d'augmenter la tâche des autres enseignantes ou enseignants.

Conformément à la possibilité prévue au paragraphe D) de la clause 8-8.01 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

## **8-8.00 RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES (ARRANGEMENT LOCAL)**

**8-8.01C)** De plus, lesdites règles de formation de groupe d'élèves doivent être telles qu'aucun groupe d'élèves ne dépasse les maxima indiqués sous réserve de l'existence d'un manque de locaux, du nombre restreint de groupes par école, de la situation géographique de l'école ou de la carence de personnel qualifié disponible. Dans le cas de la situation géographique de l'école, la Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'application d'une telle raison de dépassement.

Pour le niveau primaire, un cinquième (5<sup>e</sup>) motif de dépassement s'ajoute à ceux prévus ci-haut et est constitué des éléments protégeant l'élève d'un déplacement à savoir :

- l'élève a déjà été déplacé;
- l'élève est membre d'un foyer familial domicilié dans le quartier, dont un des enfants est inscrit à l'école;
- l'élève souffre d'une difficulté d'adaptation ou d'apprentissage reconnue comme telle par la Commission et ne pourrait pas recevoir à l'autre école le service relié à sa difficulté.

Les parties conviennent de limiter à trois (3) le nombre d'élèves excédentaires possible par groupe.

Avant d'utiliser définitivement ce motif, la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné en discuteront préalablement afin d'étudier d'autres solutions, le cas échéant.

Dans ce cadre, la Commission s'engage à l'occasion d'une séance du Comité des relations de travail (CRT), à informer les représentantes et représentants du Syndicat de tous les motifs de dépassement au niveau primaire. Cet échange a lieu en octobre de chaque année.

De plus, dans la mesure où la Commission décide de modifier sa « Politique d'admission », les parties conviennent de se rencontrer afin de procéder aux modifications à apporter au cinquième (5<sup>e</sup>) motif de dépassement, s'il y a lieu.

## **CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT A L'ENTENTE**

---

### **9-4.00 GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATIONS LOCALES)**

**9-4.01** La procédure de règlement de grief prévue à l'article 9-1.00 s'applique.

**9-4.02** L'arbitrage prévu à l'article 9-2.00 s'applique.

**9-4.03** L'arbitrage sommaire prévu à la clause 9-2.26 a) s'applique :

- a) pour les griefs portant sur les matières locales suivantes :
  - les chapitres 3-0.00 et 4-0.00;
  - les articles 5-11.00, 5-15.00 et 5-16.00.
- b) pour les griefs portant sur toute autre matière que les parties (Commission et Syndicat) identifient comme sujette à l'arbitrage sommaire;
- c) à tout grief sur lequel les parties (Commission et Syndicat) s'entendent explicitement pour le référer à l'arbitrage sommaire. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes et représentants autorisés des parties constatant telle entente, est expédié au greffe *dans les plus brefs délais suivant la date indiquée en vertu du 3<sup>e</sup> alinéa de la clause 9-1.03 de l'Entente nationale.*

## **CHAPITRE 11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES**

---

Conformément à la possibilité prévue à la clause 11-2.09 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

### **11-2.09 LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI ET LISTE DE RAPPEL (ARRANGEMENT LOCAL)**

#### **Section 1 Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes et enseignants à taux horaire et à temps partiel**

1. Les présentes dispositions s'appliquent pour l'engagement des enseignantes et enseignants à taux horaire et à temps partiel dispensant l'enseignement dans le cadre des cours de formation générale offerts par le secteur de l'éducation des adultes.
2. Sous réserve de ce qui suit, la liste de priorité d'emploi et la liste de rappel ne peuvent contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

Est considérée comme occupant un emploi à temps plein, une personne qui effectue un travail rémunéré à titre d'entrepreneur, de travailleuse ou travailleur autonome, contractuelle ou contractuel ou pour le compte d'un employeur. L'emploi occupé doit correspondre aux nombres d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires.

- a) La Commission peut cependant engager comme enseignante ou enseignant à taux horaire et à temps partiel une personne ayant un emploi régulier à temps plein dans les cas suivants :
  - l'enseignement de ce cours implique nécessairement que l'enseignante ou l'enseignant ait cet emploi régulier à temps plein;
  - malgré les campagnes publiques de recrutement effectuées par la Commission, celle-ci ne dispose pas d'un personnel n'ayant pas d'emploi régulier à temps plein suffisant pour combler ledit poste;
  - il s'agit uniquement d'un remplacement d'urgence.
- b) Aux fins de vérification du statut de l'enseignante ou l'enseignant, la Commission accepte une déclaration écrite de celle-ci ou de celui-ci à l'effet qu'elle ou il a ou n'a pas un emploi régulier à temps plein.
- c) Pour des postes comportant six (6) heures par semaine et moins d'enseignement, la Commission peut engager une personne ayant un emploi régulier à temps plein. Toutefois, la priorité est accordée à l'enseignante ou l'enseignant n'ayant pas d'emploi régulier à temps plein.
- d) L'engagement effectué en vertu du présent paragraphe ne permet pas la reconnaissance d'une date d'inscription sur la liste de priorité d'emploi ni sur la liste de rappel.

## Section 2 Confection de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel

### 1. Inscription sur la liste de priorité d'emploi

Les enseignantes et enseignants sont inscrits sur la liste de priorité d'emploi selon le service cumulé gelé au 30 juin 1998 pour celles et ceux qui étaient à l'emploi à cette date ou selon la date d'inscription pour celles et ceux qui sont entrés en service à partir du premier (1<sup>er</sup>) juillet 1998. La date d'inscription correspond à la date du début de la période de deux cent cinquante (250) heures donnant accès à la liste de priorité d'emploi tel que prévu à la Section 3 de la présente clause.

Pour la confection de la liste de priorité d'emploi qui sera en vigueur pour l'année scolaire 2018-2019, la procédure, l'échéancier et les critères d'inscription sont ceux qui prévalent aux sections 2 et 3 de la clause 11-2.09 de la convention collective 2005-2010.

À compter du premier (1<sup>er</sup>) juillet 2018, la liste de priorité d'emploi comprend le nom des personnes qui étaient inscrites, en conformité avec les modalités prescrites à la convention collective 2005-2010.

### 2. Confection de la liste de priorité d'emploi

À compter du premier (1<sup>er</sup>) juillet 2018 la liste de priorité d'emploi est établie annuellement de la façon suivante :

Au premier (1<sup>er</sup>) avril de chaque année, la Commission dresse, pour chacune des spécialités définies à l'annexe VII<sup>1</sup> la liste de priorité d'emploi des enseignantes et enseignants de cette spécialité dans le respect du service cumulé gelé ou dans le respect de la date d'inscription à la liste qui est indiquée pour chaque enseignante ou enseignant.

En cas de service cumulé gelé identique ou de date d'inscription identique, la Commission indique l'expérience; dans le cas d'une double égalité, la scolarité. Cette liste est transmise au Syndicat dans un délai maximal de dix (10) jours et est affichée dans chacun des centres dans le même délai pour une durée de trente (30) jours.

Simultanément, le Syndicat dispose de trente (30) jours à partir du moment où il reçoit la liste pour faire effectuer les corrections nécessaires.

La Commission transmet au Syndicat une première version de la liste de priorité d'emploi corrigée dans les cinq (5) jours de la fin de l'affichage.

---

<sup>1</sup> À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002, la spécialité « sciences physiques » regroupe les spécialités « physique », « chimie » et « biologie ». De ce fait, dans l'éventualité où une ou un ou plusieurs enseignantes ou enseignants ne répondent pas, pour le moment, aux critères d'élargissement de champ pour l'une ou l'autre des trois (3) spécialités énumérées, des mesures transitoires seront établies pour l'attribution des cours et des contrats à temps partiel

Sur réception de la version corrigée, le Syndicat peut se prévaloir de sept (7) jours supplémentaires pour demander la révision de ses demandes.

Cette liste prend effet le premier (1<sup>er</sup>) juillet et remplace la liste de priorité d'emploi de l'année précédente.

La Commission dresse la liste de rappel en reprenant le processus prévu pour la liste de priorité d'emploi.

### **Section 3 Inscription des enseignantes et enseignants sur la liste de priorité d'emploi et sur la liste de rappel**

1. Les cours et les contrats à temps partiel, le cas échéant, sont attribués par la Commission aux enseignantes et enseignants de la spécialité qu'elle juge aptes et compétents pour combler lesdits postes selon les modalités suivantes :
  - a) *Sous réserve de la section 4*, les enseignantes et les enseignants figurant sur la liste de priorité d'emploi 2017-2018 sont inscrits sur la liste de priorité d'emploi de 2018-2019;
  - b) *Sous réserve de la section 4*, les enseignantes et les enseignants figurant sur la liste de rappel 2017-2018 sont inscrits sur la liste de rappel 2018-2019;
  - c) à compter de l'année scolaire 2018-2019, l'enseignante ou l'enseignant qui a complété, au cours d'une même année, deux cent cinquante (250) heures d'enseignement comprenant cent cinquante (150) heures dans un même centre accompagné d'une évaluation positive<sup>1</sup> de son rendement, est inscrit sur la liste de priorité d'emploi et sur la liste de priorité d'emploi des années subséquentes;

exceptionnellement et devant une situation objectivable reliée à une spécialité et empêchant la réalisation des deux cent cinquante (250) heures au cours d'une année, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie du sous-paragraphe précédent sans égard à la référence annuelle dans la mesure où elle ou il effectue une continuité d'engagements n'incluant pas nécessairement la session d'été;
  - d) à compter de l'année scolaire 2018-2019, l'enseignante ou l'enseignant qui a complété, au cours d'une même année, cent cinquante (150) heures d'enseignement dans un ou plusieurs centres sans obtenir d'évaluation négative de son rendement, est inscrit sur la liste de rappel;

ces cent cinquante (150) heures peuvent être comptabilisées dans les deux cent cinquante (250) heures nécessaires pour être reconnu sur la liste de priorité d'emploi;

---

<sup>1</sup> L'absence d'évaluation au dossier ne doit pas restreindre le droit de l'enseignante ou de l'enseignant à être inscrit sur la liste de priorité d'emploi.

- e) lorsqu'elle ou il cesse d'occuper un emploi à temps plein à la Commission dans les deux (2) années qui suivent sa radiation, l'enseignante ou l'enseignant qui a été radié en raison de l'occupation de cet emploi, est réinscrit au même rang que celui qu'elle ou il détenait avant sa radiation.
- f) *L'enseignante ou l'enseignant qui a accédé à la liste de priorité d'emploi sans avoir été évalué ou celle ou celui dont le processus d'évaluation n'a pu être complété, en raison de la durée de son absence pour l'un des motifs prévus aux articles 5-10.00, 5-13.00, 5-18.00 ou 5-20.00 de l'Entente nationale, pourra, au cours de la première année suivant son retour au travail faire l'objet d'une évaluation.*

#### **Section 4 Radiation de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel**

La liste de priorité d'emploi et la liste de rappel ne peuvent contenir le nom d'une enseignante ou d'un enseignant concerné par les conditions suivantes :

##### **A) Conditions d'épuration**

###### 1. Liste de priorité d'emploi

- a) L'enseignante ou l'enseignant qui est non disponible sans motif valable pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la fin de son dernier engagement voit son nom retiré sans attendre la confection de la nouvelle liste.
- b) L'enseignante ou l'enseignant n'a pas enseigné un total de quatre-vingt-dix (90) heures pendant trois (3) ans. Dans la mesure où le défaut d'enseignement est relié à une situation objectivable découlant du financement ou d'une réorganisation du réseau des centres indépendante de l'enseignante ou de l'enseignant, cette dernière ou ce dernier est inscrit sur la liste de rappel avec priorité d'affectation. Suite à un engagement de quatre-vingt-dix (90) heures, cette enseignante ou cet enseignant réintègre la liste de priorité d'emploi sans évaluation.
- c) L'enseignante ou l'enseignant obtient une évaluation négative dans les deux (2) années scolaires qui suivent son inscription à la liste de priorité d'emploi, étant entendu qu'un processus d'évaluation n'est amorcé que si les circonstances le requièrent.
- d) L'enseignante ou l'enseignant est en situation de double emploi au sens de la Section 1 de la présente clause.
- e) *L'enseignante ou l'enseignant est en situation de bris de contrat.*

## 2. Liste de rappel

- a) L'enseignante ou l'enseignant qui est non disponible, sans motif valable, pendant vingt-quatre (24) *mois* consécutifs depuis la fin de son dernier engagement voit son nom retiré sans attendre la confection de la nouvelle liste.
- b) L'enseignante ou l'enseignant n'a pas enseigné un total de quatre-vingt-dix (90) heures pendant trois (3) ans.
- c) *L'enseignante ou l'enseignant est en situation de bris de contrat.*
- d) *L'enseignante ou l'enseignant qui obtient deux (2) évaluations négatives alors que son nom est inscrit à la liste de rappel est radié de cette la liste sans attendre la mise à jour annuelle. Une telle radiation équivaut à une rupture du lien d'emploi.*

Ces conditions, tant pour la liste de priorité d'emploi que pour la liste de rappel, ne sont pas limitatives.

La Commission informe le Syndicat du nom de l'enseignante ou l'enseignant qui a été radié de la liste de priorité d'emploi ou de la liste de rappel.

### **B) Comité de révision**

Une personne ayant fait l'objet d'une évaluation négative et pour laquelle la Commission a refusé son inscription à la liste de priorité d'emploi, peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de *l'Unité responsable*. Un comité est alors formé par un membre de la direction de *l'Unité responsable* et un membre du *Service de la gestion des personnes et du développement des compétences*; la décision du Comité est exécutoire. La direction de centre concernée n'est pas membre du Comité. L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité.

Une personne de la liste de priorité d'emploi ayant fait l'objet d'une évaluation négative peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de *l'Unité responsable*. Un comité est alors formé par un membre de la direction de *l'Unité* et un membre du *Service de la gestion des personnes et du développement des compétences*. La direction de centre concernée n'est pas membre du Comité. L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité. Par la suite, si l'évaluation négative est maintenue, elle est contestable par voie de grief.



### C) Comité d'étude sur l'évaluation du rendement

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité d'étude concernant la grille d'évaluation du rendement du personnel enseignant actuellement utilisée est mis sur pied. Après étude, chacune des parties au Comité fait les recommandations qu'elle juge appropriées.

#### Section 5 La tâche la plus complète possible

1. La Commission vise à offrir à l'enseignante et à l'enseignant de la liste de priorité d'emploi une tâche la plus complète possible, c'est-à-dire se rapprochant de vingt (20) heures d'enseignement par semaine (i.e. cours, leçons et suivi pédagogique relié à la spécialité). La direction du centre tente de jumeler des postes pour atteindre cet objectif.

Il appartiendra à la Commission de décider si un jumelage est possible.

Pour les fins d'attribution des compléments de tâche, le dépassement de vingt (20) heures d'enseignement par semaine est permis sans excéder vingt-deux (22) heures par semaine et sans toutefois dépasser huit cents (800) heures d'enseignement par année scolaire.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant a une tâche comportant moins de vingt (20) heures d'enseignement par semaine (i.e. cours, leçons et suivi pédagogique relié à sa spécialité), la Commission lui offre la possibilité d'obtenir un complément de tâche pouvant totaliser vingt et une (21) heures ou vingt-deux (22) heures d'enseignement par semaine.

2. Malgré ce qui précède, le temps de présence reste un maximum de sept (7) heures par semaine et la semaine de travail ne doit pas dépasser trente-deux (32) heures.
3. Le temps de présence et le travail de nature personnelle, s'il y a lieu, que l'enseignante ou l'enseignant ne pourra dispenser pendant sa semaine régulière de travail en raison du point 2, sera reporté aux mois de mai et juin de l'année scolaire en cours ou à un autre moment au cours de la même année scolaire après entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction du centre ou la Commission.

Ex. : une tâche d'enseignement de vingt-deux (22) heures par semaine pendant vingt (20) semaines a pour effet de reporter quarante (40) heures de temps de présence aux mois de mai et juin.

4. Le temps de présence et le travail de nature personnelle ainsi reporté seront exécutés en conformité avec la clause 11-10.04 de l'*Entente nationale*.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant reprend son temps de présence, elle ou il ne peut se voir offrir un complément de tâche qui entre en conflit avec l'horaire ainsi que la durée dudit temps de présence.

Le solde des heures devant être reporté en vertu du paragraphe précédent figure sur le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant (i.e. contrat de vingt et une (21) heures par semaine ou vingt-deux (22) heures par semaine d'enseignement).

La tâche annuelle maximum d'enseignement au cours d'une même année scolaire est de huit cents (800) heures par année. Le temps de présence maximum au cours d'une même année scolaire est de mille quatre-vingts (1080) heures par année auquel s'ajoutent les heures consacrées à l'accomplissement de travail de nature personnelle tel qu'établi à la clause 11-10.04 de l'*Entente nationale*.

L'enseignante et l'enseignant est rémunéré au prorata des heures d'enseignement en vertu de la clause 11-8.07 de l'*Entente nationale* et son traitement est étalé de la manière suivante :

- a) pendant les semaines où elle ou il enseigne, l'enseignante ou l'enseignant reçoit cent pour cent (100%) du traitement selon l'échelle (i.e. vingt (20) heures par semaine);
  - b) pendant la période où elle ou il effectue son solde de temps de présence, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le solde des heures enseignées, rémunérées en fonction de son échelle de traitement.
5. *Le pourcentage du contrat est établi en fonction du nombre d'heures de tâche éducative hebdomadaire par rapport aux vingt (20) heures dispensées par l'enseignante ou l'enseignant régulier au cours de la semaine de travail, et ce, peu importe sa répartition dans la semaine de travail. Le nombre total d'heures de tâche éducative du contrat est ajustée, le cas échéant, selon ce pourcentage.*

*En vertu du paragraphe précédent, la détermination du moment où seront ajoutées les heures de tâche éducative est convenu entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction du centre.*

## **Section 6 Attribution des postes**

La Commission procède au placement des enseignantes et enseignants, au regard seulement des postes présentés en vertu du présent processus de placement, en respectant les modalités suivantes :

Suite à l'adoption du calendrier scolaire, la Commission élabore, après consultation du Syndicat, un calendrier du processus de placement.

Selon le calendrier établi, la Commission transmet au Syndicat la configuration du réseau des centres ainsi que la liste des postes prévus au regard des spécialités et l'amplitude de travail. Cette configuration et cette liste sont affichées dans les centres.

Lors des assemblées de placement, les postes sont affichés et l'enseignante et l'enseignant est invité à choisir un poste dans le respect de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel.

Une mise à jour comportant les nouveaux postes attribués et les compléments de tâche est transmise mensuellement au Syndicat par la Commission.

### **Première assemblée de placement**

La Commission tient une assemblée de placement au moins quarante-huit (48) heures avant la première journée de travail de l'année scolaire.

Les postes offerts à cette assemblée sont tous les postes connus.

Est concerné par cette assemblée, l'enseignante ou l'enseignant de la liste de priorité d'emploi et, au besoin, celle et celui de la liste de rappel.

### **Deuxième assemblée de placement**

La Commission tient une deuxième (2<sup>e</sup>) assemblée de placement avant le début de la troisième (3<sup>e</sup>) semaine de septembre où sont offerts tous les postes connus.

Est concerné par cette assemblée :

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de priorité d'emploi qui n'a pas été confirmé dans un poste ou qui désire compléter sa tâche. De ce fait et dans l'objectif de vouloir offrir la tâche la plus complète possible, la Commission permet à l'enseignante ou l'enseignant de se désister du poste obtenu à la première (1<sup>ère</sup>) assemblée lorsqu'elle ou il a la possibilité de se voir octroyer, lors de la deuxième (2<sup>e</sup>) assemblée, un poste de vingt (20) heures d'enseignement par semaine

et

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de rappel.

### **Troisième assemblée de placement**

La Commission tient une troisième (3<sup>e</sup>) assemblée de placement au moins quarante-huit (48) heures avant la première journée de travail du mois de janvier où sont offerts tous les postes connus.

Est concerné par cette assemblée :

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de priorité d'emploi qui n'a pas été confirmé dans un poste ou qui désire compléter sa tâche

et

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de rappel.

## **Quatrième étape de placement**

L'attribution des postes à la quatrième (4<sup>e</sup>) étape se fait par l'utilisation de l'Internet au moment et selon les modalités déterminées par la Commission ou par la convocation des enseignantes et enseignants de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel à une assemblée de placement ou par tout autre moyen (ex : par téléphone).

Est concerné par cette quatrième étape

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de priorité d'emploi qui n'a pas été confirmé dans un poste ou qui désire compléter sa tâche. De ce fait et dans l'objectif de vouloir offrir la tâche la plus complète possible, la Commission permet à l'enseignante ou l'enseignant de se désister du poste obtenu à la troisième (3<sup>e</sup>) assemblée lorsqu'elle ou il a la possibilité de se voir octroyer, lors de la quatrième (4<sup>e</sup>) étape, un poste de vingt (20) heures d'enseignement par semaine

et

L'enseignante ou l'enseignant de la liste de rappel.

## **Section 7 Ouverture de postes en cours d'année**

Les postes offerts en vertu du présent paragraphe le sont dans le respect de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel.

1. Tous les postes de quatorze (14) heures par semaine et moins dans les centres de formation<sup>1</sup> ne sont octroyés que pour une session à la fois, c'est-à-dire de :
  - a) de septembre à décembre : pour l'ensemble des postes connus;
  - b) de janvier à juin : pour l'ensemble des postes connus.
2. Postes de vingt (20) heures par semaine
  - a) Tous les postes de vingt (20) heures par semaine qui débutent après l'assemblée du début de l'année ne prévalent que jusqu'en décembre. Les postes qui ouvrent entre la première (1<sup>ère</sup>) et la deuxième (2<sup>e</sup>) assemblée de placement sont offerts à la deuxième (2<sup>e</sup>) assemblée de placement.

Tous les postes de vingt (20) heures par semaine qui débutent après l'assemblée de décembre prévalent jusqu'à la fin de l'année scolaire, s'il y a lieu. Les postes qui ouvrent entre la troisième (3<sup>e</sup>) assemblée de placement et la quatrième (4<sup>e</sup>) étape de placement sont offerts à la quatrième (4<sup>e</sup>) étape de placement.

---

<sup>1</sup> Cela exclut les postes générés par les organismes hors des locaux de la Commission.

- b) Sous réserve de la disponibilité exprimée par l'enseignante ou l'enseignant et à l'occasion de l'octroi d'un poste de vingt (20) heures par semaine en cours d'année, l'enseignante et l'enseignant qui a accepté un poste ne lui permettant pas d'obtenir une année de service cumulé se voit reconnaître l'équivalent du service qu'elle ou il aurait normalement cumulé si elle ou il avait obtenu ce poste, en conformité avec la priorité d'emploi.
  - c) Nonobstant les points 2a) et 2b) un poste de vingt (20) heures par semaine qui débute en cours d'année peut être offert à une enseignante ou à un enseignant pour toute la durée de l'année scolaire aux conditions suivantes :
    - le poste est prévu pour toute l'année;
    - sous réserve de la disponibilité exprimée, les enseignantes et les enseignants dont les noms apparaissent sur la liste de priorité d'emploi et qui se situent au-dessus de l'enseignante ou de l'enseignant qui a droit à ce poste, ont déjà un poste de vingt (20) heures par semaine pour l'année.
  - d) Nonobstant le point 1 des postes de douze (12), treize (13) ou quatorze (14) heures par semaine peuvent être offerts pour toute la durée de l'année, à la condition que ces postes donnent droit à des contrats à temps partiel. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant accepte le poste pour toute la durée de l'engagement.
3. Lorsque dans un centre donné, une enseignante ou un enseignant voit sa tâche diminuée par rapport à celle initialement prévue, cette enseignante ou cet enseignant ou une autre enseignante ou un autre enseignant de cette spécialité du même centre peut se voir attribuer des tâches d'enseignement dans une autre spécialité disponible à ce centre si elle ou s'il en a exprimé son intention et si la Commission la ou le juge apte et compétent. Telle enseignante ou tel enseignant doit avoir au moins soixante et quinze pour cent (75%) du service cumulé de l'enseignante ou l'enseignant de cette spécialité à qui la tâche aurait normalement dû être confiée en vertu de la liste de priorité d'emploi.

## **Section 8 La déclaration de disponibilité**

La disponibilité et le choix du lieu de travail sont exprimés par l'enseignante ou l'enseignant sur un formulaire fourni par la Commission ou selon d'autres modalités déterminées par la Commission et celui-ci comporte également la déclaration relative à la réduction du double emploi.

Le formulaire de disponibilité est complété annuellement par l'enseignante ou l'enseignant et est remis à la Commission lors des assemblées de placement du début de l'année scolaire ou selon d'autres modalités déterminées par la Commission. L'enseignante ou l'enseignant qui ne peut se présenter aux assemblées de placement demande le formulaire à la Commission, le complète et le retourne au Service des ressources humaines.

Les renseignements qui apparaissent au formulaire de disponibilité prévalent jusqu'à leurs modifications par l'enseignante ou l'enseignant selon les modalités établies par la Commission.

L'enseignante ou l'enseignant est déclaré non disponible jusqu'à ce qu'elle ou il ait transmis son formulaire à la Commission.

1. La Commission autorise, sur demande écrite accompagnée de preuves d'inscription, transmise le ou vers le premier (1<sup>er</sup>) juin de l'année en cours, la non disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant désireux de suivre des cours à temps complet dans une institution reconnue par la Commission. La durée de cette demande doit équivaloir à une année d'activités et correspondre avec l'année scolaire. Cette demande peut être renouvelée par la Commission aux mêmes conditions.
2. La Commission peut également autoriser la non disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant pour affaires personnelles (ex. : prolongation d'un congé parental, état de santé, responsabilité familiale, etc.). Dans ce cas, la demande se fait aux mêmes conditions que celles mentionnées au point 1.
3. La Commission peut autoriser, sur demande écrite transmise trente (30) jours avant le début de l'absence, la non disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant pour affaires personnelles (ex. : prolongation d'un congé parental, état de santé, responsabilité familiale, etc.) pour une durée moindre qu'une année.

Dans ce cas, l'absence ne doit pas interrompre un engagement. La durée de l'absence doit équivaloir et correspondre minimalement à une session d'activités au sens du point 1 de la Section 7 de la présente clause et l'enseignante ou l'enseignant est maintenu sur la liste de priorité d'emploi ou sur la liste de rappel.

#### 4. Formulaire de disponibilité

Le formulaire de disponibilité permet à l'enseignante ou l'enseignant d'indiquer le nombre d'heures pour lesquelles elle ou il renonce à exercer sa priorité d'emploi. Lorsqu'il y a telle renonciation, elle ou il est réputé ne pas avoir exercé son refus de poste.

### **Section 9 Dispositions diverses**

#### 1. Attribution des postes pour la session d'été

Malgré toute disposition à l'effet contraire, tout en favorisant la réduction du double emploi, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) l'enseignante ou l'enseignant non régulier intéressé à travailler pendant l'été manifeste son intention en la manière prévue par la Commission;
- b) à cette fin, la Commission dresse, par spécialité, dans le respect de l'ordre de la liste de priorité d'emploi, la liste des enseignantes et enseignants intéressés, jusqu'à concurrence du nombre de postes offerts;

1. Cette liste est d'abord établie pour l'enseignante ou l'enseignant n'ayant pas effectué huit cents (800) heures ou ayant effectué huit cents (800) heures à taux horaire au cours de l'année scolaire précédente.
  2. On y ajoute ensuite le nom de l'enseignante ou l'enseignant ayant effectué huit cents (800) heures au cours de l'année précédente dans le cadre de plus d'un contrat à temps partiel.
  3. Finalement le nom de l'enseignante ou l'enseignant ayant effectué huit cents (800) heures dans le cadre d'un seul contrat à temps partiel.
- c) dans le cadre d'une assemblée de placement, la Commission attribue les postes par spécialité dans le respect de la liste de priorité d'emploi en la manière ci-haut prévue.

## 2. Exigences particulières

Si la Commission estime nécessaire d'avoir des exigences particulières pour certains postes, ces exigences sont déterminées après consultation du Syndicat et sont reliées aux besoins spécifiques d'une clientèle (ex. : milieu carcéral, clientèle handicapée, etc.).

De plus, en regard des cours alpha-organismes, la Commission peut définir des exigences particulières reliées aux services à offrir. Dans la mesure du possible la Commission consulte le Syndicat sur ces exigences, sinon elle l'en informe.

## 3. Reconnaissance de nouvelles spécialités

Dans le cadre de la reconnaissance de nouvelles spécialités, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) une enseignante ou un enseignant dont le nom figure à la liste de priorité d'emploi peut se voir reconnaître plus d'une spécialité si elle ou il présente une demande écrite en la manière prévue par la Commission et si elle ou il répond au profil des exigences déterminées par la Commission pour la spécialité visée;
- b) une fois reconnu dans une autre spécialité par la Commission, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant s'ajoute à la fin de la liste de priorité d'emploi de la spécialité visée dans le respect du service cumulé gelé ou de la date d'inscription à la liste; la date de reconnaissance de la nouvelle spécialité y est également inscrite;
- c) la Commission informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant de sa décision et, en cas de refus, en précise les motifs;
- d) lors des assemblées de placement et de la quatrième (4<sup>e</sup>) étape de placement, l'enseignante ou l'enseignant reconnu dans une nouvelle spécialité peut choisir un poste ou une combinaison de postes dans la spécialité reconnue dans son élargissement de champ selon son service cumulé gelé ou selon la date d'inscription sur la liste de priorité d'emploi, lorsque le nombre d'heures qu'elle ou il pourrait obtenir dans sa spécialité

d'origine est inférieur à celui obtenu par l'élargissement. L'ordre d'octroi des postes est déterminé par l'ordre d'inscription sur la liste de priorité d'emploi confondue.

- e) À la fin des trois (3) assemblées de placement et de la quatrième étape (4<sup>e</sup>) de placement, l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas une tâche complète peut, s'il reste des postes, compléter sa tâche dans une autre spécialité qui lui est reconnue. L'ordre d'octroi des postes est déterminé par l'ordre d'inscription sur la liste de priorité d'emploi confondue.
  - f) Les dispositions applicables à la reconnaissance de nouvelles spécialités s'appliquent également aux postes offerts en cours d'année. L'ordre d'octroi des postes est déterminé par l'ordre d'inscription sur la liste de priorité d'emploi par spécialité.
4. Désistement en cours d'engagement Il est convenu que, lorsqu'une enseignante ou un enseignant demande de se désister de son poste en cours d'engagement, il y a obligation pour les parties de tenter de convenir d'une solution.
5. Modification d'engagement

L'enseignante ou l'enseignant qui se voit octroyer deux postes (2) à taux horaire à l'occasion de la première (1<sup>ère</sup>) et la deuxième (2<sup>e</sup>) assemblée de placement de l'année, en septembre ou, à l'occasion de la troisième (3<sup>e</sup>) assemblée et la quatrième (4<sup>e</sup>) étape de placement de l'année en janvier et dont le total des heures d'enseignement donnerait droit à un contrat au sens de la clause 11-7.08 de l'*Entente nationale*, voit son engagement à taux horaire modifié en un engagement sous contrat à temps partiel correspondant à la somme des heures d'enseignement de la première (1<sup>ère</sup>) et deuxième (2<sup>e</sup>) assemblée de placement ou de la troisième (3<sup>e</sup>) assemblée de placement et de la quatrième (4<sup>e</sup>) étape de placement, selon le cas. Lorsqu'il y a modifications de tels engagements, l'enseignante ou l'enseignant concerné reprend subséquemment le temps de présence non exécuté entre les deux sessions.

6. Création d'une nouvelle spécialité

Lorsqu'il y a création d'une nouvelle spécialité, la Commission consulte le Syndicat sur les modalités de recrutement.

Les enseignantes et enseignants reconnus par la Commission pour cette nouvelle spécialité, voient leur nom apparaître sur la liste de priorité d'emploi de cette nouvelle spécialité dans le respect du service cumulé gelé ou selon la date d'inscription à la liste.

## **ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

Les articles suivants s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers à temps plein et aux enseignantes ou enseignants à temps partiel employés directement par la Commission pour enseigner aux adultes dans le cadre des cours de l'éducation des adultes sous la juridiction de la Commission.



À chaque fois que le terme école est utilisé ou qu'il y est fait référence, il peut signifier centre ou vice versa.

**11-4.02** Reconnaissance des parties locales

L'article 2-2.00 s'applique.

**11-5.01** Communication et affichage des avis syndicaux

L'article 3-1.00 s'applique.

**11-5.02** Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales.

L'article 3-2.00 s'applique.

**11-5.03** Documentation à fournir au Syndicat

L'article 3-3.00 s'applique.

**11-5.04** Régime syndical

L'article 3-4.00 s'applique.

**11-5.05** Déléguée ou délégué syndical

L'article 3-5.00 s'applique.

**11-5.06** Libérations pour activités syndicales

L'article 3-6.00 s'applique.

**11-5.07** Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent

L'article 3-7.00 s'applique.

**11-5.08** La Commission et le Syndicat reconnaissent que les prérogatives syndicales établies selon les articles 3-1.00 à 3-7.00 ne peuvent être augmentées ou autrement modifiées par les prérogatives syndicales établies selon les clauses 11-5.01 à 11-5.07 et vice versa en raison du fait que le ou les immeubles d'une école ou d'un centre sont utilisés, en tout ou en partie, conjointement ou non, pour la formation professionnelle, pour des services éducatifs pour l'éducation des adultes ou pour des services éducatifs pour les élèves.

**11-6.00** Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale

Le chapitre 4-0.00 s'applique sous réserve de ce qui suit :

**MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS PRÉVUS À LA LIP À L'EXCLUSION DE L'ARTICLE 244**

A) En conformité avec les dispositions de la LIP, les enseignantes et enseignants soumettent une proposition pour approbation par la direction sur les objets suivants :

- 1) les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques;
- 2) le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement de programmes d'études;
- 3) les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève en tenant compte de ce qui est prévu au régime pédagogique et sous réserve des épreuves que peut imposer le Ministre ou la Commission.

Les propositions des membres des enseignantes et enseignants sont faites selon les modalités établies par celles-ci et ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.

À moins d'entente différente, les propositions des enseignantes et enseignants doivent être données dans un délai de *trente (30) jours* de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans les *trente (30) jours* de la réception de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

B) En conformité avec les dispositions de la LIP, *les enseignantes et enseignants ainsi que les autres membres du personnel concernés* soumettent une proposition pour approbation par la direction sur l'objet suivant :

- 1) *les moyens retenus pour atteindre les objectifs et les cibles visés par le projet éducatif.*

*La proposition des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés est faite selon les modalités établies par ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.*

À moins d'entente différente, *la proposition des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés doit être donnée dans un délai de trente (30) jours* de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans *les trente (30) jours de la réception* de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de *l'Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

C) En conformité avec les dispositions de la LIP, la direction élabore avec la participation des enseignantes et enseignants, les propositions qu'elle devra soumettre pour approbation au Conseil d'établissement sur les objets suivants :

- 1) les orientations et le plan d'action du centre;
- 2) les modalités d'application du régime pédagogique;
- 3) la mise en œuvre des programmes d'études;
- 4) la mise en œuvre des programmes des services complémentaires et d'éducation populaire visés par le régime pédagogique;
- 5) les règles de fonctionnement du centre.

Les modalités de cette participation sont celles établies par les enseignantes et enseignants lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, celles établies par cette dernière.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de *l'Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

#### **11-7.01** Engagement

La clause 5-1.01 s'applique.

#### **11-7.14B) PROCÉDURE D'AFFECTATION ET DE MUTATION**

A) 1. Établissement des surplus d'affectation

Lorsque, dans un centre, une spécialité compte plus d'enseignantes et d'enseignants qu'il n'y a de postes disponibles, les enseignantes et enseignants qui sont déclarés en surplus d'affectation sont les enseignantes et enseignants qui possèdent le moins d'ancienneté.

## 2. Désistement de poste

Au plus tard le vingt-cinq (25) juin, une enseignante ou un enseignant qui désire se désister de son poste adresse une demande en ce sens à la Commission. Telle enseignante ou enseignant perd son droit de retour au centre d'origine. Telle demande est acceptée par la Commission si elle n'entraîne pas le départ de plus de vingt pour cent (20%) d'enseignantes ou d'enseignants d'un même centre. L'enseignante ou l'enseignant est alors considéré en surplus d'affectation dans sa spécialité et son poste devient vacant pour les fins de la présente clause.

## 3. L'enseignante ou l'enseignant en surplus d'affectation dans sa spécialité doit choisir :

- soit d'être affecté dans son centre, dans une spécialité où il y a un poste vacant, si elle ou il répond aux qualifications exigées par la Commission;
- soit d'être versé dans le bassin d'affectation et de mutation au niveau des centres de l'éducation des adultes.

Le Syndicat reçoit la liste des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation dans leur spécialité et dans leur centre ainsi que la liste des enseignantes et enseignants qui ont changé de spécialité dans leur centre.

## B) 1. Supplantation

S'il y a plus d'enseignantes et d'enseignants en surplus d'affectation que de postes vacants dans une spécialité, la Commission vérifie s'il y a des enseignantes et enseignants en poste dans cette spécialité comptant moins d'ancienneté que l'excédent des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation.

Si tel est le cas, la Commission déclare leurs postes vacants et ajoute ces postes à la liste des postes vacants. Les enseignantes et enseignants qui perdent leurs postes en sont avisés et sont alors en surplus d'affectation.

## 2. Mutation libre

L'enseignante ou l'enseignant qui désire une mutation libre adresse une demande en ce sens à la Commission. La demande de mutation libre doit être transmise au plus tard le vingt-cinq (25) juin en la manière prévue par la Commission. Telle demande est acceptée si elle n'entraîne pas le départ de plus de vingt pour cent (20%) d'enseignantes ou d'enseignants d'un même centre. Ce vingt pour cent (20%) ne tient pas compte des demandes de changement de spécialité à l'intérieur d'un même centre.

Le choix d'un nouveau poste s'effectue lors de la procédure d'affectation au tout début de la première assemblée de placement. L'enseignante ou l'enseignant qui n'obtient pas un des postes souhaités conserve celui qu'elle ou il détenait avant de faire sa demande.

Une demande de mutation libre n'est possible qu'une fois aux deux ans.

C) Affectation des surplus d'affectation, des disponibles et des enseignantes et enseignants en mutation libre

Pour les enseignantes et enseignants en surplus d'affectation, en disponibilité ou désirant une mutation libre, la Commission attribue les postes vacants pour l'année scolaire suivante en respectant l'ordre de priorité suivant, sous réserve des qualifications exigées par la Commission :

- a) l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation dans sa spécialité en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté;
- b) s'il y a toujours des postes vacants après l'attribution des postes à l'intérieur d'une spécialité, la Commission peut affecter à des postes vacants, par ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants encore en surplus d'affectation dans cette spécialité;
- c) l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation dans une autre spécialité en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté;
- d) s'il y a toujours des postes vacants après l'attribution des postes à l'intérieur d'une autre spécialité, la Commission peut affecter à des postes vacants, par ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants encore en surplus d'affectation;
- e) les enseignantes et enseignants en disponibilité ou les enseignantes et enseignants ayant reçu un avis de mise en disponibilité;
- f) l'enseignante ou l'enseignant qui a demandé une mutation libre, en respectant les choix et l'ordre d'ancienneté.

Exceptionnellement, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'ententes pour solutionner des cas problématiques concernant l'affectation des enseignantes et enseignants.

D) Dispositions diverses

1. Retour au centre d'origine

Si un besoin se crée dans sa spécialité entre la date de mise en surplus et la deuxième (2<sup>e</sup>) assemblée de placement du début de l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant qui a été déclaré en surplus d'affectation peut réintégrer son centre d'origine pourvu qu'elle ou il réponde aux exigences du poste et qu'elle ou il ait fait connaître son intention à la Commission au plus tard le quinze (15) juin.

2. Reconnaissance d'une nouvelle spécialité

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant permanent se voit reconnaître une nouvelle spécialité dans le cadre d'une mutation libre, la permanence de l'enseignante ou l'enseignant visé est réputée appartenir à sa spécialité d'origine.

Dans le cadre de changements de spécialités par des enseignantes ou enseignants permanents, les parties conviennent de se rencontrer afin d'étudier tout problème découlant de la répartition des postes permanents par spécialité.

## **11-7.14 D) RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UN CENTRE**

### **Section 1 Répartition des effectifs**

À l'occasion d'une séance du Comité des relations de travail (CRT), les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants pourront exprimer leur point de vue sur les règles utilisées par la Commission pour fins de distribution des effectifs aux différents centres, après avoir été informés des différentes règles.

### **Section 2 Critères de répartition**

1. La direction et les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au CPEPE participent, dans le cadre d'une démarche consensuelle, à la détermination :
  - a) des critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités.

Ces critères peuvent porter sur les éléments suivants :

    - le nombre de groupes;
    - le nombre d'heures d'enseignement;
    - le nombre de spécialités.
  - b) des critères de formation des groupes, autres que le nombre d'élèves par groupe.
2. Lorsque la direction connaît le nombre d'enseignantes et d'enseignants attribués au centre par la Commission pour l'année scolaire suivante, elle consulte chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants sur la répartition des tâches d'enseignement pour l'année scolaire suivante à l'intérieur de cette spécialité.
3. À l'occasion de la formation des tâches, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au CPEPE peuvent exprimer leur point de vue au chapitre des règles de distribution des tâches entre les enseignantes et enseignants.
4. La direction répartit entre les enseignantes et enseignants les fonctions et responsabilités de chacun d'eux, de la façon suivante :

- a) deux (2) jours ouvrables avant la date limite prévue pour le désistement, la direction répartit provisoirement les tâches d'enseignement et indique à chaque enseignante ou enseignant la spécialité et la plage horaire de sa tâche individuelle d'enseignement;
- b) avant le trente (30) juin, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant la spécialité et la plage horaire de sa tâche individuelle d'enseignement. Copie de cette dernière est remise à la déléguée ou au délégué syndical du centre;
- c) au début de l'année scolaire, la direction remet à chaque enseignante ou enseignant, sous forme de grille horaire, sa tâche individuelle d'enseignement connue à ce moment. Cette grille horaire sera par la suite complétée par l'ajout des autres activités de sa tâche globale. Une description de cette tâche est remise à chaque enseignante ou enseignant sous forme d'horaire. Une copie de cette tâche est remise au plus tard six (6) semaines après le début des cours à la déléguée ou au délégué syndical et une autre est affichée au centre;
- d) après ce délai de six (6) semaines, aucune modification de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut intervenir sans consultation de l'enseignante ou l'enseignant concerné.

**11-7.16** Promotion (arrangement local)

L'article 5-5.00 s'applique.

**11-7.17** Dossier personnel

L'article 5-6.00 s'applique en y apportant les adaptations nécessaires pour tenir compte de l'année de travail.

**11-7.18** Renvoi

L'article 5-7.00 s'applique.

**11-7.19** Non rengagement

L'article 5-8.00 s'applique.

**11-7.20** Démission et bris de contrat

L'article 5-9.00 s'applique.

**11-7.22** Réglementation des absences

L'article 5-11.00 s'applique.

**11-7.23** Responsabilité civile

L'article 5-12.00 s'applique.

**11-7.25** Congés spéciaux

L'article 5-14.00 s'applique.

L'article s'applique également à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire dont le nombre d'heures aurait permis un contrat n'eût été le code de financement.

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

L'article 5-15.00 s'applique.

**11-7.27** Congés pour affaires relatives à l'éducation

L'article 5-16.00 s'applique en y faisant les adaptations nécessaires.

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

L'article 6-9.00 s'applique.

**11-9.03** Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement au niveau provincial)

L'article 7-2.00 s'applique.



## **11-10.03A) ANNÉE DE TRAVAIL**

L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte deux cents (200) jours de travail. Le début de l'année de travail ne peut être fixé que le ou vers le premier (1<sup>er</sup>) septembre de l'année scolaire.

## **11-10.03B) DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL**

### **A) CALENDRIER**

#### **Section 1**

À compter de l'année scolaire 2009-2010, le calendrier scolaire est établi sur une base triennale.

Les journées de classe et les journées pédagogiques formant les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants sont identifiées selon les prescriptions des régimes pédagogiques, selon les dispositions régissant les activités de formation prévues dans l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail et selon les principes et les modalités suivantes :

#### **Section 2 Principes généraux**

Les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants comportent, au secteur de l'éducation des adultes, trente-deux (32) heures pédagogiques consacrées à huit (8) journées pédagogiques. Vingt-quatre (24) heures pédagogiques consacrées à six (6) journées pédagogiques sont issues de la clause 11-10.04 F) de l'*Entente nationale* et huit (8) heures dans les huit cents (800) heures consacrées à deux (2) journées pédagogiques sont ajoutées par la Commission.

- a) Deux (2) journées pédagogiques peuvent être transformées en journées de classe pour couvrir des situations particulières ayant provoqué la fermeture de centres.
- b) Ces deux (2) journées pédagogiques sont inscrites au calendrier scolaire et identifiées après le premier (1<sup>er</sup>) avril.
- c) La première journée pédagogique transformée en journée de classe est prise parmi les cinq (5) journées fixées par l'équipe-centre<sup>1</sup> et la deuxième (2<sup>e</sup>) journée est prise parmi les deux (2) journées fixées par la direction du centre.

---

<sup>1</sup> On entend par équipe-centre : les enseignantes et enseignants et les membres de la direction du centre.

### **Section 3 La fixation de la date des journées pédagogiques**

Les huit (8) journées pédagogiques sont réparties à travers le calendrier civil de la manière suivante :

- a) une (1) journée fixée par la Commission au moment de l'adoption du calendrier scolaire triennal;
- b) sept (7) journées mobiles dont cinq (5) journées sont fixées en démarche consensuelle par l'équipe-centre via les mécanismes normaux de participation et deux (2) journées à être fixées par la direction du centre;
- c) dans l'éventualité où le Syndicat organise une ou deux journées de colloque, les journées mobiles à être fixées par l'équipe-centre sont réduites d'autant.

### **Section 4 La détermination du contenu des journées pédagogiques**

- a) le contenu d'une (1) journée est déterminé par la Commission;
- b) le contenu de six (6) journées parmi les sept (7) journées mobiles est déterminé en démarche consensuelle par l'équipe-centre via les mécanismes normaux de participation;
- c) le contenu d'une journée parmi les sept (7) journées mobiles est élaboré par les enseignantes et enseignants et soumis au CPEPE par leurs représentantes et représentants à la direction pour son approbation.

### **Section 5 Le cadre d'organisation des journées pédagogiques**

À l'exclusion de la journée pédagogique fixée par la Commission, le cadre d'organisation des journées pédagogiques est défini à l'annexe VIII de la présente convention collective.

### **Section 6 Adoption du calendrier des activités**

- 1 Au plus tard le quinze (15) novembre de la dernière année du calendrier triennal, la Commission soumet au Comité pédagogique de consultation et aux autres groupes intéressés, un projet de distribution des jours de travail des enseignantes et enseignants pour les trois années scolaires qui suivent.
- 2 Le Comité pédagogique de consultation fait part de ses commentaires ou de sa recommandation dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle il est saisi de la question.

- 3 Tant la Commission que le Comité pédagogique de consultation doivent se conformer aux éléments apparaissant aux Sections 1, 2, 3 et 4 de la présente clause; cependant, les parties peuvent d'un commun accord et pour des raisons exceptionnelles, accepter de varier l'un des éléments mentionnés aux Sections 3 et 4 de la présente clause.
- 4 Au plus tard le quinze (15) avril de la dernière année du calendrier triennal, la Commission distribue dans le calendrier civil des trois (3) années scolaires suivantes les jours de travail et elle en informe les enseignantes et les enseignants.

## **B) REPORT DE VACANCES**

1. De façon volontaire et avec l'assentiment de sa direction, une enseignante ou un enseignant peut travailler dans son centre pendant la période comprise entre la fin d'un calendrier scolaire et le début de l'autre permettant ainsi d'accumuler du temps à être récupéré pendant l'année de travail qui suit.
2. Le nombre de minutes d'enseignement compris pendant ladite période est soustrait des huit cents (800) heures prévues à la clause 11-10.04 de l'*Entente nationale*.

Quant au temps de présence requis par la direction du centre pour des activités différentes de celles prévues à la clause 11-10.04 deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa, le mode de récupération est le suivant : le nombre de minutes compris divisé par soixante (60) minutes égale le nombre d'heures de récupération. Il en est de même pour les cinq (5) heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle prévu à la clause 11-10.04 B) 2) de l'*Entente nationale*.

Toutefois, cette récupération ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre d'heures d'enseignement prévu au paragraphe précédent.

3. Il doit y avoir accord avec la direction quant au moment où s'effectue la récupération.
4. Toute récupération doit être complétée avant la fin de l'année de travail qui suit ladite période.
5. Toute enseignante ou tout enseignant voulant se prévaloir du droit au report des vacances doit en faire la demande à sa direction et remplir le formulaire, lequel doit alors être contresigné par la représentante ou le représentant du Syndicat.

6. Le fait d'accepter que des enseignantes et enseignants puissent se prévaloir du droit au report des vacances, ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la tâche des autres enseignantes et enseignants au moment de la récupération. Au moment de la récupération, l'une des trois (3) situations suivantes doit survenir :
  - a) il n'y a aucun remplacement, parce qu'il n'y a pas de tâche;
  - b) une enseignante ou un enseignant en surplus d'affectation ou en disponibilité effectue le remplacement;
  - c) une enseignante ou un enseignant à taux horaire est engagé pour la période de récupération et est rémunéré pour les périodes d'enseignement selon le taux en vigueur à la clause 11-2.02 de l'*Entente nationale*.

Conformément à la possibilité prévue à la clause 11-10.04 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

#### **11-10.04 SEMAINE DE TRAVAIL (ARRANGEMENT LOCAL)**

La semaine de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi. La semaine de travail est de trente-deux (32) heures de travail dont vingt-sept (27) heures au lieu assigné et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction du centre.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui dispense au plus vingt (20) heures d'enseignement par semaine peut déterminer le moment de sa présence à l'intérieur des vingt-sept (27) heures jusqu'à un maximum de trois (3) heures par semaine sous réserve de l'accord de la direction du centre.

Ces trente-deux (32) heures se situent dans un horaire de trente-cinq (35) heures par semaine lequel est déterminé par la Commission ou la direction du centre.

Cet horaire de trente-cinq (35) heures ne comprend pas la période prévue pour le repas.

Les dispositions prévues au paragraphe F) de la clause 11-10.04 de l'*Entente nationale* s'appliquent.

La direction reconnaît un minimum de quinze (15) minutes, dans les vingt-sept (27) heures de travail mais à l'extérieur de la tâche éducative aux deux (2) enseignantes ou enseignants pour leur participation au Comité local de perfectionnement (CLP).

*La Commission rémunère les enseignantes et enseignants à taux horaire devant corriger des épreuves ministérielles ou locales pour lesquelles une mesure prévoit du temps de libération pour les enseignantes et enseignants réguliers ou sous contrat. Cette rémunération est équivalente au nombre d'heures de libération reconnu par la mesure.*

#### **11-10.05** Modalités de distribution des heures de travail

La clause 8-5.05 s'applique.

#### **11-10.09** Frais de déplacement

La clause 8-7.09 s'applique.

#### **11-10.11 SUPPLÉANCE**

*En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré en respectant la séquence suivante :*

- a) Une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en partie à la suppléance;*
- b) Une enseignante ou un enseignant volontaire affecté au centre<sup>1</sup> ayant un engagement de moins de huit cents (800) heures dans la spécialité qui informe la direction de son intérêt pour de la suppléance;*
- c) Une enseignante ou un enseignant volontaire affecté au centre ayant un engagement de moins de huit cents (800) heures dans l'élargissement de champ qui informe la direction de son intérêt pour de la suppléance;*
- d) Une enseignante ou un enseignant volontaire non affecté au centre ayant un engagement de moins de huit cents (800) heures dans la spécialité ou l'élargissement de champ qui informe la direction de son intérêt pour de la suppléance;*
- e) Une enseignante ou un enseignant volontaire du centre ayant un engagement de huit cents (800) heures dans la spécialité qui informe la direction de son intérêt pour de la suppléance, incluant un enseignant régulier;*
- f) Une enseignante ou un enseignant volontaire du centre ayant un engagement de huit cents (800) heures dans l'élargissement de champ ou dans une spécialité où elle ou il a une capacité d'enseignement<sup>2</sup> qui informe la direction de son intérêt pour de la suppléance, incluant un enseignant régulier;*
- g) Une enseignante ou un enseignant non-volontaire du centre ayant un engagement de huit cents (800) heures dans la spécialité en tâche complémentaire assignée, incluant un enseignant régulier;*

---

<sup>1</sup> Cela inclut l'enseignante ou l'enseignant ayant perdu la totalité des heures d'enseignement prévues au contrat initial tant qu'un autre contrat n'est pas obtenu.

<sup>2</sup> Cela inclut une reconnaissance de capacité dans une ancienne spécialité ou un ancien élargissement de champ. Il est de la responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant de fournir la preuve de cette capacité.

*h) Une enseignante ou un enseignant non-volontaire du centre ayant un engagement de huit cents (800) heures dans l'élargissement de champ ou dans une spécialité où elle ou il a une capacité d'enseignement en tâche complémentaire assignée.*

*Dans l'attente de l'arrivée du suppléant, la direction peut affecter une autre enseignante ou un autre enseignant du centre selon la séquence de suppléance.*

*La direction offre, en alternance dans la mesure du possible et dans le respect du principe de stabilité pédagogique, une suppléance aux enseignants d'une même catégorie de la séquence convenue, avant de passer à la catégorie suivante.*

*Il est de la responsabilité de l'enseignante ou de l'enseignant d'informer la direction par écrit, par courriel ou via un formulaire électronique, de son intérêt pour la suppléance et des différents changements dans son statut, notamment lorsqu'il obtient un engagement de huit cents (800) heures dans sa spécialité ou dans son élargissement de champ. La direction ou la Commission peut retirer en démontrant un motif valable la possibilité à l'enseignante ou l'enseignant de faire des remplacements notamment s'il omet de mettre à jour ses disponibilités ou s'il refuse à deux (2) reprises d'effectuer un remplacement sans motif valable.*

**11-11.02** Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)

L'article 9-4.00 s'applique.

**11-14.02** Hygiène, santé et sécurité au travail

L'article 14-10.00 s'applique.

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

---

Aux fins de l'application du présent chapitre, les appellations « école » ou « centre » s'appliquent aux établissements d'enseignement de la formation professionnelle de la Commission.

*Aux fins de l'application du présent chapitre, les appellations « module » ou « compétence » réfèrent à la même notion.*

Conformément à la possibilité prévue à la clause 13-2.10 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

### **13-2.10 LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI ET LISTE DE RAPPEL (ARRANGEMENT LOCAL)**

#### **Section 1 Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes et enseignants à taux horaire et à temps partiel**

1. Les présentes dispositions s'appliquent pour l'engagement des enseignantes et enseignants à taux horaire et à temps partiel dispensant l'enseignement dans le cadre des cours de formation professionnelle.
2. Sous réserve de ce qui suit, la liste de priorité d'emploi et la liste de rappel ne peuvent contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

Est considérée comme occupant un emploi à temps plein, une personne qui effectue un travail rémunéré à titre d'entrepreneur, de travailleuse ou travailleur autonome, contractuelle ou contractuel ou pour le compte d'un employeur. L'emploi occupé doit correspondre aux nombres d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires.

- a) La Commission peut cependant engager comme enseignante ou enseignant à taux horaire et à temps partiel une personne ayant un emploi régulier à temps plein dans les cas suivants :
  - l'enseignement de ce cours implique nécessairement que l'enseignante ou l'enseignant ait cet emploi régulier à temps plein;
  - malgré les campagnes publiques de recrutement effectuées par la Commission, celle-ci ne dispose pas d'un personnel n'ayant pas d'emploi régulier à temps plein suffisant pour combler ledit poste;
  - il s'agit uniquement d'un remplacement d'urgence.
- b) Pour fins de vérification du statut de l'enseignante ou l'enseignant, la Commission accepte une déclaration écrite de celle-ci ou de celui-ci à l'effet qu'elle ou il a ou n'a pas un emploi régulier à temps plein.

- c) Pour des postes comportant six (6) heures par semaine et moins d'enseignement la Commission peut engager une personne ayant un emploi régulier à temps plein. Toutefois, la priorité est accordée à l'enseignante ou l'enseignant n'ayant pas d'emploi régulier à temps plein.
- d) L'engagement effectué en vertu du présent paragraphe ne permet pas la reconnaissance de service cumulé.

## **Section 2 Confection de la liste de priorité et de la liste de rappel**

### **1. Production de la liste de priorité d'emploi<sup>1</sup>**

La liste de priorité d'emploi est découpée par sous-spécialité correspondant à des programmes. Pour chaque sous-spécialité (programme), le nombre de modules et la durée du programme apparaissent sur la liste de priorité d'emploi. Sur cette liste sont inscrits pour chaque enseignante et enseignant les renseignements suivants :

- le service cumulé;
- l'expérience (re : classification salariale);
- les modules qui lui sont attribués dans ce programme conformément à sa fiche de classement;
- la durée de chaque module attribué conformément aux programmes du Ministère.

### **2. Échéancier**

Au quinze (15) mai de chaque année, la Commission dresse pour chacune des spécialités ou des sous-spécialités, la liste de priorité d'emploi des enseignantes et enseignants de cette spécialité et ce, par ordre de service cumulé, en indiquant en regard de chacun son service cumulé. Cette liste est transmise au Syndicat dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables et est affichée dans chacun des centres dans le même délai.

Le Syndicat dispose de vingt (20) jours à partir du moment où il reçoit la liste pour faire effectuer les corrections nécessaires. Cette liste prend effet le ou vers le quinze (15) juin et remplace la liste de priorité d'emploi de l'année précédente.

À moins d'une erreur administrative ou d'une fausse déclaration, cette liste n'est sujette à aucune modification par suite du changement de statut d'une enseignante ou d'un enseignant.

---

<sup>1</sup> La liste de priorité d'emploi ne peut comporter le nom d'une enseignante ou d'un enseignant régulier.



### 3. Production de la liste de rappel

La Commission dresse la liste de rappel en reprenant le processus prévu pour la liste de priorité d'emploi à l'exception du service cumulé.

### **Section 3 Inscription des enseignantes et enseignants sur la liste de priorité d'emploi et la liste de rappel**

1. Les cours et les contrats à temps partiel, le cas échéant, sont attribués par la Commission aux enseignantes et enseignants de la spécialité ou de la sous-spécialité qu'elle juge aptes et compétents pour combler lesdits postes selon les modalités suivantes :

- a) *Sous réserve de la section 4*, les enseignantes et enseignants figurant sur la liste de priorité d'emploi 2017-2018 sont inscrits sur la liste de priorité d'emploi de 2018-2019.
- b) *Sous réserve de la section 4*, les enseignantes et enseignants figurant sur la liste de rappel 2017-2018 sont inscrits sur la liste de rappel 2018-2019.
- c) Pour la confection de la liste de priorité d'emploi qui sera en vigueur pour l'année scolaire 2018-2019, la procédure, l'échéancier et les critères d'inscription sont ceux qui prévalent aux sections 2 et 3 de la clause 13-2.10 de la convention collective 2005-2010.
- d) À compter de l'année scolaire 2018-2019, l'enseignante ou l'enseignant qui a complété, au cours d'une même année, deux cent cinquante (250) heures d'enseignement comprenant cent cinquante (150) heures dans un même centre accompagné d'une évaluation positive<sup>1</sup> de son rendement, est inscrit sur la liste de priorité d'emploi et sur la liste de priorité d'emploi des années subséquentes.
- e) À compter de l'année scolaire 2018-2019 l'enseignante ou l'enseignant qui a complété, au cours d'une même année, cent cinquante (150) heures d'enseignement dans un même centre<sup>2</sup> sans obtenir d'évaluation négative de son rendement, est inscrit sur la liste de rappel.

Ces cent cinquante (150) heures peuvent être comptabilisées dans les deux cent cinquante (250) heures nécessaires pour être reconnu sur la liste de priorité d'emploi.

---

<sup>1</sup> L'absence d'évaluation au dossier ne doit pas restreindre le droit de l'enseignante ou de l'enseignant à être inscrit sur la liste de priorité d'emploi.

<sup>2</sup> Cette disposition s'applique lorsque l'organisation physique des cours nécessite que l'enseignante ou l'enseignant travaille dans plus d'un immeuble ou dans plus d'un centre tout en demeurant sous l'autorité de la même direction de centre ou d'école.

- f) *Lorsqu'elle ou il cesse d'occuper un emploi à temps plein à la Commission dans les deux (2) années qui suivent sa radiation, l'enseignante ou l'enseignant qui a été radié en raison de l'occupation de cet emploi, est réinscrit au même rang que celui qu'elle ou il détenait avant sa radiation.*
- g) *L'enseignante ou l'enseignant qui a accédé à la liste de priorité d'emploi sans avoir été évalué ou celle ou celui dont le processus d'évaluation n'a pu être complété, en raison de la durée de son absence pour l'un des motifs prévus aux articles 5-10.00, 5-13.00, 5-18.00 ou 5-20.00 de l'Entente nationale, pourra, au cours de la première année suivant son retour au travail faire l'objet d'une évaluation.*

#### **Section 4 Conditions d'épuration de la liste de priorité d'emploi et de la liste de rappel**

La liste de priorité d'emploi et la liste de rappel ne peuvent contenir le nom d'une enseignante ou d'un enseignant concerné par les conditions suivantes :

##### **A) Conditions d'épuration**

1. Liste de priorité d'emploi
  - a) L'enseignante ou l'enseignant non disponible sans motif valable pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la fin de son dernier engagement voit son nom retiré sans attendre la confection de la nouvelle liste.
  - b) Sous réserve de la disponibilité exprimée, l'enseignante ou l'enseignant qui refuse trois (3) engagements de façon consécutive voit son nom retiré de la liste de priorité d'emploi au moment du troisième (3<sup>e</sup>) refus. Aux fins de l'application du présent paragraphe, sont considérés les refus à l'égard des engagements comportant plus de quatre-vingt-dix (90) heures.  
  
De plus, l'enseignante ou l'enseignant qui ne donne pas suite à une deuxième (2<sup>e</sup>) offre d'engagement comportant plus de quatre-vingt-dix (90) heures est radié pour le reste de la session<sup>1</sup>.
  - c) L'enseignante ou l'enseignant n'a pas enseigné un total de quatre-vingt-dix (90) heures pendant trois (3) ans.
  - d) L'enseignante ou l'enseignant obtient une évaluation négative dans les deux (2) années scolaires qui suivent son inscription à la liste de priorité d'emploi, étant entendu qu'un processus d'évaluation n'est amorcé que si les circonstances le requièrent;
  - e) L'enseignante ou l'enseignant est en situation de double emploi.
  - f) *L'enseignante ou l'enseignant est en situation de bris de contrat.*

---

<sup>1</sup> Le terme session comprend la période comprise entre le ou vers le 23 août jusqu'au 31 décembre, et la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin.

## 2. Liste de rappel

- a) L'enseignante ou l'enseignant non disponible sans motif valable pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la fin de son dernier engagement voit son nom retiré sans attendre la confection de la nouvelle liste.
- b) Sous réserve de la disponibilité exprimée, l'enseignante ou l'enseignant qui refuse un engagement à plus de trois (3) reprises de façon consécutive voit son nom retiré au moment du troisième (3<sup>e</sup>) refus. Aux fins de l'application du présent paragraphe, sont considérés les refus à l'égard des engagements comportant plus de quatre-vingt-dix (90) heures.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant qui ne donne pas suite à une deuxième (2<sup>e</sup>) offre d'engagement comportant plus de quatre-vingt-dix (90) heures est radié pour le reste de la session<sup>1</sup>.

- c) L'enseignante ou l'enseignant n'a pas enseigné un total de quatre-vingt-dix (90) heures pendant trois (3) ans;
- d) *L'enseignante ou l'enseignant est en situation de bris de contrat.*
- e) *L'enseignante ou l'enseignant qui obtient deux (2) évaluations négatives alors que son nom est inscrit à la liste de rappel est radié de cette la liste sans attendre la mise à jour annuelle. Une telle radiation équivaut à une rupture du lien d'emploi.*

Ces conditions tant pour la liste de priorité d'emploi que pour la liste de rappel, ne sont pas limitatives.

La Commission informe le Syndicat du nom de l'enseignante ou l'enseignant qui a été radiée de la liste de priorité d'emploi ou de la liste de rappel.

### **B) Comité de révision**

Une personne ayant fait l'objet d'une évaluation négative et pour laquelle la Commission a refusé son inscription à la liste de priorité d'emploi peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de *l'Unité responsable*. Un comité est alors formé par un membre de la direction de *l'Unité responsable* et un membre du *Service de la gestion des personnes et du développement des compétences*; la décision du comité est exécutoire. La direction de centre concernée n'est pas membre du Comité. L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité.

Une personne de la liste de priorité d'emploi ayant fait l'objet d'une évaluation négative peut soumettre une demande de révision auprès de la direction de *l'Unité responsable*. Un comité est alors formé par un membre de la direction de *l'Unité* et un membre du *Service de la gestion des personnes et du développement des compétences*. La direction de centre concernée n'est pas membre du Comité.

---

<sup>1</sup> Le terme session comprend la période comprise entre le ou vers le 23 août jusqu'au 31 décembre, et la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin.

L'enseignante ou l'enseignant concerné peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical au moment où elle ou il est entendu par le Comité. Par la suite, si l'évaluation négative est maintenue, elle est contestable par voie de grief.

### **C) Comité d'étude sur l'évaluation du rendement**

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité d'étude concernant la grille d'évaluation du rendement du personnel enseignant actuellement utilisée est mis sur pied. Après étude, chacune des parties au Comité fait les recommandations qu'elle juge appropriées.

## **Section 5 Attribution des postes**

1. Le poste est octroyé par sous-spécialité (programme), dans le respect du service cumulé, de la déclaration de la disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant et en conformité avec sa fiche de classement. L'obligation de la Commission de compléter la tâche à vingt (20) heures par semaine s'applique donc uniquement par sous-spécialité. Dans le cas où il n'existe pas de sous-spécialité, cette obligation s'applique par spécialité.

Ainsi, dans l'éventualité où le poste comporte des modules de plus d'une sous-spécialité, l'octroi du poste, tel que défini, ne doit pas avoir pour effet de léser une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi reconnu apte et compétent, selon les conditions ci-après énumérées, dans la ou les autres sous-spécialités visées par le poste.

2. Le poste octroyé à une enseignante ou un enseignant peut comporter des modules hors de la ou des sous-spécialités qui lui a ou ont été reconnus lors de son classement, dans la mesure où elle ou il a été reconnu apte et compétent pour ces modules. Dans ces cas-ci, ces modules correspondent alors à un complément de tâche.
3. En respect avec les conditions prévues aux paragraphes 1 et 2 et devant l'obligation de la Commission de favoriser une tâche pleine d'enseignement aux enseignantes et enseignants ayant le plus de service cumulé, les postes seront d'abord offerts aux enseignantes ou enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi de toutes les sous-spécialités avant les enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel conformément aux fiches de classement.

## **Section 6 Reconnaissance de sous-spécialité et de module**

1. Conditions de reconnaissance d'une sous-spécialité

Une enseignante ou un enseignant est reconnu dans une ou des sous-spécialités si :

- a) elle ou il est reconnu apte et compétent pour au moins cinquante pour cent (50%) des modules de la sous-spécialité donnée (programme) conformément à sa fiche de classement;

- b) elle ou il est reconnu apte et compétent pour cinquante pour cent (50%) et plus des heures de la sous-spécialité donnée (programme) conformément à sa fiche de classement.

## 2. Inscription sur la liste d'une sous-spécialité

- a) Seul l'enseignante ou l'enseignant reconnu pour une ou plusieurs sous-spécialités au sens de la disposition 1 b) de la présente Section voit son nom inscrit sur la liste de cette ou ces sous-spécialités.
- b) Nonobstant le fait qu'une enseignante ou un enseignant, visé par le point 1, ne rencontre pas les exigences de la disposition 1 b) pour une autre sous-spécialité donnée, elle ou il peut se voir offrir un poste comportant des modules appartenant à cette sous-spécialité dans la mesure où elle ou il est reconnu apte et compétent (re : fiche de classement). Cependant, ceci n'a pas pour effet de permettre à cette enseignante ou à cet enseignant d'accéder à la liste de cette sous-spécialité.

Une enseignante ou un enseignant qui ne répond pas aux conditions de la disposition 1 b) pour aucune des sous-spécialités, mais qui est reconnu pour certains modules contenus dans une ou plusieurs sous-spécialités, sera exceptionnellement inscrit dans la ou les sous-spécialités auxquelles appartiennent ces modules.

## 3. Demande de reconnaissance de module

- a) L'enseignante ou l'enseignant peut recourir au processus de reconnaissance de module une fois par année le ou avant le premier (1<sup>er</sup>) mars. Elle ou il doit présenter une demande écrite dans les délais prescrits à la direction du centre en complétant le formulaire « Demande de reconnaissance de spécialité ou de sous-spécialité », disponible au centre, à laquelle elle ou il doit joindre des pièces justificatives (diplômes, attestations d'emploi, carte de compétences, perfectionnement reconnu en industrie, etc.). Par la suite, la Commission informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant de la décision et en cas de refus, en précise les motifs.
- b) Nonobstant le paragraphe précédent, la direction du centre reconnaît, sur demande tout module qu'elle a confié à l'enseignante ou l'enseignant à deux reprises et que celle-ci ou celui-ci a enseigné au complet.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'Unité en est saisie.

- c) Les résultats des demandes de reconnaissance de spécialité, de sous-spécialité ou de module sont consignés lors de la production annuelle des listes de priorité d'emploi.

## Section 7 Service cumulé

1. *Le service cumulé se calcule selon les modalités du calcul de l'ancienneté prévues à l'alinéa B) de la clause 13-7.13 de l'Entente nationale. Toutefois, l'article 5-2.00 de l'Entente nationale ne s'applique pas pour le calcul du service cumulé.*
2. *Le service cumulé se perd lors de la radiation de la liste de priorité ou de la liste de rappel peu importe le motif de radiation.*

*Malgré le paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant visé par le sous-alinéa 1 f) de la section 3 de la clause 13-2.10 de la présente convention collective conserve le service cumulé qu'elle ou qu'il avait au moment de sa radiation de la liste. Dans ce cas, exceptionnellement, la clause 5-2.01 C) de l'Entente nationale s'applique pour le calcul de son service cumulé.*

3. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est promu temporairement à une fonction de professionnel ou de membre de la direction, la clause 5-5.04 s'applique.
4. En aucun cas, il ne peut être reconnu pour une même année scolaire plus d'une année de service cumulé.
5. Par exception à la règle prévue au point 1, est considérée comme période travaillée pour l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire toute période d'absence pour motif d'accident du travail, d'invalidité ou de congé parental d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Le présent sous-paragraphe ne peut avoir pour effet d'attribuer à l'enseignante ou l'enseignant absent plus de périodes travaillées (ou considérées comme telles en vertu de l'alinéa précédent) qu'elle ou il se serait vu attribuées ou qu'elle ou qu'il aurait effectuées si elle ou il avait effectivement travaillé.

6. Une enseignante ou un enseignant désireux de suivre des cours à temps complet dans un organisme reconnu par la Commission se voit reconnaître comme période travaillée, pour une durée maximale d'une année, la période qu'elle ou il aurait effectuée si elle ou il avait eu une affectation. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent :
  - elle ou il présente une demande écrite, accompagnée de preuves d'inscription le ou vers le premier (1<sup>er</sup>) juin de l'année;
  - en tenant compte de son affectation la plus récente au moment où elle ou il formule sa demande, la période travaillée s'établit selon la situation de la personne qui la ou le précède sur la liste de priorité d'emploi;
  - la durée de cette demande doit équivaloir à une année d'activités et correspondre avec l'année scolaire. Cette demande peut être renouvelée par la Commission aux mêmes conditions.

La Commission peut également autoriser la non-disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant pour affaires personnelles (ex. : prolongation d'un congé parental, état de santé, responsabilité familiale, etc.). Dans ce cas, la reconnaissance de la période travaillée ainsi que la demande se font aux mêmes conditions que celles mentionnées au paragraphe précédent.

7. La Commission peut autoriser, sur demande écrite transmise trente (30) jours avant le début de l'absence, la non-disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant pour affaires personnelles (ex. : prolongation d'un congé parental, état de santé, responsabilité familiale, etc.) pour une durée moindre qu'une année.

Dans ce cas, l'absence ne doit pas interrompre un engagement. La durée de l'absence doit équivaloir et correspondre minimalement à une session d'activités<sup>1</sup> et l'enseignante ou l'enseignant ne se voit pas reconnaître de période travaillée mais elle ou il est maintenu sur la liste.

## **Section 8 La déclaration de disponibilité**

La disponibilité est exprimée par l'enseignante ou l'enseignant sur un formulaire fourni par la Commission ou selon d'autres modalités déterminées par la Commission et celui-ci comporte également la déclaration relative à la réduction du double emploi.

Le formulaire de disponibilité est rempli et remis à la Commission avant le début des activités de l'année scolaire. Les renseignements qui y apparaissent prévalent jusqu'à leur modification par l'enseignante ou l'enseignant selon les modalités établies par la Commission.

L'enseignante ou l'enseignant est déclaré non disponible jusqu'à ce qu'elle ou il ait transmis son formulaire.

## **Section 9 Priorité d'emploi en formation professionnelle pour la période comprise entre la fin de l'année de travail et le début de l'année de travail**

Malgré toute disposition à l'effet contraire, tout en favorisant la réduction du double emploi, les dispositions suivantes s'appliquent pour l'attribution des postes pour la session d'été :

1. Le personnel enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi n'ayant pas fait sept cent vingt (720) heures d'enseignement selon l'ordre de priorité et qui n'a pas de poste prévu pour l'année scolaire suivante.
2. Le personnel enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi n'ayant pas fait sept cent vingt (720) heures d'enseignement selon l'ordre de priorité.

---

<sup>1</sup> Le terme session comprend la période comprise entre le ou vers le vingt-trois (23) août jusqu'au trente et un (31) décembre, et la période comprise entre le premier (1<sup>er</sup>) janvier et le trente (30) juin

3. Le personnel enseignant inscrit sur la liste de rappel n'ayant pas fait sept cent vingt (720) heures d'enseignement.
4. Le personnel enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi ayant fait sept cent vingt (720) heures d'enseignement selon l'ordre inverse de la liste de priorité d'emploi et qui n'a pas de poste prévu pour l'année scolaire suivante.
5. Le personnel enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi ayant fait sept cent vingt (720) heures d'enseignement, selon l'ordre de la liste de priorité d'emploi.
6. Les personnes nouvellement recrutées par la Commission et dont le nom n'apparaît pas sur la liste de priorité d'emploi ni sur la liste de rappel.
7. Le personnel enseignant *régulier* par ordre d'ancienneté.

### **13-3.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL ET À TEMPS PLEIN**

Les articles suivants s'appliquent aux enseignantes ou enseignants réguliers à temps plein et aux enseignantes et enseignants à temps partiel employés directement par la Commission pour enseigner aux élèves dans le cadre des cours de formation professionnelle sous la juridiction de la Commission.

#### **13-4.02 Reconnaissance des parties locales**

L'article 2-2.00 s'applique.

#### **13-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux**

L'article 3-1.00 s'applique.

#### **13-5.02 Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales**

L'article 3-2.00 s'applique.

#### **13-5.03 Documentation à fournir au Syndicat**

L'article 3-3.00 s'applique.

#### **13-5.04 Régime syndical**

L'article 3-4.00 s'applique.

#### **13-5.05 Déléguée ou délégué syndical**

L'article 3-5.00 s'applique.



**13-5.06** Libérations pour activités syndicales

L'article 3-6.00 s'applique.

**13-5.07** Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent

L'article 3-7.00 s'applique.

**13-5.08** La Commission et le Syndicat reconnaissent que les prérogatives syndicales établies selon les articles 3-1.00 à 3-7.00 ne peuvent être augmentées ou modifiées par les prérogatives syndicales établies selon les clauses 13-5.01 à 13-5.07 et vice versa en raison du fait que le ou les immeubles d'une école ou d'un centre sont utilisés, en tout ou en partie, conjointement ou non, pour la formation professionnelle, pour des services éducatifs pour les adultes ou pour les services éducatifs pour les élèves.

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

Le chapitre 4-0.00 s'applique sous réserve de ce qui suit :

**MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS PRÉVUS À LA LIP À L'EXCLUSION DE L'ARTICLE 244**

A) En conformité avec les dispositions de la LIP, les enseignantes et enseignants soumettent une proposition pour approbation par la direction sur les objets suivants :

- 1) les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques;
- 2) le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement de programmes d'études;
- 3) les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève en tenant compte de ce qui est prévu au régime pédagogique et sous réserve des épreuves que peut imposer le Ministre ou la Commission.

Les propositions des membres des enseignantes et enseignants sont faites selon les modalités établies par celles-ci et ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.

À moins d'entente différente, les propositions des enseignantes et enseignants doivent être données dans un délai *de trente (30) jours* de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans les *trente (30) jours* de la réception de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

B) En conformité avec les dispositions de la LIP, *les enseignantes et enseignants ainsi que les autres membres du personnel concernés soumettent une proposition pour approbation par la direction sur l'objet suivant :*

1) *les moyens retenus pour atteindre les objectifs et les cibles visés par le projet éducatif.*

*La proposition des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés est faite selon les modalités établies par ceux-ci lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, selon celles établies par cette dernière.*

*À moins d'entente différente, la proposition des enseignantes et enseignants ainsi que des autres membres du personnel concernés doit être donnée dans un délai de trente (30) jours de la date à laquelle la direction en fait la demande, à défaut de quoi, la direction peut agir sans cette proposition.*

Si la direction n'approuve pas la proposition soumise, elle transmet par écrit les motifs de son refus dans les *trente (30) jours* de la réception de la proposition et elle requiert une nouvelle proposition.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

C) En conformité avec les dispositions de la LIP, la direction élabore avec la participation des enseignantes et enseignants, les propositions qu'elle devra soumettre pour approbation au Conseil d'établissement sur les objets suivants :

1) les orientations et le plan d'action du centre;

2) les modalités d'application du régime pédagogique;

3) la mise en œuvre des programmes d'études;

4) la mise en œuvre des programmes des services complémentaires et d'éducation populaire visés par le régime pédagogique;

5) les règles de fonctionnement du centre.

Les modalités de cette participation sont celles établies par les enseignantes et enseignants lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin par la direction ou, à défaut, celles établies par cette dernière.

En cas de difficulté sérieuse d'application de cette disposition, la direction de l'*Unité* et les représentantes et représentants du Syndicat tentent d'arriver à une entente.

### 13-7.01 Engagement

La clause 5-1.01 s'applique.

### 13-7.20 BESOINS ET EXCÉDENTS D'FFECTIFS (ARRANGEMENT LOCAL)

- A) Au plus tard le trente (30) avril, la Commission transmet au Syndicat, par centre, la liste des enseignantes et enseignants visés par la procédure d'affectation et ce, par ordre alphabétique, en indiquant pour chacun d'eux : son ancienneté, sa sous-spécialité, son expérience et sa scolarité. De même, la Commission transmet par écrit au Syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours.
- B) Il y a excédent d'effectifs dans une sous-spécialité lorsque le nombre total d'enseignantes et d'enseignants affectés à cette sous-spécialité est plus grand que celui prévu pour cette sous-spécialité pour l'année scolaire suivante.
- C) Avant le quinze (15) mai, aux fins de la détermination des excédents par sous-spécialité et par centre, la Commission dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacune des sous-spécialités. Pour chacune des sous-spécialités, cette liste comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacune des sous-spécialités et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.
- D) Au plus tard le vingt (20) mai, le Syndicat est informé de la liste des enseignantes et enseignants qui risquent d'être mis en disponibilité ou non rengagés et cette liste est affichée dans chaque centre où il y a des excédents d'effectifs au sens de la clause 5-3.16 C) de l'*Entente nationale*.

### 13-7.21 CRITÈRES ET PROCÉDURE D'FFECTATION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES D'NCIENNETÉ ET DE CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

La clause 5-3.17 s'applique en tenant compte des dispositions qui suivent :

- Les enseignantes ou enseignants de la formation professionnelle en surplus d'affectation, en disponibilité ainsi que l'enseignante ou l'enseignant ayant demandé une mutation libre participent aux assemblées de placement prévues à ladite clause ou, le cas échéant, en toute autre manière prévue par la Commission;
- Aux étapes prévues par les paragraphes e), f) g) et h) de la clause 5-3.17 C), l'enseignante ou l'enseignant de la formation professionnelle peut choisir, ou la Commission peut l'y affecter, le cas échéant, un poste des champs 01 à 20 s'il répond aux critères de capacité établis à la clause 5-3.13 de l'*Entente nationale*

- L'excédent d'effectifs constaté vers la fin janvier au terme d'une session dans une école ou un centre peut se substituer, le cas échéant, à l'enseignante ou l'enseignant de la même sous-spécialité possédant le moins d'ancienneté dans la même école ou le même centre. Telle disposition s'applique dans le cadre des cours visés par le premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 13-7.09 de l'*Entente nationale*. Les cours qualifiés actuellement de « formation sur mesure » sont exclus.

**13-7.25 RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UN CENTRE**

La clause 5-3.21 s'applique. De plus, en lien avec le point 3 c) de la Section 3 de la clause 5-3.21, les autres activités de sa tâche éducative et de sa tâche globale peuvent comprendre des activités promotionnelles (salons, portes ouvertes, expositions, kiosques, etc.) et autres activités connexes à sa fonction. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître un temps raisonnable en fonction de l'événement convenu.

Les dispositions de l'annexe IX, le cas échéant, peuvent également compléter sa tâche globale.

**13-7.44 Dossier personnel**

L'article 5-6.00 s'applique en y faisant les adaptations nécessaires pour tenir compte de l'année de travail.

**13-7.45 Renvoi**

L'article 5-7.00 s'applique.

**13-7.46 Non rengagement**

L'article 5-8.00 s'applique.

**13-7.47 Démission et bris de contrat**

L'article 5-9.00 s'applique.

**13-7.49 Réglementation des absences**

L'article 5-11.00 s'applique.

**13-7.50 Responsabilité civile**

L'article 5-12.00 s'applique.

**13-7.52** Congés spéciaux

L'article 5-14.00 s'applique.

L'article s'applique également à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire dont le nombre d'heures aurait permis un contrat n'eût été le code de financement.

**13-7.53** Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales

L'article 5-15.00 s'applique.

**13-7.54** Congés pour affaires relatives à l'éducation

L'article 5-16.00 s'applique en y faisant les adaptations nécessaires.

**13-8.10** Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention

L'article 6-9.00 s'applique.

**13-9.03** Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)

L'article 7-2.00 s'applique.

Conformément à la possibilité prévue au paragraphe A) de la clause 13-10.04 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

**13-10.04 A) ANNÉE DE TRAVAIL (ARRANGEMENT LOCAL)**

Formation professionnelle - trimestrialisation

L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte deux cents (200) jours de travail et ne peut être fixée qu'à compter du 23 août.

De plus, les enseignantes et enseignants réguliers et les enseignantes et enseignants sous contrat à temps partiel dont la tâche éducative comporte sept cent vingt (720) heures par année peuvent demander une semaine de relâche. Cette demande doit être transmise à la direction du centre avant que ne débute le processus de confection des horaires pour chaque session.

L'enseignante ou l'enseignant qui se voit confirmer une tâche de sept cent vingt (720) heures après le processus de confection des horaires peut également adresser une demande pour bénéficier d'une semaine de relâche.

Cette semaine de relâche doit être préalablement soumise pour approbation à la direction du centre.

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'une semaine de relâche voit sa tâche éducative maintenue à sept cent vingt (720) heures par année et le temps de présence maintenu à mille quatre-vingts (1080) heures par année auquel s'ajoutent les heures consacrées à l'accomplissement de travail de nature personnelle tel qu'établi à la clause 13-10.05 paragraphe B) alinéa 2 de l'*Entente nationale*. Cependant, la fin de l'année de travail de l'enseignante ou de l'enseignant peut être modifiée afin de lui permettre une semaine de relâche sans toutefois altérer les deux cents (200) jours de travail.

Au plus tard le quinze (15) novembre de la dernière année du calendrier triennal, chaque partie peut donner un avis écrit de son intention de mettre fin audit arrangement. Ce dernier prend alors fin au trente (30) juin de la dernière année du calendrier triennal.

#### **13-10.04 D) DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'INTÉRIEUR DE L'ANNÉE DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL ET DE LA PÉRIODE COUVERTE PAR L'ANNÉE DE TRAVAIL**

##### **Formation professionnelle – trimestrialisation**

###### **Section 1**

À compter de l'année scolaire 2009-2010, le calendrier scolaire est établi sur une base triennale.

Les journées de classe et les journées pédagogiques formant les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants sont identifiées selon les prescriptions des régimes pédagogiques, selon les dispositions régissant les activités prévues dans l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail et selon les principes et les modalités suivants :

###### **Section 2 Principes généraux**

- a) Les deux cents (200) jours de travail des enseignantes et enseignants comportent au secteur de la formation professionnelle au regard des activités trimestrialisées cent quatre-vingt-douze (192) journées de classe et huit (8) journées pédagogiques.
- b) Deux (2) journées pédagogiques peuvent être transformées en journées de classe pour couvrir des situations particulières ayant provoqué la fermeture de centres.

- c) Ces deux (2) journées pédagogiques sont inscrites au calendrier scolaire et identifiées après le premier (1<sup>er</sup>) avril.
- d) La première journée pédagogique transformée en journée de classe est prise parmi les cinq (5) journées fixées par l'équipe-centre<sup>1</sup> et la deuxième (2<sup>e</sup>) journée est prise parmi les deux (2) journées fixées par la direction du centre.

### **Section 3 La fixation de la date des journées pédagogiques**

- 1. Les huit (8) journées pédagogiques sont réparties à travers le calendrier civil de la manière suivante :
  - a) une (1) journée fixée par la Commission au moment de l'adoption du calendrier scolaire triennal;
  - b) cinq (5) journées des sept (7) journées mobiles sont fixées en consensus par l'équipe-centre via les mécanismes normaux de participation et deux (2) journées sont fixées par la direction du centre;
  - c) dans l'éventualité où le Syndicat organise une ou deux journées de colloque, les journées mobiles fixées par l'équipe-centre sont réduites d'autant.

### **Section 4 La détermination du contenu des journées pédagogiques**

- a) le contenu d'une (1) journée est déterminé par la Commission;
- b) le contenu de six (6) journées parmi les sept (7) journées mobiles est déterminé en démarche consensuelle par l'équipe-centre via les mécanismes normaux de participation;
- c) le contenu d'une (1) journée parmi les sept (7) journées mobiles est élaboré par les enseignantes et enseignants et soumis au CPEPE par leurs représentantes et représentants à la direction pour son approbation.

### **Section 5 Le cadre d'organisation des journées pédagogiques**

À l'exclusion de la journée pédagogique fixée par la Commission, le cadre d'organisation des journées pédagogiques est défini à l'annexe VIII de la présente convention collective.

---

<sup>1</sup> On entend par équipe-centre : les enseignantes et enseignants et les membres de la direction du centre.

## **Section 6 Adoption du calendrier des activités**

- a) Au plus tard le quinze (15) novembre de la dernière année du calendrier triennal, la Commission soumet au Comité pédagogique de consultation et aux autres groupes intéressés, un projet de distribution des jours de travail des enseignantes et enseignants pour les trois (3) années scolaires qui suivent.
- b) Le Comité pédagogique de consultation fait part de ses commentaires ou de sa recommandation dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle il est saisi de la question.
- c) Tant la Commission que le Comité pédagogique de consultation doivent se conformer aux éléments apparaissant aux Sections 1, 2, 3 et 4 de la présente clause; cependant, les parties peuvent d'un commun accord et pour des raisons exceptionnelles accepter de varier l'un des éléments mentionnés aux Sections 3 et 4 de la présente clause.
- d) Au plus tard le quinze (15) avril de la dernière année du calendrier triennal, la Commission distribue dans le calendrier civil des trois (3) années scolaires suivantes les jours de travail et elle en informe les enseignantes et enseignants.

Conformément aux dispositions prévues à la clause 13-10.05 de l'*Entente nationale*, les parties conviennent de ce qui suit :

### **13-10.05 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL (ARRANGEMENT LOCAL)**

- a) La semaine régulière de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi, à moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat.
- b) La semaine de travail est de trente-deux (32) heures de travail dont vingt-sept (27) heures au lieu assigné et aux moments déterminés pour chaque enseignante ou enseignant par la Commission ou la direction du centre ou de l'école. Ce temps de vingt-sept (27) 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. Toutefois, le temps de présence demeure à mille quatre-vingts (1080) heures pour l'année.

Dans le cas où s'applique l'alinéa précédent, les cinq (5) heures pour l'accomplissement du travail de nature personnelle sont également considérées comme un temps moyen hebdomadaire permettant le dépassement de ces heures pour certaines semaines compensées par une réduction de ces heures



pour d'autres semaines. Toutefois, le temps total pour l'accomplissement de ces heures demeure à deux cents (200) pour l'année.

Aux fins d'application de ce qui précède, la Commission convient qu'en règle générale, les vingt-sept (27) heures dont il est fait mention au présent paragraphe ne dépassent pas trente (30) heures par semaine. Des motifs, tels la pénurie de personnel enseignant, l'indivisibilité d'un cours et l'organisation de l'enseignement autorisent le dépassement des trente (30) heures par semaine.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant pourra déterminer le moment de sa présence à l'intérieur des vingt-sept (27) heures jusqu'à un maximum de trois (3) heures par semaine sous réserve de l'accord de la direction du centre ou de l'école.

- c) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, ces trente-deux (32) heures se situent dans un horaire de trente-cinq (35) heures par semaine lequel est aussi déterminé par la Commission ou la direction du centre ou de l'école.
- d) Ces trente-deux (32) heures et cet horaire de trente-cinq (35) heures ne comprennent pas la période prévue pour les repas ni le temps requis pour les dix (10) rencontres collectives et pour les trois (3) premières réunions avec les parents ni celles prévues à la clause 13-10.13.
- e) À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, cet horaire de trente-cinq (35) heures doit se situer dans une amplitude quotidienne n'excédant pas huit (8) heures; ces huit (8) heures comportent les mêmes exclusions que les trente-cinq (35) heures.

La direction reconnaît un minimum de quinze (15) minutes, dans les vingt-sept (27) heures de travail mais à l'extérieur de la tâche éducative aux deux (2) enseignantes ou enseignants pour leur participation au Comité local de perfectionnement (CLP).

- f) *La Commission rémunère les enseignantes et enseignants à taux horaire devant corriger des épreuves ministérielles ou locales pour lesquelles une mesure prévoit du temps de libération pour les enseignantes et enseignants réguliers ou sous contrat. Cette rémunération est équivalente au nombre d'heures de libération reconnu par la mesure.*

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

1. La clause 8-5.05 s'applique.
2. Sous réserve de la clientèle, il peut y avoir plus d'une plage de travail par jour dans un centre ou une école. S'il y a plus d'une plage, la direction consulte le CPEPE et l'amplitude quotidienne de l'enseignante ou l'enseignant n'excède pas huit (8) heures par jour avec un arrêt d'au moins douze (12) heures entre la dernière activité de la plage du soir et la première activité de la plage du jour suivant; exceptionnellement, la direction et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre autrement.

3. Malgré que la journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant puisse chevaucher deux (2) plages de travail, l'amplitude de l'enseignante ou l'enseignant n'excède pas huit (8) heures par jour.
4. Les plages de travail de jour sont confiées prioritairement aux enseignantes et enseignants réguliers.

**13-10.07J)** Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative  
La clause 8-6.05 s'applique.

**13-10.12** Frais de déplacement  
La clause 8-7.09 s'applique.

**13-10.13** Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents  
La clause 8-7.10 s'applique. De plus, des trois (3) rencontres pour rencontrer les parents, au moins l'une de ces rencontres peut s'adresser à toute personne intéressée par de l'information relative à l'enseignement professionnel.

**13-10.15 SUPPLÉANCE**

*En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré en respectant la séquence suivante :*

- a) *Une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou ayant une banque d'heures de suppléance non fixée à l'horaire<sup>1</sup>;*
- b) *Une enseignante ou un enseignant volontaire de la liste de priorité affecté à l'école ayant un engagement de moins de sept cent vingt (720) heures dans la sous-spécialité;*
- c) *Une enseignante ou un enseignant volontaire de la liste de rappel affecté à l'école ayant un engagement de moins de sept cent vingt (720) heures dans la sous-spécialité;*
- d) *Une enseignante ou un enseignant volontaire ayant un engagement de moins de sept cent vingt (720) heures dans la sous-spécialité;*
- e) *Une enseignante ou un enseignant volontaire de l'école ayant un engagement de sept cent vingt (720) heures dans la sous-spécialité;*

---

<sup>1</sup> Les suppléances sont confiées aux enseignantes et enseignants qui ont le moins d'heures d'enseignement prévues à leur horaire la semaine où ont lieu les remplacements. Sous réserve de l'urgence, la suppléance sera confiée à l'enseignante ou l'enseignant présent sur les lieux du travail, en tenant compte des compétences qui lui sont reconnues.

- f) *Une enseignante ou un enseignant de l'école ayant un engagement de sept cent vingt (720) heures déjà assignée à de la tâche complémentaire dans la sous-spécialité;*
- g) *Tout autre enseignante ou enseignant volontaire jugé apte par la Commission, incluant l'enseignant provenant d'une autre spécialité ou sous-spécialité; ces modules sont identifiés au préalable à partir des compétences reconnues ou ayant un contenu similaire reconnu par la Commission et déposés en CPEPE.*

*Dans l'attente de l'arrivée du suppléant, la direction peut affecter une autre enseignante ou un autre enseignant de l'école selon la séquence de suppléance.*

*La direction offre, en alternance dans la mesure du possible et dans le respect du principe de stabilité pédagogique, une suppléance aux enseignants d'une même catégorie de la séquence convenue, avant de passer à la catégorie suivante.*

*Il est de la responsabilité de l'enseignante ou de l'enseignant d'informer la direction par écrit, par courriel ou via un formulaire électronique, de son intérêt pour la suppléance. La direction ou la Commission peut retirer en démontrant un motif valable la possibilité à l'enseignante ou l'enseignant de faire des remplacements notamment s'il omet de mettre à jour ses disponibilités ou s'il refuse à deux (2) reprises d'effectuer un remplacement sans motif valable.*

**13-13.02** Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)

L'article 9-4.00 s'applique.

**13-16.02** Hygiène, santé et sécurité au travail

L'article 14-10.00 s'applique

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

---

### **14-5.00 DISPONIBILITÉS DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

**14-5.01** *La Commission rend accessible aux enseignantes et enseignants par hyperlien via le site Intranet de la Commission, l'Entente nationale et la présente convention collective.*

### **14-10.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**14-10.01** La Commission et le Syndicat coopèrent pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants; à cet effet, la Commission et le Syndicat conviennent que cette coopération s'accomplit dans le cadre du mandat confié au Comité de santé et de sécurité au travail (CSST) prévu à l'article 4-9.00 de la présente convention collective.

**14-10.02** L'enseignante ou l'enseignant doit :

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

**14-10.03** La Commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants; elle doit notamment :

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

**14-10.04** La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la Commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la Commission, le Syndicat et les enseignantes et enseignants pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

**14-10.05** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (*RLRQ, c. S-2.1*), elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la Commission.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la Commission convoque la déléguée ou le délégué syndical de l'école concernée, si elle ou il est disponible, ou à défaut, une autre enseignante ou un autre enseignant disponible désigné par celle ou celui qui refuse d'exécuter le travail; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la Commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la déléguée ou le délégué syndical ou, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant désigné peut interrompre temporairement son travail après en avoir informé la direction de l'école, sans perte de traitement, de suppléments ni remboursement.

**14-10.06** Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 14-10.05 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la Commission et sous réserve des modalités y prévues, le cas échéant.

**14-10.07** La Commission ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un renvoi, un non rengagement, une mutation, une mesure disciplinaire ou discriminatoire pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 14-10.05.

**14-10.08** Rien dans la présente convention collective n'empêche la déléguée ou le délégué syndical ou, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant désigné, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 14-10.05 en autant que cela n'ait pas pour effet de retarder la tenue de la rencontre; toutefois, la Commission ou ses représentantes et représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller, à moins de circonstances incontrôlables, avant la tenue de la rencontre.

**14-10.09** Le Syndicat peut désigner expressément l'une ou l'un de ses représentantes ou représentants membre du Comité prévu à l'article 4-9.00 de la présente convention collective comme chargé de questions de santé et sécurité; cette représentante ou ce représentant peut interrompre temporairement son travail, après en avoir informé la direction de l'école, sans perte de traitement, de suppléments ni remboursement, pour accompagner un inspecteur de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* à l'occasion d'une visite d'inspection à la Commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une enseignante ou d'un enseignant.

**14-12.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE**

- A) La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et demeure en vigueur jusqu'à son remplacement.
- B) Les objets identifiés comme étant des arrangements locaux dans la convention collective 2005-2010 sont réputés être demeurés en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective 2015-2020.
- C) Les objets identifiés comme étant des arrangements locaux entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018 et s'appliquent pour la durée de la présente convention collective.
- D) Nonobstant les clauses 4-4.03, 4-5.01, 4-6.01, 4-8.01 et 4-9.01, les représentantes et représentants des parties aux comités paritaires prévus à la présente convention collective demeurent en fonction pour le reste de l'année scolaire 2018-2019.
- E) Les annexes font partie intégrante de la présente convention et sont assujetties à la procédure de règlement des griefs le cas échéant, à l'exception des annexes X, Plan d'intervention adapté et XI, Formation des groupes au primaire.
- F) À moins de stipulations à l'effet contraire, la présente convention collective ne comporte aucun effet rétroactif.

## ANNEXE I

### LISTE INFORMATISÉE CONCERNANT LES DONNÉES DES MEMBRES

---

1. numéro d'assurance sociale
2. numéro matricule
3. nom à la naissance
4. prénom
5. nom de la conjointe ou du conjoint
6. adresse # 1
7. adresse # 2
8. code postal
9. téléphone
10. état civil
11. date de naissance
12. sexe
13. régime de retraite
14. lieu de travail
15. lieu d'appartenance
16. scolarité de classement
17. scolarité provisoire
18. qualification légale
19. années d'expérience
20. poste occupé
21. niveau d'enseignement
22. champ d'enseignement ou spécialité
23. discipline ou sous-spécialité
24. statut
25. traitement
26. pourcentage salaire payé
27. compensation pour dépassement
28. échelon de traitement
29. ancienneté
30. ancienneté au 30 juin
31. redressement
32. banque maladie # 1
33. banque maladie # 2
34. banque maladie # 7
35. banque maladie # 9
36. banque maladie # 30
37. banque maladie # 45
38. banque maladie # 55
39. date d'engagement emploi
40. date d'engagement CSDM
41. motif affectation spéciale
42. enseignante ou enseignant en promotion temporaire ou permanente
43. enseignante ou enseignant régulier au secteur des adultes
44. enseignante ou enseignant à contrat à temps partiel au secteur des adultes
45. enseignante ou enseignant à contrat à temps partiel au secteur professionnel
46. enseignante ou enseignant à taux horaire au secteur des adultes
47. enseignante ou enseignant à taux horaire au secteur professionnel
48. suppléante ou suppléant occasionnel

## ANNEXE II

### FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

---

**CARTE  
D'ADHÉSION**

— ALLIANCE  
DES PROFESSEURS  
ET PROFESSEURS  
DE MONTRÉAL —



**J'adhère à l'Alliance des professeurs et professeurs de Montréal.**

Je m'engage à respecter ses statuts, règlements et décisions. J'accepte qu'elle soit mon agent-négociateur exclusif et je consens à ce qu'on perçoive à la source la cotisation fixée par l'Assemblée générale ainsi que 2 \$ de frais d'entrée.

Signée à \_\_\_\_\_

le \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ de l'année \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

*voir au verso*

Numéro d'employé (matricule) : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Téléphone: (     ) \_\_\_\_\_  
ville                      code postal

Adresse personnelle de courriel : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
année                      mois                      jour

Établissement : \_\_\_\_\_

CAF

CSDM

ÉPH



## ANNEXE III

### STABILITÉ DE L'ÉQUIPE-ÉCOLE

---

#### Milieus socio-économiquement faibles

- A) **Écoles primaires** : les six (6) écoles les plus défavorisées selon l'indice de défavorisation utilisé par le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal
  
- B) **Écoles secondaires** : les deux (2) écoles les plus défavorisées selon l'indice de défavorisation utilisé par le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal

## ANNEXE IV

### SUPERVISION PÉDAGOGIQUE

---

La supervision pédagogique est une mesure d'aide individuelle dont le but est d'appuyer une enseignante ou un enseignant qui rencontre des difficultés d'ordre pédagogique.

Lorsque la direction juge nécessaire d'amorcer un processus de supervision pédagogique, elle rencontre l'enseignante ou l'enseignant afin de lui communiquer la ou les difficultés d'ordre pédagogique identifiées.

Afin de faciliter l'atteinte des objectifs de la supervision pédagogique, la direction identifie, avec la participation de l'enseignante ou de l'enseignant concerné, les cibles de travail et les améliorations nécessaires afin de résoudre les difficultés identifiées.

Dans le but d'appuyer l'enseignante ou l'enseignant, un plan est élaboré par la direction et lui est remis.

L'enseignante ou l'enseignant ne peut faire l'objet d'évaluation pendant la démarche de supervision pédagogique. Toutefois, dans la mesure où la direction de l'école entend procéder à l'évaluation de l'enseignante ou l'enseignant, celle-ci ou celui-ci est avisé dans un délai raisonnable.

## ANNEXE V

### CONDITIONS DE TRAVAIL DES SUPPLÉANTES ET SUPPLÉANTS

---

#### 1° Bassin des suppléantes et suppléants

- 1.1 Généralement, avant le premier (1<sup>er</sup>) septembre de chaque année, la Commission constitue, au Centre administratif, le bassin des suppléantes et suppléants pour l'année scolaire.
- 1.2 Lorsque la suppléante ou le suppléant occasionnel est intégré au bassin de suppléance, la Commission lui fait signer une carte d'adhésion au Syndicat.
- 1.3 À chaque année, la suppléante ou le suppléant indique dans quels *Unités* elle ou il désire travailler.
- 1.4 Lors de son intégration au bassin de suppléance, au début de l'année ou exceptionnellement en cours d'année, la Commission informe par écrit la suppléante ou le suppléant des *Unités* où elle ou il sera rattaché.
- 1.5 Les suppléantes et suppléants sont répartis par champ et discipline. Sous réserve des critères de capacité définis à la clause 5-3.13 de l'*Entente nationale*, la suppléante ou le suppléant pourra être inscrit dans plus d'un champ ou discipline d'enseignement.
- 1.6 Lorsqu'une suppléante ou un suppléant occasionnel à l'emploi de la Commission depuis plus d'un an demande de ne pas effectuer du travail de suppléance pour une durée maximale d'une année, la Commission maintient son nom dans le bassin des suppléantes et suppléants pour une durée d'une année. À son retour, son nom est de nouveau transmis aux *Unités responsables*. De plus, la suppléante ou le suppléant n'ayant dispensé aucun service à la Commission pendant deux (2) ans, voit son nom retiré du bassin des suppléantes et suppléant pour la troisième (3<sup>e</sup>) année.

#### 2° Consultation

- 2.1 Les sujets concernant le personnel de suppléance pourront être entendus au CPEPE en autant qu'ils se situent à l'intérieur des sujets de consultation prévus à la présente convention collective.

#### 3° Dossier personnel

- 3.1 Tout reproche d'ordre pédagogique ou disciplinaire doit être fait par l'autorité compétente et communiqué à la suppléante ou au suppléant.
- 3.2 Lorsqu'une suppléante ou un suppléant occasionnel est convoqué pour raisons disciplinaires par l'autorité compétente, elle ou il a le droit d'être accompagné de la déléguée ou du délégué syndical de l'école, ou son substitut, ou à défaut, d'une représentante ou d'un représentant syndical.
- 3.3 Lorsqu'une suppléante ou un suppléant occasionnel n'est pas rappelé pour des raisons d'ordre pédagogique ou disciplinaire, l'autorité compétente lui transmet les

motifs de ce non rappel par écrit, copie est transmise *par courriel* au Syndicat dans les cinq (5) jours.

3.4 Lorsque la Commission retire le nom d'une suppléante ou d'un suppléant du bassin des suppléantes et suppléants, l'autorité compétente fournit à ladite suppléante ou audit suppléant le ou les motifs qui justifient le retrait de son nom, copie est envoyée au Syndicat *par courriel* dans les cinq (5) jours. Dans ce cas, le Syndicat peut faire, auprès de la Commission, les représentations qu'il juge nécessaires.

3.5 Aucune représailles, ni discrimination d'aucune sorte ne peuvent être exercées contre une suppléante ou un suppléant relativement aux activités syndicales qu'elle ou il pourrait exercer conformément à la présente convention collective.

#### 4° Évaluation

4.1 La suppléante ou le suppléant ayant fait l'objet d'une évaluation est informé de son contenu par l'autorité compétente.

#### 5° Conditions de travail

5.1 Les fonctions et responsabilités de la suppléante ou du suppléant sont les mêmes que celles de l'enseignante ou l'enseignant régulier.

5.2 Lorsqu'on demande à une suppléante ou à un suppléant qui effectue une courte suppléance, c'est-à-dire moins de vingt (20) jours, d'être présent aux rencontres de parents et aux activités parascolaires qui sont hors de l'horaire des enseignantes ou enseignants, la suppléante ou le suppléant est rémunéré pour la durée de cette ou ces rencontres ou de cette ou ces activités.

5.3 La suppléante ou le suppléant qui était requis de se présenter au travail lors d'une journée où une fermeture administrative de l'école est décrétée, est rémunéré pour le temps de suppléance initialement prévu.

5.4 La suppléante ou le suppléant qui est présent au travail au moment où une fermeture administrative de l'école est décrétée, est rémunéré pour le temps de suppléance initialement prévu.

5.5 La direction de l'école peut autoriser la suppléante ou le suppléant qui effectue un remplacement de longue durée, c'est-à-dire de vingt (20) jours et plus, à participer au perfectionnement offert par la Commission lorsque ce perfectionnement est pertinent au remplacement alors effectué ou concerne la spécialité de la suppléante ou du suppléant.

5.6 La direction d'école pourra autoriser la suppléante ou le suppléant qui effectue du remplacement pour une longue durée à participer aux journées pédagogiques en cours d'année. Pour ce qui est des journées pédagogiques de fin d'année, la participation d'une suppléante ou d'un suppléant est soumise à la politique de la Commission à cet effet.

## ANNEXE VI

### CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

---

Dans l'esprit de l'annexe XXXV de l'*Entente nationale* favorisant la prise en compte de la dimension de la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail, l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année, lorsque sa présence est expressément requise pour l'un des motifs suivants :

- maladie grave d'une personne de sa famille qui cohabite avec l'enseignante ou l'enseignant;
- pour porter assistance à ses parents lorsque les circonstances l'obligent.

Les jours d'absence utilisés à cette fin le sont dans l'ordre suivant :

1. ils sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant versée conformément à l'alinéa a) de la clause 5-10.36 de l'*Entente nationale*.
2. en utilisant une journée parmi les trois (3) journées utilisées aux fins de la clause 5-14.02 G) de la présente convention collective, sans que cela n'ait pour effet d'ajouter un motif d'absence à la liste des motifs d'absence apparaissant à cette clause : maximum une (1) journée par évènement.

À défaut, l'enseignante ou l'enseignant choisit l'une des options suivantes :

3. l'utilisation de la banque de jours monnayables mentionnés à l'alinéa b) de la clause 5-10.42 de l'*Entente nationale*;
4. les absences sont sans traitement.

L'un ou l'autre des motifs d'absence prévus ci-haut ne peut avoir pour effet de dépasser le maximum de trois (3) jours ouvrables apparaissant à la clause 5-14.02 G) de la présente convention collective.

Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant doit aviser la direction de l'école le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

## ANNEXE VII

### LISTE DES SPÉCIALITÉS À L'ÉDUCATION DES ADULTES

---

Conformément aux dispositions de la clause 11-1.01 de l'*Entente nationale*, les spécialités définies par la Commission à la date de la signature de la présente convention collective, après consultation du Syndicat, sont les suivantes :

Corps d'emploi	Description
3503	Développement personnel et social
3505	Intégration sociale
3506	Intégration socioprofessionnelle
3509	Langue-Francisation
3511	Langue d'enseignement-Français
3518	Informatique
3519	Langue seconde-Anglais
3522	Mathématiques
3523	Sciences
3525	Sciences humaines
3529	Francisation - alpha
3540	Alphabétisation

La Commission consulte le Comité des relations de travail (CRT) si des modifications doivent être apportées à cette liste.

## ANNEXE VIII

### CADRE D'ORGANISATION DES JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

---

- a) Les journées pédagogiques doivent comporter des activités qui favorisent en particulier une amélioration de la qualité des apprentissages et de la persévérance scolaire et en général, une amélioration des services éducatifs.
- b) Les journées pédagogiques permettent l'analyse, la discussion et la concertation sur des sujets tels :
- projets inter-équipe;
  - planification pédagogique;
  - accompagnement de l'enseignante ou l'enseignant en probation;
  - élaboration d'un projet-école ou d'un projet-centre;
  - suivi d'élèves;
  - consultation et échanges entre enseignantes et enseignants et professionnels;
  - rencontre de niveaux ou rencontre par spécialités ou sous-spécialités pour l'éducation des adultes et pour la formation professionnelle; concertation équipe-école ou équipe-centre;
  - organisation et vie pédagogique de l'école ou du centre;
  - etc.
- c) Tout en reconnaissant la nécessité pour les enseignantes et enseignants de développer une autonomie professionnelle et, pour la direction d'une école ou d'un centre, d'assurer une gestion et une direction pédagogique harmonieuse de l'école ou du centre, l'élaboration des journées pédagogiques comporte les éléments traduisant ce double volet.

Dans ce contexte et dans une démarche consensuelle de l'équipe-école ou de l'équipe-centre, la direction peut poursuivre des initiatives axées sur la concertation et la participation au regard de projets pédagogiques et les enseignantes et enseignants peuvent poursuivre, tant sur une base individuelle que collective, des activités de perfectionnement ou réaliser des activités professionnelles en relation avec leurs attributions et responsabilités.

Ainsi, la direction d'une école ou d'un centre, après s'être assurée que les activités proposées par les enseignantes et enseignants concordent avec le cadre d'organisation des journées pédagogiques, permet la réalisation de ces activités lors de ces mêmes journées.

- d) S'inscrivant dans le développement d'une orientation de formation continue et en réponse aux besoins de perfectionnement identifiés par l'équipe-école ou l'équipe-centre, les activités de perfectionnement proposées lors des journées pédagogiques correspondent à ces objectifs.

Ainsi, lors des journées pédagogiques, la direction d'une école ou d'un centre n'impose pas aux enseignantes et enseignants un perfectionnement obligatoire à l'égard des perfectionnements organisés exclusivement par les services centraux ou par les *Unités* de la Commission. Cependant, les activités de perfectionnement obligatoires, telle l'implantation des nouveaux programmes d'études, peuvent se tenir, conformément aux orientations retenues par l'équipe-école ou l'équipe-centre, selon divers modèles, soit à l'intérieur ou à l'extérieur des journées pédagogiques.

## **ANNEXE IX**

### **PERFECTIONNEMENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

---

La présente annexe s'applique exclusivement au secteur de la formation professionnelle.

Considérant qu'il est de la responsabilité de l'enseignante et de l'enseignant d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle, les parties s'entendent sur ce qui suit :

Les enseignantes et enseignants réguliers et celles et ceux ayant une tâche à cent pour cent (100%) peuvent bénéficier jusqu'à dix (10) jours de perfectionnement sur le marché du travail, par année scolaire, dans leur spécialité ou sous-spécialité. Ce perfectionnement est comptabilisé dans les trois cent soixante (360) heures de tâches complémentaires.



## **ANNEXE X**

### **PLAN D'INTERVENTION**

---

#### **DÉCLARATION D'INTENTIONS**

La Commission reconnaît l'importance du rôle et des responsabilités de l'enseignante et de l'enseignant auprès des élèves reconnus comme ayant des difficultés ou des élèves handicapés.

Pour ce faire, l'enseignant doit participer à des rencontres, participer à l'élaboration d'un plan d'intervention (PI) et effectuer certaines recherches dans les dossiers des élèves.

La direction de l'établissement tient compte de ces préoccupations, soit par la reconnaissance de temps hebdomadaire, soit par la libération de l'enseignant ou de l'enseignante et cela en considérant le temps nécessaire à l'exécution de ces responsabilités.

La direction de l'établissement détermine les modalités applicables à chaque cas, dans le respect de la clause 8-5.02 de la présente convention collective.

Cette annexe ne peut faire l'objet d'un grief.

## **ANNEXE XI**

### **FORMATION DES GROUPES AU PRIMAIRE**

---

Au moment de former les groupes d'élèves dans un établissement, les parties conviennent que les intervenantes et intervenants s'assurent, dans la mesure du possible, d'une répartition équitable des élèves à risque et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage dans les groupes ordinaires et tentent de limiter le nombre de catégories d'élèves reconnus intégrés dans un groupe.

Cette annexe ne peut faire l'objet d'un grief.

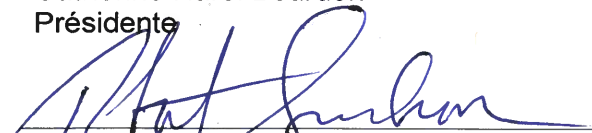
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 20<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2018

POUR LA PARTIE PATRONALE

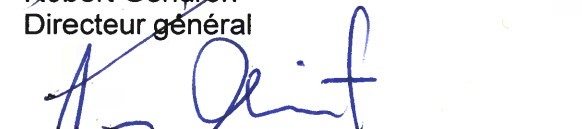
LA COMMISSION SCOLAIRE DE  
MONTREAL



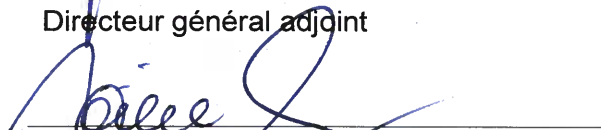
Catherine Harel Bourdon  
Présidente



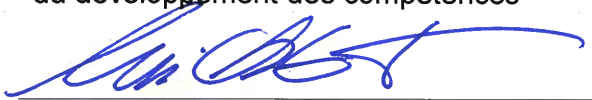
Robert Gendron  
Directeur général



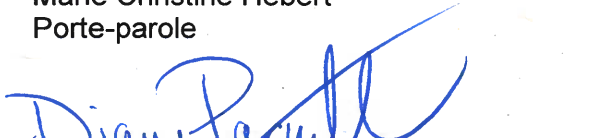
Jean Ouimet  
Directeur général adjoint



Joëlle Landry  
Directrice  
Service de la gestion des personnes et  
du développement des compétences



Marie Christine Hébert  
Porte-parole



Diane Paquette  
Négociatrice



Mario Bilodeau  
Négociateur

POUR LA PARTIE SYNDICALE

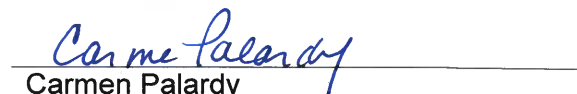
L'ALLIANCE DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE MONTREAL



Catherine Renaud  
Présidente



Pascale Besner  
1<sup>re</sup> Vice-présidente et porte-parole



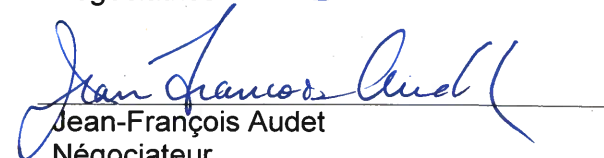
Carmen Palardy  
Porte-parole



Élaine Bertrand  
Négociatrice



Chantal Forcier  
Négociatrice



Jean-François Audet  
Négociateur

NUMÉRO D'ACCREDITATION :  
AM1003-0155

NOMBRE D'EMPLOYÉS : 9500