

**EL**

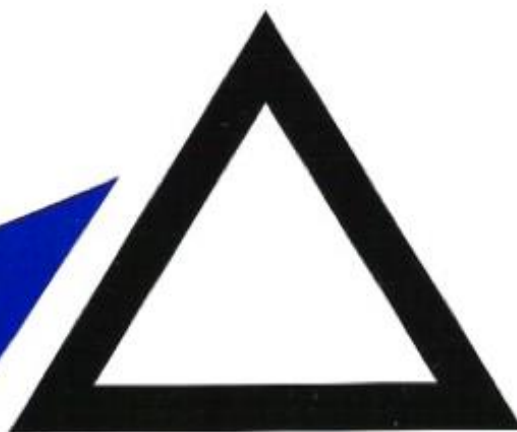
# **ENTENTE LOCALE INTERVENUE ENTRE**

**LA COMMISSION SCOLAIRE  
DES AFFLUENTS**

**ET**

**LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE LA RÉGION DES MOULINS**

DISPOSITIONS RELATIVES AU SECTEUR  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



**Le 28 juin 2013**



**ENTENTE LOCALE INTERVENUE**  
**ENTRE**  
**LA COMMISSION SCOLAIRE DES AFFLUENTS**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT**  
**DE LA RÉGION DES MOULINS**

**Dispositions relatives au secteur  
de la formation professionnelle**

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

**Le 28 juin 2013**



## TABLE DES MATIÈRES

Chapitres Articles Clauses	Titre	Page
13-0.00	Formation professionnelle .....	1
13-2.05	Établissement des listes .....	2
13-2.06	Liste de rappel par centre .....	3
13-2.07	Évaluation.....	5
13-2.08	Octroi des heures des enseignantes et enseignants à temps partiel et à taux horaire .....	6
13-2.09	Radiation de la liste .....	8
13-4.02	Reconnaissance des parties locales.....	9
13-5.01	Communication et affichage des avis syndicaux.....	10
13-5.02	Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales.....	11
13-5.03	Documentation à fournir au syndicat.....	12
13-5.04	Régime syndical .....	15
13-5.05	Déléguée ou délégué syndical.....	16
13-5.06	Libérations pour activités syndicales.....	17
	3-6.06 Libérations occasionnelles.....	18
13-5.07	Déduction des cotisations syndicales et de leur équivalent.....	19
13-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et des enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale .....	21
	4-1.00 Principes généraux.....	21
	4-2.00 Comité de participation des enseignantes et des enseignants de l'établissement.....	24
	4-3.00 Comité des politiques pédagogiques .....	27
	4-4.00 Comité des relations du travail.....	28
	4-5.00 Comité de la formation pratique.....	29
	4-6.00 Comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage).....	30
	4-7.00 Modalités de fonctionnement des comités au niveau de la commission.....	31
13-7.01	Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence) .....	32
13-7.12	Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au sous-paragraphe 9) du paragraphe A) de la clause 5-3.20.....	33
13-7.13	Liste d'ancienneté.....	34
13-7.21	Critères et procédure d'affectation et de mutation des enseignantes et enseignants réguliers .....	35
	1.0 Affectation des enseignantes et enseignants au niveau du centre.....	35
	2.0 Mouvements volontaires au niveau des centres .....	35
13-7.24	Liste prioritaire .....	37
13-7.25	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et les enseignants d'un centre.....	38

## TABLE DES MATIÈRES

Chapitres Articles Clauses	Titre	Page
13-7.43	Promotion.....	40
13-7.44	Dossier personnel .....	41
13-7.45	Renvoi.....	45
13-7.46	Non-renouvellement .....	47
13-7.47	Démission et bris de contrat .....	49
	A) La démission .....	49
	B) Le bris de contrat.....	49
13-7.49	Réglementation des absences .....	51
13-7.50	Responsabilité civile.....	53
13-7.51	Droits parentaux.....	54
13-7.52	Congés spéciaux (force majeure).....	55
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 .....	56
13-7.54	Congés pour affaires relatives à l'éducation .....	58
13-7.57	Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie ..	59
13-8.10	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention ...	60
13-9.03	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial) ....	63
13-10.04	Année de travail .....	65
13-10.04 D)	Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail.....	66
13-10.05	Semaine régulière de travail.....	67
13-10.06	Modalités de distribution des heures de travail.....	68
13-10.07 J)	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative .....	69
13-10.09	Période de repas.....	70
13-10.12	Frais de déplacement.....	71
13-10.13	Rencontres collectives .....	72
13-10.15	Suppléance .....	73
13-13.02	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale) .....	74
13-16.02	Hygiène, santé et sécurité au travail.....	75
	Entrée en vigueur de l'entente .....	77
Annexe 1	Documents de gestion des membres (Doc-Info).....	78
Annexe 2	Formation pratique – encadrement des stagiaires.....	79
Annexe 3	Documents transmis par courriel et/ou sur le site Internet .....	81

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

Les articles suivants s'appliquent aux enseignantes et enseignants réguliers à temps plein et aux enseignantes et enseignants à temps partiel, employés directement par la commission pour enseigner à la formation professionnelle dans le cadre des cours de la formation professionnelle sous la juridiction de la commission.

Seuls s'appliquent aux enseignantes et enseignants à taux horaire, employés directement par la commission pour enseigner à la formation professionnelle dans le cadre des cours de la formation professionnelle, les articles et clauses où elles et ils sont expressément désignés.

À moins que le contexte ne s'y oppose, les dispositions du présent chapitre font appel à la notion de sous-spécialité. Elles font appel à la notion de spécialité lorsqu'il n'y a pas de sous-spécialités à l'intérieur d'une spécialité donnée.

Plusieurs articles et clauses font référence aux dispositions de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune. Afin de faciliter la lecture du texte, ces dispositions ont été retranscrites en tenant compte des adaptations nécessaires au secteur de la formation professionnelle.

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

Conformément à la clause 13-2.10 de l'entente nationale, les parties conviennent de remplacer les clauses 13-2.05 à 13-2.09 inclusivement.

### **13-2.05 ÉTABLISSEMENT DES LISTES**

Les listes existantes au moment de l'entrée en vigueur de la présente entente continuent de s'appliquer.

- A) Au 30 novembre de chaque année, en prévision de l'octroi des contrats et des heures pour l'année de travail suivante, la commission dresse :
- une liste de rappel par centre pour l'octroi des contrats à temps partiel et des heures à taux horaire. Cette liste comprend deux (2) volets : un volet figé et un volet non figé;
  - une seule liste prioritaire pour l'octroi des postes à temps plein.
- B) Pour les seules fins de l'établissement des listes, sont considérées comme des heures travaillées :
- tout le temps inscrit à la tâche éducative (cours et leçons, récupération, encadrement, surveillance);
  - toutes les périodes décrites ci-dessus apparaissant à l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant et non dispensées pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
    - maladie, jusqu'à concurrence de six (6) jours par année;
    - maladie prolongée, attestée par un ou des certificats médicaux (maximum de cent quatre (104) semaines);
    - accident du travail survenu au service de la commission;
    - congé de maternité et ses prolongations;
    - libération pour activités syndicales.
  - Ces périodes sont comptabilisées jusqu'au dernier jour de l'année scolaire précédente.
- C) Le nombre maximal d'heures travaillées reconnues au cours d'une année de travail est de sept cent vingt (720) heures pour l'établissement des listes de rappel et prioritaire.
- D) La commission affiche les listes sur le site Internet de la commission au plus tard le 15 décembre.

Les enseignantes et enseignants en congé seront avisés par courrier postal et les autres enseignantes et enseignants, par courriel, de la diffusion de ces listes.



## 13-2.06 LISTE DE RAPPEL PAR CENTRE

### Volet figé

- A) Lors de la mise à jour annuelle, les enseignantes et enseignants répondant aux critères d'inscription au volet figé sont inscrits selon leur qualification légale et leurs capacités, le cas échéant, tel que défini à la clause 13-7.17, à la suite des enseignantes et enseignants déjà inscrits au volet figé en tenant compte du nombre total d'heures accumulées depuis leur entrée en service au centre pour un maximum de sept cent vingt (720) heures par année. Le rang ainsi obtenu est définitif.

Aux fins d'application du présent article, lorsque deux (2) ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont un même nombre d'heures, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.

- B) Les enseignantes et les enseignants qui répondent aux critères suivants sont introduits au volet figé :

- possèdent une qualification légale;
- répondent aux exigences fixées par la commission en matière de maîtrise du français;
- ont cumulé un minimum de sept cent vingt (720) heures de travail au centre, conformément à la clause 13-2.05 B), au cours des trois (3) dernières années de travail;
- ont fait l'objet d'une évaluation positive par la direction;
- déclarent ne pas occuper un autre emploi à temps plein, tel que défini à la clause 13-2.09.

- C) Une fois inscrit au volet figé, l'enseignante ou l'enseignant peut se voir reconnaître, au moment de la mise à jour annuelle, la capacité dans une nouvelle sous-spécialité suivant les dispositions de la présente entente.

L'enseignante ou l'enseignant ayant enseigné à trois (3) reprises un module dans une spécialité ou une sous-spécialité où elle ou il ne détient pas de capacité sera reconnu habilité, sur la liste de rappel, à enseigner le module.

### Volet non figé

- D) Lors de la mise à jour annuelle, la commission décide d'inscrire au volet non figé l'enseignante ou l'enseignant légalement qualifié qui arrive au terme d'une première (1<sup>re</sup>) année de travail.

L'enseignante ou l'enseignant qui au terme d'une deuxième (2<sup>e</sup>) année de travail se voit octroyer des heures pour une troisième (3<sup>e</sup>) année est automatiquement inscrit au volet non figé.

- E) L'enseignante ou l'enseignant est inscrit au volet non figé avec sa qualification légale et ses capacités selon la clause 13-7.17 dans l'ordre suivant :

- Les enseignantes et enseignants légalement qualifiés selon l'ensemble des heures travaillées au centre selon la clause 13-2.05 B) et C);

- Les enseignantes et enseignants non légalement qualifiés selon l'ensemble des heures travaillées au centre selon la clause 13-2.05 B) et C).

L'enseignante ou l'enseignant ayant enseigné à trois (3) reprises un module dans une spécialité ou une sous-spécialité où elle ou il ne détient pas de capacité sera reconnu habilité, sur la liste de rappel, à enseigner le module.

Aux fins d'application du présent article, lorsque deux (2) ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont un même nombre d'heures, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.

- F) La commission peut inscrire au volet non figé le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui ne compte à son actif que des heures à taux horaire en suppléance s'il a cumulé un minimum de trois cents (300) heures durant une même année de travail.

### 13-2.07 ÉVALUATION

- A) Le mode et l'outil d'évaluation sont élaborés conjointement par les parties dans une perspective de recherche de consensus. À défaut, la commission procède.
- B) L'évaluation s'inscrit dans un processus de développement continu et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel et à taux horaire est évalué une fois par année.
- C) L'évaluation d'une enseignante ou d'un enseignant en vue d'accéder au volet figé de la liste de rappel est faite, au plus tard, au terme de sept cent vingt (720) heures cumulées au cours des trois (3) dernières années.
- D) Dans tous les cas, l'absence d'évaluation équivaut à une évaluation positive.

### **13-2.08 OCTROI DES HEURES DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL ET À TAUX HORAIRE**

- A) Les heures de travail sont offertes aux enseignantes et enseignants du volet figé et ensuite à celles et ceux du volet non figé en respectant l'ordre de priorité de la liste pour chacun des volets. La commission offre les heures en tentant de maximiser les heures d'enseignement jusqu'à concurrence de sept cent vingt (720) heures.
- À la demande de la partie syndicale, les parties analysent au comité des relations du travail les situations ayant occasionné un dépassement des sept cent vingt (720) heures.
- B) Par centre, au début de l'année de travail ou du semestre, la direction attribue les tâches dans chaque sous-spécialité aux enseignantes et aux enseignants suivant leur rang sur la liste. Pour ce faire, elle tient compte des préférences signifiées par chaque enseignante ou enseignant sous réserve des effectifs scolaires inscrits à chacun des programmes et des contraintes organisationnelles (manque de locaux, incompatibilité d'horaire, transport ou toute autre contrainte de même nature).
- C) Les heures sont offertes, selon l'ordre suivant, aux enseignantes et enseignants :
- du volet figé dans l'une ou l'autre des sous-spécialités à l'égard desquelles elles ou ils sont inscrits à la liste de rappel;
  - du volet figé pour compléter leur tâche, selon leurs habilités modulaires inscrites à la liste de rappel;
  - du volet figé pour compléter leur tâche, sous réserve des contraintes organisationnelles avec la tâche disponible dans une autre sous-spécialité à l'égard de laquelle elle ou il n'est pas inscrit sur la liste, mais que la direction décide de lui confier;
  - du volet non figé selon les modalités décrites précédemment.
- D) Les heures encore disponibles dans une sous-spécialité pourront être offertes aux enseignantes et enseignants de l'autre centre, selon la séquence décrite ci-dessus, sous réserve des contraintes organisationnelles.
- E) Après le début de l'année de travail, lors de l'ouverture d'un groupe, les heures d'enseignement sont offertes, selon la séquence décrite ci-dessus, aux enseignantes et aux enseignants qui n'ont pas obtenu une pleine tâche sous réserve des contraintes organisationnelles.
- F) La direction ne sera pas tenue de retirer une tâche déjà confiée afin de maximiser un contrat lorsque les heures d'enseignement ont déjà débuté.
- G) Lorsque la commission doit répondre à des exigences spécifiques de formation sur mesure achetée par des entreprises, organismes ou par le Centre local d'emploi (CLE), elle offre ces heures aux enseignantes et aux enseignants qui répondent à ces exigences selon la séquence décrite ci-dessus.
- H) Exceptionnellement, la direction n'est pas tenue de suivre l'ordre de rappel pour l'octroi des cours de formation sur mesure achetés par des entreprises, organismes ou par le Centre local d'emploi (CLE) afin de répondre à une demande spécifique de compétences. Une note explicative de la demande sera transmise au syndicat.

Aux fins de la présente clause, on entend par compétence :

- connaissances particulières liées à la clientèle ou aux produits et services de l'entreprise;
- ou
- expérience pertinente reliée aux outils ou procédés utilisés;
- ou
- une certification.

### **Non-disponibilité**

- I) L'enseignante ou l'enseignant inscrit à l'un ou l'autre des volets de la liste de rappel peut en tout temps aviser par écrit la direction du centre de sa non-disponibilité.

Si l'enseignante ou l'enseignant disponible refuse un bloc de deux cent seize (216) heures et plus, la direction ne sera pas tenue de la ou le contacter pour le reste de l'année de travail en cours.

### **Avis de cessation d'emploi**

- J) La commission respecte l'avis prévu à l'article 82 de la Loi sur les normes du travail (LNT) lors de la cessation d'emploi et s'engage à aviser l'enseignante ou l'enseignant, une semaine à l'avance, pour toute diminution de sa tâche.

### **Transfert de spécialité**

- K) La commission et le syndicat doivent s'entendre sur la mécanique de fusion des listes.

### 13-2.09 RADIATION DE LA LISTE

L'enseignante ou l'enseignant est retiré de la liste de rappel sans attendre la mise à jour pour l'un ou l'autre des motifs suivants.

- A) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant occupe un poste régulier à la commission ou dans une autre commission.
- B) Après une période de vingt-quatre (24) mois au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant n'a réalisé que quatre-vingt-dix (90) heures ou moins. Pour les motifs suivants, cette période est interrompue :
  - 1. maladie, jusqu'à concurrence de six (6) jours par année;
  - 2. maladie prolongée, attestée par un ou des certificats médicaux (maximum de cent quatre (104) semaines);
  - 3. accident du travail survenu au service de la commission;
  - 4. congé de maternité et ses prolongations;
  - 5. libération pour activités syndicales.
- C) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant démissionne ou se place en situation de bris de contrat suivant les dispositions de la clause 13-7.47 de la présente entente locale.
- D) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant occupe pour plus d'une année un emploi chez un autre employeur qui génère une rémunération annuelle supérieure au cinquième (5<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de traitement prévue à la clause 6-5.03.

Aux fins de vérifier le statut d'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant, cette dernière ou ce dernier devra, au moment où elle ou il accepte une tâche, signer une déclaration identifiant son employeur et précisant qu'elle ou il n'occupe pas un emploi dont la rémunération annuelle est supérieure au cinquième (5<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de traitement prévue à la clause 6-5.03. S'il y a refus de signer cette déclaration, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant est immédiatement retiré de la liste.
- E) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est radié du volet figé à la suite du retrait de sa qualification légale, son nom est alors inscrit au volet non figé suivant la clause 13-2.06 E) de la présente entente locale.
- F) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant fait l'objet d'une évaluation négative à l'intérieur des sept cent vingt (720) heures suivant son inscription à la liste de rappel. Ce motif de radiation s'applique uniquement pour le volet non figé.
- G) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a trois (3) mesures disciplinaires actives à son dossier dans les trois (3) ans suivant son inscription à la liste de rappel.

#### Mesure transitoire :

La clause 13-2.09 F) s'applique uniquement aux enseignantes et aux enseignants qui seront ajoutés à la liste de rappel à compter du 30 novembre 2013.

### **13-4.02 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**

Les dispositions de l'article 2-2.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Cet article s'applique également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire.

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 entente, aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette entente entre la commission et le syndicat.

À ce titre, la commission reconnaît les représentantes et les représentants nommément désignés par le syndicat ou les autres instances prévues à la présente entente.

2-2.02 Aux fins de signature de toute entente écrite intervenue entre la commission et le syndicat, la commission reconnaît comme représentantes et représentants les personnes désignées nommément par le syndicat.

Le syndicat reconnaît comme représentantes et représentants les personnes désignées nommément par la commission.

Ces signataires demeurent les seules représentantes et seuls représentants autorisés tant qu'un avis n'est pas envoyé par le syndicat ou la commission à l'effet contraire.

### **13-5.01 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX**

Les dispositions de l'article 3-1.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Cet article s'applique également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire.

- 3-1.01 La commission reconnaît au syndicat le droit d'afficher tout document de nature professionnelle ou syndicale; si un tel document n'est pas identifié comme provenant du syndicat ou des organismes auxquels il est affilié, il devra être paraphé par la déléguée ou le délégué syndical ou son substitut pour être distribué.

Tel affichage doit se faire aux mêmes endroits que la commission ou la direction affiche ou afficherait ses propres communications aux enseignantes et aux enseignants. Tel affichage est interdit dans les salles de cours. La commission s'engage à fournir un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndiquées ou des syndiqués dans chacun de ses établissements. Au secondaire, un espace d'affichage syndical est également prévu dans les salles de travail des enseignantes et des enseignants.

- 3-1.02 La commission reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution de documents de nature professionnelle ou syndicale et la communication d'avis de même nature à chaque enseignante et enseignant notamment sur les lieux de travail.

Nonobstant ce qui précède, la distribution de main à main desdits documents par le syndicat aux enseignantes et aux enseignants devra s'effectuer en dehors de leur tâche éducative.

- 3-1.03 À la réception, la direction ou la personne désignée transmet immédiatement à la déléguée ou au délégué de l'établissement ou à son substitut tout renseignement, document ou autre communication provenant des organismes syndicaux.

- 3-1.04 Sur demande, la direction permet à la déléguée ou au délégué de l'établissement d'utiliser les moyens techniques dont il dispose pour rappeler l'heure d'une réunion ou la convoquer, une fois le matin ou une fois l'après-midi, au début ou à la fin d'un cours.

- 3-1.05 La commission permet au syndicat d'utiliser le système de distribution interne du courrier pour acheminer ses documents aux enseignantes et aux enseignants.

La commission permet au syndicat d'utiliser le courriel uniquement pour diffuser les liens donnant accès au document sur le site Internet du syndicat. Le syndicat peut aussi utiliser le courriel de la commission pour convoquer une réunion syndicale et transmettre la copie de l'ordre du jour.

L'utilisation du courriel doit se faire dans le respect des règles en vigueur à la commission.

- 3-1.06 La déléguée ou le délégué syndical de l'établissement peut utiliser le courriel pour convoquer une rencontre, tel que prévu à la clause 3-2.01, et transmettre des informations syndicales, le tout, en dehors de la tâche globale.

L'utilisation du courriel doit se faire dans le respect des règles en vigueur à la commission.



### **13-5.02 UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION SCOLAIRE POUR FINS SYNDICALES**

Les dispositions de l'article 3-2.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Cet article s'applique également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire.

- 3-2.01 Aux fins de réunions à caractère syndical, la commission fournit gratuitement le local choisi par le syndicat parmi les locaux qu'elle identifie disponibles. Le local inclut les équipements qui s'y trouvent ou qui y sont normalement utilisés. Un préavis de quarante-huit (48) heures est donné par le syndicat. Si le préavis est de moins de quarante-huit (48) heures, la commission prend les moyens raisonnables pour fournir un local au syndicat.
- 3-2.02 À la demande de la déléguée ou du délégué syndical de l'établissement à la direction, les enseignantes et enseignants peuvent, sans frais, tenir des réunions à caractère syndical dans des locaux identifiés disponibles par la direction, à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours. Le local inclut les équipements qui s'y trouvent ou qui y sont normalement utilisés. Un préavis est donné par la déléguée ou le délégué syndical à la direction dans un délai raisonnable.
- 3-2.03 La commission reconnaît à toute représentante ou à tout représentant syndical, après avis à la direction, le droit de rencontrer les enseignantes et enseignants sur les lieux de l'établissement, en dehors du temps prévu à leur horaire de travail.
- 3-2.04 Dans tous les cas où des réunions sont tenues dans les locaux de la commission sur demande du syndicat, de la déléguée ou du délégué syndical, le syndicat doit prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que reçu.
- 3-2.05 Dans tous les cas, le prêt d'un local ou d'équipements ne doit occasionner aucun coût additionnel à la commission ou à l'établissement. S'il y a lieu, le syndicat rembourse à la commission ou à l'établissement les frais réellement encourus.

### 13-5.03 DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT

Les dispositions de l'article 3-3.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent en tenant compte des adaptations nécessaires pour le secteur de la formation professionnelle.

3-3.01 La commission fait parvenir au syndicat, en même temps qu'aux autres membres de l'instance visée, le projet d'ordre du jour et les documents disponibles pour les réunions du Conseil des commissaires et du Comité exécutif.

3-3.02 À l'exception de la documentation identifiée comme confidentielle, la commission fait parvenir au syndicat les procès-verbaux et les documents déposés lors de la séance du Conseil des commissaires et du Comité exécutif dans les huit (8) jours de la parution.

De plus, la commission fait parvenir au syndicat, dans les huit (8) jours de sa demande spécifique, l'extrait du projet de procès-verbal demandé.

3-3.03 Sur demande du syndicat, la commission fait parvenir, dans les huit (8) jours, copie des règlements, directives, communications ou compilations statistiques qu'elle possède concernant l'ensemble des enseignantes et enseignants et l'organisation pédagogique des établissements et qui n'ont pas été identifiés comme confidentiels.

Aux fins de confidentialité, le syndicat ne sera pas traité de façon distincte par rapport à l'ensemble de la population.

3-3.04 La direction fournit à la déléguée ou au délégué syndical ou à son substitut, au plus tard trois (3) semaines après le début de l'année de travail, la liste préliminaire de toutes les enseignantes et de tous les enseignants (à temps plein, à temps partiel, à taux horaire ou à la leçon) de son établissement, indiquant pour chacune et chacun, son nom, son adresse de résidence et son numéro de téléphone, tels que communiqués par l'enseignante et l'enseignant. Le numéro de salle des bureaux ou les postes téléphoniques des salles de travail des enseignantes et enseignants sont annexés à cette liste, le cas échéant.

3-3.05 Au plus tard le 15 octobre, et par la suite mensuellement pour la durée de l'année scolaire en cours, la commission fournit au syndicat la liste complète des enseignantes et des enseignants (temps plein, temps partiel, taux horaire) indiquant pour chacun :

- le nom à la naissance et le prénom;
- le nom de la conjointe ou du conjoint;
- l'adresse complète;
- le numéro d'assurance sociale;
- le numéro de téléphone;
- l'état civil;
- la date de naissance;
- le sexe;
- le régime de retraite;
- le lieu de travail;
- la scolarité;
- l'autorisation légale d'enseigner;
- l'autorisation provisoire ou la tolérance d'engagement ;
- le nombre réel d'années d'expérience;
- le nombre d'années de service;

- l'ancienneté;
- le poste occupé;
- le niveau d'enseignement;
- la spécialité ou sous-spécialité;
- le statut;
- le traitement contractuel global, y compris les primes et les suppléments;
- l'échelon d'expérience;
- le numéro matricule.

Les parties conviennent de favoriser la transmission de l'information décrite au présent article par courriel.

De plus, la commission rend disponible, par courriel, la liste comprenant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le code administratif de chacun de ses établissements.

3-3.06 Au plus tard le 30 septembre, la commission fournit au syndicat la liste des suppléantes et suppléants occasionnels pour l'ensemble des établissements en indiquant pour chacune et chacun :

- le nom et le prénom;
- l'adresse;
- le numéro d'assurance sociale;
- le numéro de téléphone;
- la qualification légale;
- les niveaux d'enseignement souhaités;
- le numéro matricule.

3-3.07 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 registre des délibérations de la commission. Au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente entente, la commission fait parvenir au syndicat copie du Règlement de délégation de pouvoirs et lui fait parvenir les modifications dans les trente (30) jours de leur adoption.

3-3.08 Au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, une description complète de la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant (régulier, temps partiel, taux horaire) est transmise au syndicat en même temps qu'une copie du contrat d'engagement. Sous réserve de changements technologiques, la mise à jour du document de tâche est remise à la déléguée ou au délégué syndical de l'établissement ou, à défaut, est transmise au syndicat. De plus, lors d'un remplacement sont indiqués le nom de l'enseignante ou de l'enseignant titulaire du poste, le nom de la personne remplaçante et le motif du remplacement.

La commission transmet dans les trente (30) jours du nouvel engagement un formulaire de tâches pour tout poste vacant pourvu après cette date.

3-3.09 La commission fournit également au syndicat, par courriel, les documents suivants :

- a) au plus tard le 15 juin, la liste de l'ensemble du personnel enseignant en congé pour l'année scolaire suivante (sans traitement, traitement différé, parental, invalidité, retraite progressive). Les listes sont mises à jour mensuellement;
- b) les listes de rappel et prioritaire;

- c) la copie de la lettre de radiation sera acheminée au syndicat;
- d) la liste des postes non pourvus après le processus d'affectation mutation en indiquant les postes réservés au Bureau régional de placement (BRP);
- e) au plus tard au début d'octobre, la liste des enseignantes et enseignants visés par un premier contrat à temps plein; cette liste est mise à jour mensuellement;
- f) l'état des commandes de cours (incluant le titre de la formation, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant, le nombre d'heures du cours et le nom de l'entreprise) provenant d'Emploi Québec et celles adressées au Service aux entreprises;
- g) la liste des spécialités;
- h) au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, l'horaire détaillé de chaque centre;
- i) au plus tard le 30 novembre, la liste du personnel enseignant n'ayant pas réussi l'épreuve de français; la liste sera envoyée au moment de la mise à jour;
- j) au plus tard le 30 novembre, la liste du personnel enseignant ayant eu une évaluation négative;
- k) au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, le plan d'effectifs du personnel professionnel, du personnel de soutien donnant le service aux élèves à risques et handicapés;
- l) au plus tard le 30 septembre, la liste des enseignantes et enseignants maîtres-associés.

3-3.10 La commission assume les frais d'impression de l'entente locale. Elle fournit au syndicat une copie de l'entente locale sur support informatique et un nombre suffisant d'exemplaires pour distribution au personnel sous contrat.

La commission transmet annuellement à chaque établissement une copie de l'entente locale à l'intention du personnel suppléant.

3-3.11 La commission fait parvenir au siège social du syndicat, une copie des ententes intervenues entre la commission et le syndicat, au moment où la commission procède au dépôt de ces ententes en vertu du Code du travail.

3-3.12 Advenant l'introduction de nouvelles technologies, les parties conviennent de se rencontrer afin de réviser les moyens de transmission de l'information.

### **13-5.04 RÉGIME SYNDICAL**

Les dispositions de l'article 3-4.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Cet article s'applique également à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.

- 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 entente doit le demeurer pour la durée de la présente entente sous réserve des dispositions du présent article.
- 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 entente et qui, par la suite, devient membre du syndicat doit le demeurer pour la durée de la présente entente sous réserve des dispositions du présent article.
- 3-4.03 Toute candidate ou tout candidat doit, avant son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au syndicat selon le formulaire fourni à cette fin par celui-ci. Si le syndicat l'accepte, l'enseignante ou l'enseignant doit demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente entente sous réserve des dispositions du présent article.
- 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.
- 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.

### **13-5.05 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

Les dispositions de l'article 3-5.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Cet article s'applique également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire.

- 3-5.01 La commission reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.
- 3-5.02 Le syndicat nomme, pour chaque établissement, une enseignante ou un enseignant de cet établissement à la fonction de déléguée ou délégué syndical officiel. Il peut nommer des substituts.
- 3-5.03 La déléguée ou le délégué syndical officiel ou son ou ses substituts représentent le syndicat dans l'établissement où elles ou ils exercent leurs fonctions.
- 3-5.04 La déléguée ou le délégué syndical officiel et son ou ses substituts en poste à la fin d'une année scolaire demeurent en fonction jusqu'à la nomination d'un successeur ou au plus tard jusqu'au 15 octobre.
- 3-5.05 Le syndicat informe par écrit la commission et la direction du nom de la déléguée ou du délégué syndical officiel de son établissement et son ou ses substituts, et ce, dans les quinze (15) jours de leur nomination.
- 3-5.06 La déléguée ou le délégué syndical officiel et son ou ses substituts exercent ses activités en dehors du temps prévu à sa tâche. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la déléguée ou le délégué syndical officiel ou son ou ses substituts doivent donner un préavis écrit à la direction. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. Ces journées d'absence totale ou partielle sont déduites des jours d'absence admissibles pour les libérations occasionnelles sauf dans les cas de rencontres pour mesure disciplinaire convoquées par la direction.

La déléguée ou le délégué syndical officiel ou son ou ses substituts, libérés en vertu de la présente clause, conservent tous les droits et avantages dont elles ou ils jouiraient en vertu de la présente convention si elles ou ils étaient réellement en fonction.

### **13-5.06 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

Les dispositions de l'article 3-6.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Conformément à la possibilité d'arrangement local prévue aux clauses 3-6.04 et 3-6.07 de l'entente nationale, les parties conviennent des modalités de remboursement suivantes :

1. libération à temps plein ou à temps réduit (clause 3-6.04 B)

La commission facture au syndicat, tous les deux (2) mois, toute somme réellement versée à une enseignante ou à un enseignant libéré à temps plein ou à temps réduit pour affaires syndicales ainsi que toute somme versée pour ou au nom de cette enseignante ou de cet enseignant. Au besoin, la facturation couvrant la période se terminant le 30 juin sert d'ajustement.

Exception faite de la période estivale, le syndicat s'engage à rembourser la commission dans les trente (30) jours de la réception de l'état de compte.

2. libération occasionnelle (clause 3-6.07)

La commission facture au syndicat, tous les deux (2) mois, le traitement versé à la personne qui a remplacé toute enseignante ou tout enseignant libéré pour affaires syndicales en vertu de la clause 3-6.06.

Exception faite de la période estivale, le syndicat s'engage à rembourser la commission dans les trente (30) jours de la réception de l'état de compte.

### **3-6.06 LIBÉRATIONS OCCASIONNELLES**

Les dispositions de l'article 3-6.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Conformément à la possibilité d'arrangement local prévue à la clause 3-6.06 de l'entente nationale, les parties conviennent de remplacer les paragraphes B) et C) de la clause 3-6.06 par les suivants :

- B) le nombre de jours d'absence permis en vertu de la clause 3-6.06 est :
- de cent vingt (120) jours constituant une banque maximale, pour l'ensemble des membres de l'exécutif du syndicat, sans excéder un maximum individuel de libération syndicale supérieur à trente-cinq (35) jours;
  - de vingt-trois (23) jours pour chacune et chacun des autres représentantes et représentants ou déléguées ou délégués syndicaux ou leur substitut officiel, à l'exclusion des membres de l'exécutif du syndicat;
- C) toutefois, le nombre de jours d'absence permis annuellement en vertu de cette clause pour l'ensemble des personnes y mentionnées, excluant les membres de l'exécutif du syndicat, est de vingt (20) jours par cent (100) enseignantes et enseignants à temps plein couverts par le syndicat et à l'emploi de la commission. À ce total, la commission ajoute cent trente (130) jours. Cependant, la commission ne déduit aucune journée d'absence lors de formation portant sur la retraite.



### 13-5.07 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES ET DE LEUR ÉQUIVALENT

Les dispositions de l'article 3-7.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Cet article s'applique également à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.

- 3-7.01 A) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente et avant le 1<sup>er</sup> août de chaque année, le syndicat avise par écrit la commission du montant fixé comme cotisation syndicale régulière et des modalités de perception fixées par le syndicat. À défaut, la commission déduit la cotisation selon le dernier avis reçu.
- B) Tout changement dans le montant de la cotisation régulière prend effet à la période de paie qui suit d'au plus trente (30) jours la date à laquelle l'avis de changement a été reçu par la commission.
- C) Trente (30) jours avant qu'elle soit déductible, le syndicat avise par écrit la commission du montant fixé comme cotisation syndicale spéciale. Les modalités de perception seront déterminées après entente avec la commission.
- 3-7.02 Lorsque la commission a reçu l'avis prévu à la clause 3-7.01, elle déduit du revenu effectivement gagné par chacune des enseignantes et chacun des enseignants couverts par le certificat d'accréditation :
- la cotisation syndicale (régulière, modifiée ou spéciale) dans le cas des membres;
  - l'équivalent de la cotisation syndicale (régulière, modifiée ou spéciale) dans le cas des non-membres.

Cette cotisation est prélevée sur chacune des paies versées à l'enseignante ou à l'enseignant.

Pour les enseignantes et les enseignants qui entrent en service ou cessent d'être en service en cours d'année, la cotisation syndicale est proportionnelle à la durée de l'emploi. La commission ajuste le montant de la cotisation sur le solde du traitement versé au moment du départ.

- 3-7.03 Les sommes retenues sur les paies versées aux enseignantes et enseignants doivent être reçues par le syndicat ou le mandataire désigné dans les dix (10) jours suivant le versement du traitement, accompagnées du bordereau d'appui du syndicat et d'une liste indiquant le nom ainsi que le montant de la cotisation retenue pour chaque cotisante ou chaque cotisant.

Au plus tard trente (30) jours après la fin de la conciliation entre les parties en regard des cotisations, la partie en créance fait parvenir un chèque à l'autre partie.

- 3-7.04 Lorsque le chèque doit parvenir au mandataire, une copie du bordereau d'appui et de la liste des cotisantes ou cotisants doit en même temps être transmise au syndicat.

- 3-7.05 La commission fournit, dans les délais prescrits par la loi, au syndicat ou au mandataire la liste des cotisantes ou cotisants en se servant du formulaire requis par le système informatisé de la commission comportant les données suivantes :

1. nom et prénom de la cotisante ou du cotisant;

2. adresse personnelle complète;
3. numéro matricule;
4. statut d'emploi;
5. revenu effectivement gagné (excluant les revenus des jours monnayables de la caisse de congés de maladie);
6. montant déduit à titre de cotisation régulière (excluant la cotisation sur les revenus des jours monnayables de la caisse de congés de maladie);
7. montant déduit à titre de cotisation spéciale;
8. revenu provenant des jours monnayables de la caisse de congés de maladie;
9. cotisation retenue sur le revenu provenant des jours monnayables de la caisse de congés de maladie;
10. revenu total effectivement gagné (numéros 5 et 8);
11. montant total de cotisations retenues (numéros 6, 7 et 9) (ce montant apparaît sur les formulaires T-4 et Relevé 1);
12. sommaire indiquant le total de chacun des numéros 5 à 11 inclusivement.

3-7.06 La commission inscrit, sur les formulaires T-4 et Relevé 1 de chaque cotisante ou de chaque cotisant, le montant total des cotisations retenues dans l'année. De plus, elle transmet, dans les délais prescrits par la loi, au syndicat ou au mandataire le formulaire fiscal (IT-103 et TPL-4) après en avoir complété la partie qui lui est réservée. Le syndicat ou le mandataire complète la section qui lui est réservée et retourne le tout à la commission, dans les délais prescrits par la loi.

3-7.07 La commission transmet au syndicat toute réclamation autre qu'une réclamation découlant d'une erreur administrative de la commission concernant les déductions des cotisations syndicales. En cas de poursuite, 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, le cas échéant.

### **13-6.00 MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE**

Les dispositions du chapitre 4-0.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent en tenant compte des adaptations nécessaires pour le secteur professionnel.

Cet article s'applique également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire.

#### **4-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX**

4-1.01 La commission et le syndicat conviennent de favoriser la participation des enseignantes et enseignants dans l'organisation pédagogique ou professionnelle et reconnaissent l'importance des mécanismes de participation des enseignantes et des enseignants. À cette fin, les seuls représentants officiels reconnus par la commission et le syndicat sont toutes les personnes prévues à l'article 2-2.00. Cette participation se fait en conformité avec les principes établis par la Loi sur l'instruction publique.

4-1.02 La participation des enseignantes et enseignants doit viser l'atteinte des buts suivants :

- permettre aux enseignantes et enseignants de prendre part au processus décisionnel en étant consultés par la commission et, par conséquent, d'influencer la vie pédagogique de la commission;
- fournir à la commission tous les éléments nécessaires à une prise de décision adéquate correspondant aux besoins du milieu;
- faire en sorte que les agentes et agents d'éducation partagent des objectifs communs et collaborent à l'établissement et à la réalisation de ces objectifs.

4-1.03 Afin d'atteindre les buts visés, les parties conviennent :

- que la commission recueille les avis et conseils utiles à une prise de décision adéquate;
- que les enseignantes et enseignants, en tant qu'agentes et agents les plus immédiatement impliqués, communiquent à la commission leurs avis, conseils et préoccupations professionnels relativement à la vie pédagogique de la commission.

4-1.04 Afin d'assurer un processus de consultation valable, la commission s'engage à :

- effectuer la consultation au début de l'élaboration d'un projet ou avant la prise d'une décision;
- permettre aux personnes consultées de bénéficier d'un délai raisonnable pour soumettre leurs recommandations;
- prévoir que l'information utile et disponible relative à l'objet de consultation est accessible aux personnes appelées à se prononcer;
- informer les personnes consultées de la décision dans un délai raisonnable, en la motivant, le cas échéant.

4-1.05 Les mécanismes suivants sont établis afin d'assurer la participation des enseignantes et des enseignants :

- le comité de participation des enseignantes et des enseignants de l'établissement (article 4-2.00);
- le comité des politiques pédagogiques (article 4-3.00);
- le comité des relations du travail (article 4-4.00);
- le comité de la formation pratique (article 4-5.00);
- le comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (article 4-6.00);
- le comité de perfectionnement (article 7-3.00);
- le comité école pour les élèves à risque et EHDAA (clause 8-9.05).

La commission reconnaît que les seuls avis officiels sont ceux obtenus par les enseignantes et enseignants par le biais des mécanismes prévus à la présente clause.

4-1.06 Le temps consacré aux différents comités prévus à la Loi sur l'instruction publique et au comité de participation des enseignantes et des enseignants est compensé dans la semaine régulière de travail. Les modalités sont convenues entre la direction de l'établissement et les enseignantes et enseignants concernés.

La libération de toute enseignante ou de tout enseignant qui siège à titre de membre officiel ou substitut au comité des politiques pédagogiques implique un remboursement syndical à raison de 50 % du coût de suppléance généré par son remplaçant, étant entendu que toute réunion se tient normalement durant l'horaire des enseignantes et enseignants.

4-1.07 La commission et le syndicat conviennent qu'à l'exclusion du comité des relations du travail, les mécanismes de participation des enseignantes et des enseignants s'appliquent à des questions d'ordre professionnel et excluent l'application ou l'interprétation de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux procédures de fonctionnement et aux objets de consultation prévus au présent chapitre pour le mécanisme en question.

4-1.08 La commission et le syndicat conviennent que les mécanismes et procédures de participation des enseignantes et des enseignants prévus au présent chapitre, à l'exception des comités de relations du travail et du comité paritaire EHDAA ne s'appliquent jamais dans les cas touchant des questions individuelles ou disciplinaires d'élèves ou d'enseignantes ou d'enseignants, sauf celles qui touchent l'ensemble des élèves d'un établissement.

4-1.09 Le mandat des représentantes et représentants de chacun des comités prévus à la clause 4-1.05 se termine lors de la nomination des personnes leur succédant.

4-1.10 Si le syndicat prétend que la commission ou la direction a omis de s'adresser à un organisme de participation, le syndicat en avise la commission. Dans un tel cas, à moins que la commission considère qu'elle n'était pas tenue de se soumettre aux mécanismes prévus au présent chapitre et qu'elle en avise le syndicat, elle met en branle sans délai le mécanisme de participation approprié et suspend la prise de décision relativement à l'objet en litige jusqu'à ce que les

représentantes et représentants des enseignantes et enseignants se soient prononcés conformément aux dispositions du présent chapitre.

Le syndicat peut recourir à la procédure de grief si la commission ou la direction ne respecte pas les dispositions du présent chapitre.

Les parties conviennent de discuter d'un tel problème pour convenir d'une solution, avant le dépôt du grief.

- 4-1.11 Si les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants aux organismes de participation refusent de se réunir ou de donner leur avis dans le délai prévu, la commission peut prendre les décisions requises relatives aux objets de consultation. Dans un tel cas, la commission est réputée avoir respecté les dispositions du présent chapitre.

#### **4-2.00 COMITÉ DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ÉTABLISSEMENT**

Les dispositions de l'article 4-2.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent en remplaçant la liste des sujets prévus aux clauses 4-2.03, 4-2.04 et 4-2.05.

4-2.01 Le comité de participation des enseignantes et des enseignants est composé de la directrice ou du directeur ou son substitut et d'enseignantes et d'enseignants de l'établissement élus par leurs collègues et constitue l'organisme officiel de consultation dans l'établissement tel que convenu à la clause 4-1.05.

Le nombre de délégués des enseignantes et enseignants peut varier entre trois (3) et huit (8) à l'exception des établissements secondaires où le nombre de membres pourra être porté à dix (10). La directrice ou le directeur et les enseignantes et enseignants peuvent convenir d'une représentation supérieure et convenir de s'adjoindre des personnes-ressources. Un membre de la direction adjointe peut être présent à titre d'observateur.

4-2.02 Avant le 30 septembre de chaque année, l'assemblée générale des enseignantes et enseignants de l'établissement désigne ses représentantes et représentants au comité de participation des enseignantes et des enseignants.

Lorsque les enseignantes et enseignants choisissent de nommer leurs représentantes et représentants au comité de participation des enseignantes et des enseignants en l'absence des représentantes et représentants de la direction, cette rencontre se tient à l'extérieur des heures de travail.

Si les enseignantes et enseignants décident de ne pas former de comité de participation des enseignantes et des enseignants en début d'année scolaire, et que la directrice ou le directeur y consent, l'assemblée générale tient lieu d'organisme de consultation officielle.

À la demande des membres du comité de participation des enseignantes et des enseignants et avec l'accord de la directrice ou du directeur, la consultation pour un ou des sujets précis prévus au présent article peut s'effectuer par le biais de l'assemblée générale des enseignantes et enseignants de l'établissement.

4-2.03 Dans le cadre de cet article, les enseignantes et enseignants sont consultés sur les sujets suivants :

1. l'aménagement de l'horaire du centre;
2. les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants;
3. la récupération, l'encadrement, la surveillance et les activités socioculturelles;
4. la tâche complémentaire, notamment, accueil, déplacement, comités et rencontres;
5. les critères de formation de groupes autres que le nombre d'élèves par groupe;
6. la répartition du budget du centre;
7. les rencontres collectives d'enseignantes et enseignants;

8. l'établissement du système de dépannage pour la suppléance;
9. le contrôle des retards et des absences des élèves;
10. l'intégration des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants;
11. les services éducatifs dispensés dans le centre;
12. le contenu des journées pédagogiques locales ainsi que le moment où elles se tiennent;
13. l'utilisation des locaux du centre.

De plus, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants peuvent donner un avis à la direction sur tout sujet concernant l'organisation pédagogique ou scolaire de l'établissement.

4-2.04 Dans le cadre de cet article, et conformément à la Loi sur l'instruction publique, les sujets suivants font l'objet d'une proposition des enseignantes et enseignants à la direction pour approbation :

1. le choix des manuels et du matériel didactique;
2. les critères relatifs à l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques;
3. les normes et modalités d'évaluation des apprentissages des élèves.

4-2.05 Dans le cadre de cet article, et conformément à la Loi sur l'instruction publique, les sujets suivants font l'objet d'une participation, notamment des enseignantes et enseignants en prévision d'une proposition de la direction au conseil d'établissement :

1. les orientations et plans d'action;
2. la programmation des services complémentaires et particuliers et des services d'éducation populaire;
3. les règles de fonctionnement de l'établissement;
4. les modalités d'application du régime pédagogique;
5. la mise en œuvre des programmes d'études;
6. les besoins en ressources humaines pour chaque catégorie de personnel et des besoins en perfectionnement;
7. le temps alloué à chaque matière.

4-2.06 Lors de la première réunion, le comité adopte toute procédure de régie interne, notamment :

1. les nominations à la présidence et au secrétariat du comité;
2. le mode et le délai de convocation;

3. le temps et le lieu des réunions;
4. la rédaction des comptes rendus;
5. le délai de rédaction, la distribution et l'affichage des comptes rendus.

À défaut d'entente sur une procédure de régie interne, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) l'ordre du jour est établi conjointement par la présidente ou le président et la direction en tenant compte des demandes des membres du comité et de l'ensemble des enseignantes et enseignants de l'établissement. Cet ordre du jour est affiché dans l'établissement et transmis par courriel au moins trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la réunion;
- b) la présence de la direction et d'au moins la moitié des enseignantes et enseignants est nécessaire pour qu'une rencontre soit considérée valable;
- c) le comité doit informer les enseignantes et enseignants de l'établissement de ses recommandations et leur rendre compte de ses délibérations;
- d) au moment où elle demande un avis, la direction fournit, aux enseignantes et enseignants membres du comité ou de l'assemblée générale des enseignantes et enseignants qui en tient lieu, l'information utile et disponible à l'établissement relative à l'objet de consultation;
- e) sauf en cas de situations exceptionnelles, les enseignantes et enseignants membres du comité ou de l'assemblée générale des enseignantes ou enseignants qui en tient lieu doivent transmettre leurs recommandations à la direction dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la demande d'avis;
- f) si la direction n'accepte pas la recommandation des enseignantes et enseignants membres du comité ou de l'assemblée générale des enseignantes et enseignants qui en tient lieu, elle doit, sur demande, motiver par écrit sa position dans les dix (10) jours ouvrables de sa décision. Lorsqu'il s'agit de recommandations sur un sujet apporté par les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants, la direction leur fait part de sa décision ou de l'état d'avancement du dossier, dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis;
- g) la direction fournit au comité les services de secrétariat nécessaires à la tenue des réunions. À cette fin, la ou le secrétaire du comité s'adresse à la direction en lui indiquant les travaux qu'elle ou qu'il veut faire exécuter, et la direction confie ce travail à son personnel de secrétariat selon les disponibilités de celui-ci; le compte rendu doit être finalisé dans les meilleurs délais possibles.



#### **4-3.00 COMITÉ DES POLITIQUES PÉDAGOGIQUES**

Les dispositions de l'article 4-3.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune sont remplacées par les dispositions suivantes :

- 4-3.01 Les parties conviennent de confier au comité des relations du travail prévu à l'article 4-4.00, les objets de consultation suivants :
1. le calendrier scolaire;
  2. l'élaboration des politiques pédagogiques et leurs règles générales d'application;
  3. les règles budgétaires des centres;
  4. l'évaluation périodique du régime pédagogique, des programmes d'études et du fonctionnement du système scolaire demandé par le ministre;
  5. l'organisation des services d'accueil et de référence;
  6. les changements technologiques.

De plus, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants peuvent donner un avis sur tout autre sujet concernant une politique pédagogique ou l'organisation scolaire.

La consultation prévue au présent article ne doit pas être une contrainte aux démarches de consultation dévolues aux établissements par la loi.

#### **4-4.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL**

- 4-4.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente locale et, par la suite, avant le 30 septembre de chaque année, la commission et le syndicat forment un comité des relations du travail.
- 4-4.02 Le comité est formé de quatre (4) représentantes et représentants de la commission et de quatre (4) représentantes et représentants du syndicat. Les parties peuvent convenir de s'adjoindre des personnes ressources.
- 4-4.03 Le comité a pour fonction d'étudier, à la demande de la commission ou du syndicat, tout problème découlant de l'application de la présente convention et de faire les recommandations qu'il juge appropriées.
- 4-4.04 Fonctionnement
- A) Dans les dix (10) jours qui suivent la nomination des représentantes et représentants des deux (2) parties, la commission ou le syndicat convoque la première réunion du comité.
  - B) À l'occasion de toute question qui lui est soumise, le comité entend, au cours de ses séances, toute personne qu'un membre désire lui faire entendre, sans frais pour la commission. Toutefois, chaque partie doit être avisée de l'intention d'un membre du comité de faire entendre une telle personne.
  - C) Le comité établit toute autre procédure de fonctionnement qu'il juge appropriée et il peut aussi modifier la procédure prévue à la présente clause. L'accord des membres des deux (2) parties est nécessaire à l'application du présent alinéa.
  - D) Les deux (2) parties cherchent à en venir à une entente sur les questions en litige et le comité soumet une ou des recommandations à la commission, si nécessaire.

#### **4-5.00 COMITÉ DE LA FORMATION PRATIQUE**

Les parties conviennent de former un comité paritaire dont le rôle vise à établir des consensus sur l'ensemble des aspects touchant l'encadrement administratif et pédagogique des stages.

Les aires d'activités et les responsabilités des divers partenaires sont consignées au guide de gestion sur la formation pratique.

Le comité est formé de quatre (4) représentantes et représentants de chacune des parties. L'entente intervenue entre les parties suivant les dispositions de l'annexe XLIII fait partie intégrante du présent article (annexe 2).

Les parties conviennent de revoir, au besoin, ladite entente.

**4-6.00 COMITÉ PARITAIRE POUR LES ÉLÈVES À RISQUE ET LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**

4-6.01 Le comité est composé de cinq (5) représentantes et représentants de la commission et de cinq (5) représentantes et représentants du syndicat.

#### **4-7.00 MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS AU NIVEAU DE LA COMMISSION**

4-7.01 Lors de leur première réunion, le comité des politiques pédagogiques, le comité des relations du travail, le comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et le comité de la formation pratique adoptent leur procédure de régie interne conformément aux dispositions du présent article.

Ces modalités peuvent être modifiées en cours d'année avec l'accord des deux (2) parties.

À défaut d'entente, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) avant le 30 septembre de chaque année, la commission et le syndicat nomment leurs représentantes et représentants au comité. Dans les dix (10) jours qui suivent la nomination des représentantes et représentants des deux (2) parties, la commission ou le syndicat convoque la première réunion du comité;
- b) à l'occasion de sa première réunion annuelle, le comité nomme une présidente ou un président et une ou un secrétaire, l'un étant choisi parmi les représentantes et représentants de la commission et l'autre parmi les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants;
- c) les réunions du comité sont convoquées conjointement par la présidente ou le président et la ou le secrétaire qui en établissent conjointement l'ordre du jour. Les convocations et l'ordre du jour sont expédiés aux membres du comité au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre;
- d) le quorum des réunions du comité est constitué d'au moins la moitié des membres de chaque partie;
- e) à l'occasion de l'étude de toute question qui lui est soumise, le comité entend, avec l'accord de la présidente ou du président et de la ou du secrétaire au cours de ses séances, toute personne qu'un membre désire lui faire entendre, sans frais pour la commission;
- f) au moment où elle demande un avis, la commission fournit aux membres du comité l'information utile et disponible relative aux objets de consultation;
- g) sauf en cas de situations exceptionnelles, les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants doivent transmettre leurs recommandations aux représentantes et représentants de la commission dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la demande d'avis;
- h) si la commission n'accepte pas la recommandation des représentantes et représentants des enseignantes et enseignants, elle doit, sur demande, motiver par écrit sa position dans les dix (10) jours ouvrables de sa décision;
- i) la commission fournit au comité les services de secrétariat nécessaires à la tenue des réunions.

### **13-7.01 ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)**

Les dispositions de la clause 5-1.01 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent aux enseignantes et enseignants réguliers ainsi qu'aux enseignantes et enseignants du volet figé de la liste de rappel.

Seuls les paragraphes A, B, C et D s'appliquent à l'enseignante et l'enseignant à taux horaire.

- A) Toute candidate ou tout candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la commission doit :
1. soumettre sa candidature selon le processus en vigueur à la commission;
  2. fournir les documents exigés par la commission selon la procédure en vigueur.
- B) Toute enseignante ou tout enseignant qui est engagé par la commission doit :
1. fournir les preuves de qualifications et d'expérience;
  2. produire tout autre document requis par la commission pour l'ouverture du dossier d'employé.
- 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 ou de numéro de téléphone.
- E) Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la commission fournit à l'enseignante ou à l'enseignant :
- une copie de son contrat d'engagement;
  - une copie de la convention collective, si ce n'est déjà fait;
  - un formulaire de demande d'adhésion au syndicat, fourni à cette fin par celui-ci, si ce n'est déjà fait;
  - un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurances ou d'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 en y inscrivant la spécialité ou sous-spécialité.
- G) Les parties s'échangent les documents d'accueil à l'intention du personnel enseignant nouvellement embauché.

**13-7.12 CONSÉQUENCE DE REFUSER UN POSTE D'ENSEIGNANTE OU D'ENSEIGNANT RÉGULIER ATTRIBUÉ CONFORMÉMENT AU SOUS-PARAGRAPHE 9) DU PARAGRAPHE A) DE LA CLAUSE 5-3.20**

En cas de refus de la part d'une enseignante ou d'un enseignant à un poste régulier temps plein, ce refus ne peut être considéré à des fins de radiation de la liste. Celle-ci ou celui-ci conserve son rang sur la liste prioritaire et les listes de rappel et peut se voir octroyer un contrat à temps partiel ou des heures à taux horaire.

### **13-7.13 LISTE D'ANCIENNETÉ**

Les dispositions de l'article 5-2.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent:

- 5-2.08 Conformément à la possibilité d'arrangement local prévue à la clause 5-2.08 de l'entente nationale, les parties conviennent :
- que la commission établit, avant le 30 octobre de chaque année, la liste d'ancienneté des enseignantes et enseignants à son emploi, conformément à l'article 5-2.00, et en fait parvenir copie par courriel au syndicat, accompagnée du calcul détaillé de l'ancienneté des enseignantes et enseignants nouvellement inscrits;
  - que pour les enseignantes et enseignants engagés après le 30 octobre, la commission transmet au syndicat par courriel, le calcul détaillé de l'ancienneté dans les trente (30) jours suivant l'engagement;
  - qu'aux fins de l'application de la clause 5-3.16 A), la commission fournit au syndicat la liste d'ancienneté des enseignantes et enseignants par ordre alphabétique, par spécialité ou sous-spécialité et par centre. De plus, ces listes mentionnent l'expérience, la scolarité et le degré d'enseignement pour le primaire;
  - que la liste établie au 30 octobre ainsi que celle prévue au 5-3.16 A) apparaissent sur le site Internet de la commission.



## **13-7.21 CRITÈRES ET PROCÉDURE D’AFFECTATION ET DE MUTATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS**

### **1.0 Affectation des enseignantes et enseignants au niveau du centre**

- 1.1 Chaque centre établit annuellement ses besoins en ressources enseignantes par sous-spécialité et spécialité.
- 1.2 Les enseignantes et enseignants sont affectés par ancienneté dans chacun des centres où elles ou ils étaient affectés l’année précédente.
- 1.3 Lorsque l’affectation d’une enseignante ou d’un enseignant est inférieure à cent pour cent (100 %), elle ou il peut :

- se voir compléter son affectation à cent pour cent (100 %) à l’aide des résidus de tâches des centres, et ce, sous réserve de la capacité et des contraintes organisationnelles. Ceci ne doit pas avoir pour effet de permettre à une enseignante ou un enseignant de changer de sous-spécialité;

ou

- pourvoir un poste vacant dans l’autre centre;

ou

- supplanter la personne ayant le moins d’ancienneté dans sa sous-spécialité.

À défaut, l’enseignante ou l’enseignant peut supplanter l’enseignante ou l’enseignant le moins ancien de la spécialité sous réserve de la capacité.

Au terme de la séquence ci-dessus mentionnée, l’enseignante ou l’enseignant toujours sans affectation est mis en disponibilité ou non rengagé.

### **2.0 Mouvements volontaires au niveau des centres**

#### **2.1 Mutation volontaire**

Après l’affectation des enseignantes et enseignants du centre, mais avant l’application de la liste prioritaire, les enseignantes et enseignants qui auront signifié leur intention de changer de centre pourront le faire par ancienneté dans la même sous-spécialité.

Avec l’accord de la direction concernée, une enseignante ou un enseignant peut changer de sous-spécialité ou de spécialité, sous réserve de la capacité, et ce, sans égard à l’ancienneté.

#### **2.2 Retour au centre d’origine ou à la spécialité d’origine**

Toute enseignante ou tout enseignant qui a obligatoirement changé de centre ou de sous-spécialité ou qui est affecté dans les deux centres pourra, si elle ou il le désire et avant le début de son année de travail, retourner à son centre d’origine, à sa sous-spécialité d’origine si un nouveau poste se crée pourvu qu’elle ou qu’il ait fait connaître son intention avant le 1<sup>er</sup> juin.

### **2.3 Échange temporaire de poste**

Avec l'accord des directions concernées, deux (2) enseignantes ou enseignants de centres différents ayant une tâche complète peuvent échanger leur affectation, sous réserve de la capacité, et ce, pour une année de travail seulement et ne peut être renouvelé.

### **2.4 Échange permanent de poste**

Avec l'accord des directions concernées et du syndicat, deux (2) enseignantes ou enseignants de centres différents ayant une tâche complète peuvent échanger leur affectation, sous réserve de la capacité.

### **13-7.24 LISTE PRIORITAIRE**

Conformément à la possibilité d'arrangement local prévue à la clause 13-7.24 de l'entente nationale, les parties conviennent de ce qui suit :

La clause 5-3.20 s'applique.

Cependant, l'alinéa 9 du paragraphe A) de la clause 5-3.20 est remplacé par les dispositions suivantes :

- a) la liste prioritaire est dressée dans le seul but d'octroyer les postes réguliers temps plein;
- b) elle contient le nom des enseignantes et des enseignants du volet figé des listes de rappel;
- c) les postes sont octroyés par sous-spécialité aux enseignantes et enseignants selon l'ordre de la liste prioritaire;
- d) au 30 novembre de chaque année, les enseignantes et enseignants répondant aux critères d'inscription sont inscrits à la suite des enseignantes et enseignants déjà inscrits. Elles ou ils sont inscrits en tenant compte du nombre total d'heures accumulées dans chaque sous-spécialité (à l'exception des habiletés modulaires) depuis leur entrée en service à la commission, et jusqu'à l'année scolaire précédente. Le rang ainsi obtenu est définitif;
- e) aux fins d'application du présent article, lorsque deux (2) ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont un même nombre d'heures, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.

### **13-7.25 RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS D'UN CENTRE**

- A) La direction doit consulter les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au comité de participation des enseignantes et des enseignants sur les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités.

À la suite de la consultation, seuls les critères généraux retenus par la direction seront utilisés pour répartir les fonctions et responsabilités.

- B) Lorsque la direction connaît le nombre d'enseignantes et d'enseignants assignés à l'établissement par la commission pour l'année scolaire suivante, elle remet à chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants la répartition des cours et leçons pour l'année scolaire suivante à l'intérieur de leur spécialité ou sous-spécialité. Chaque équipe d'enseignantes et d'enseignants par spécialité ou sous-spécialité peut remettre une proposition à la direction.

S'il n'y a pas d'entente entre les enseignantes et les enseignants et la direction sur la répartition des cours et leçons, la direction rencontre les enseignantes et enseignants concernés pour tenter de trouver une solution. À défaut, la direction détermine une tâche équitable aux enseignantes et enseignants en respectant les critères généraux établis.

- C) Tâche éducative

1. À la suite de la consultation du comité de participation des enseignantes et des enseignants, la direction informe les enseignantes et enseignants des besoins de l'établissement en tâche éducative, autres que les cours et leçons, en relation directe avec l'élève soit la récupération, la surveillance, les activités étudiantes et l'encadrement.
2. Chaque enseignante et enseignant indique à la direction, à l'intérieur du délai fixé, ses préférences au regard de la tâche éducative autre que la dispensation de cours et leçons.
3. Par la suite, la direction complète la répartition des fonctions et responsabilités en essayant de respecter dans la mesure du possible le choix des enseignantes et des enseignants, et ce, de façon équitable.
4. Lors des journées pédagogiques du début de l'année de travail, la direction remet provisoirement la répartition des cours et leçons telle que spécifiée lors de l'affectation et y ajoute les autres éléments de la tâche éducative qui peuvent l'être à ce moment.

- D) Tâche complémentaire

La tâche complémentaire est constituée de ce qui excède la tâche éducative excluant le travail de nature personnelle, soit entre les vingt (20) et les vingt-sept (27) heures.

À la suite de la consultation du comité de participation des enseignantes et des enseignants, la direction informe les enseignantes et les enseignants des besoins de l'établissement en tâche complémentaire. Chaque enseignante et enseignant doit informer la direction de ses préférences au plus tard trois (3) semaines après le début des cours.

- E) La direction transmet au personnel enseignant, par écrit, la tâche complète de travail, et ceci, au plus tard cinq (5) semaines après le début des cours.

Deux (2) semaines après réception de la tâche complète de travail, aucune modification de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut être faite sans consultation de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.

- F) Aucune enseignante et aucun enseignant ne peuvent être tenus de dispenser leur enseignement à plus d'un groupe d'élèves à la fois.
- G) L'enseignante ou l'enseignant qui n'est pas satisfait de la décision de la direction en ce qui concerne les fonctions et responsabilités qui lui sont attribuées obtient, sur demande écrite, les motifs écrits de la décision, au plus tard, dans les dix (10) jours ouvrables de sa demande.

### 13-7.43 PROMOTION

Les dispositions de l'article 5-5.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Conformément à la possibilité d'arrangement local prévue à l'article 5-5.00 de l'entente nationale, les parties conviennent de remplacer les clauses 5-5.03 et 5-5.04 par les suivantes pour les enseignantes et enseignants réguliers uniquement.

5-5.03 L'article s'applique aux enseignantes et enseignants en promotion à titre :

- a) de professionnelle ou de professionnel à temps partiel ou de remplaçante ou de remplaçant à temps plein ou surnuméraire à temps plein;

Cette promotion temporaire est d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois répartis sur deux (2) années scolaires. Au terme de cette promotion, l'enseignante ou l'enseignant réintègre son poste.

Exceptionnellement, pour un projet spécifique financé par le MELS ou une source extérieure à la commission, la durée maximale de cette promotion est de trente-six (36) mois répartis sur trois (3) années scolaires.

- b) de professionnelle ou professionnel à temps plein ou de cadre, de gérante ou de gérant sur des postes temporairement vacants ou de remplacement à temps plein;

Cette promotion est d'une durée maximale de deux (2) années de travail complètes à compter de la date de la promotion, période pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant conserve son poste.

- c) de cadre, de gérante ou de gérant à temps plein sur des postes réguliers ;

Cette promotion est :

- d'une durée maximale d'une (1) année de travail complète à compter de la date de la promotion au terme de laquelle l'enseignante ou l'enseignant peut choisir de réintégrer son poste;
- d'une durée maximale de deux (2) années de travail complètes à compter de la date de la promotion au terme desquelles l'enseignante ou l'enseignant peut réintégrer un poste d'enseignement en étant versé au bassin d'affectation et de mutation en désistement.

5-5.04 a) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour occuper temporairement un tel poste, elle ou il reçoit la rémunération prévue pour ce poste pour le temps où elle ou il l'occupe. Cependant, elle ou il demeure couvert par les régimes d'assurance des enseignantes et enseignants.

- b) Après l'application de la clause 5-5.03, l'enseignante ou l'enseignant qui réintègre des fonctions d'enseignement bénéficie des mêmes conditions et des mêmes droits que si elle ou il avait réellement exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps, sous réserve des clauses 5-2.01 et 5-3.20.

### 13-7.44 DOSSIER PERSONNEL

Les dispositions de l'article 5-6.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

#### Principes généraux

5-6.01 Les seules mesures disciplinaires que peut appliquer la commission à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant sont l'avertissement, la réprimande et la suspension.

5-6.02 Sauf dans les cas d'actes d'inconduite en présence d'élèves ou dans des cas d'immoralité, toute mesure disciplinaire doit être relative à l'exercice des fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant, à un fait ou à un manquement survenu sur la propriété de la commission pendant l'horaire de l'établissement ou à un fait ou à un manquement survenu pendant toute la durée où l'enseignante ou l'enseignant accompagne des élèves à l'extérieur de l'établissement.

5-6.03 L'enseignante ou l'enseignant doit avoir, entre deux (2) mesures disciplinaires portant sur un même sujet, un délai raisonnable pour s'amender.

La durée du délai s'apprécie selon la nature et les circonstances du manquement.

5-6.04 L'autorité compétente peut décider de relever de ses fonctions, avec traitement, une enseignante ou un enseignant aux fins d'enquête.

Dans le cas d'une poursuite au criminel, les délais prévus à la clause 5-6.13 courent à compter de la signification du jugement.

5-6.05 À la suite de la signification d'une mesure disciplinaire à une enseignante ou à un enseignant, le syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

5-6.06 Toute mesure disciplinaire doit être consignée dans un écrit contenant l'exposé des motifs.

5-6.07 Toute mesure disciplinaire doit émaner de l'autorité compétente pour être versée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-6.08 Les mesures disciplinaires non contresignées ou non signifiées par huissier, selon le cas, ne peuvent être versées au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-6.09 La commission ne peut produire ou invoquer les mesures disciplinaires versées au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet. Ces documents doivent être retirés du dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-6.10 Les mesures disciplinaires non versées au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoquées comme écrits lors d'arbitrage.

5-6.11 Sur rendez-vous, l'enseignante ou l'enseignant, accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant syndical, peut consulter son dossier personnel et obtenir copie d'une pièce. Lors de cette rencontre, il peut être exigé que la commission retire toute mesure disciplinaire présente au dossier en contravention du présent article.

5-6.12 Le dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant est traité de façon confidentielle par la commission.

5-6.13 Aucun avertissement et aucune réprimande ne peuvent être imposés après vingt (20) jours ouvrables de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue. Ce délai est de vingt-deux (22) jours ouvrables dans le cas d'une suspension. Ces délais sont suspendus lors de toute absence de l'enseignante ou de l'enseignant.

En cas d'invalidité de plus de cinq (5) jours, la convocation ne pourra être signifiée qu'après deux (2) jours ouvrables du retour de l'enseignante ou de l'enseignant. Ce retour au travail peut être à temps complet ou de façon progressive. Dans ce cas, le délai sera de vingt-quatre (24) jours ouvrables de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue dans le cadre d'une remise d'un avertissement ou d'une réprimande. Ce délai est de vingt-six (26) jours ouvrables dans le cas d'une remise de suspension.

5-6.14 Une copie de la mesure disciplinaire est, par la suite, transmise au syndicat par courriel dans les meilleurs délais, mais jamais au-delà de dix (10) jours ouvrables, à moins que l'enseignante ou l'enseignant ne s'y oppose, étant entendu que cette dernière ou ce dernier ne peut s'y opposer dans le cas d'une suspension.

#### **Avertissement et réprimande**

5-6.15 Toute enseignante ou tout enseignant convoqué pour un avertissement ou une réprimande doit l'être par avis écrit au moins quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance. Cette convocation est remise par lettre de main à main ou, à défaut, par huissier dans le respect des principes prévus à la clause 5-6.13.

Une copie de la convocation doit être transmise par courriel au syndicat dans les mêmes délais. La convocation doit indiquer que l'enseignante ou l'enseignant a le droit d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical.

5-6.16 À la seule fin d'en attester la connaissance, tout avertissement ou toute réprimande doit être contresigné par l'enseignante ou l'enseignant. En cas de refus, la signature peut être celle :

- de la représentante ou représentant du syndicat

ou à défaut

- d'une autre personne requise par l'autorité compétente en présence de l'enseignante ou de l'enseignant.

Tout avertissement ou toute réprimande peut néanmoins être signifié à l'enseignante ou à l'enseignant par huissier.

5-6.17 Tout avertissement porté au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nul et sans effet cinq (5) mois de travail après la date de son émission, sauf s'il est suivi dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire sur un sujet identique ou similaire.

5-6.18 Toute réprimande portée au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nulle et sans effet dix (10) mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire sur un sujet identique ou similaire.



- 5-6.19 Une réprimande ne peut être versée au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant que si elle a été précédée d'au moins un avertissement écrit sur le même sujet ou sur un sujet similaire.

Néanmoins, l'autorité compétente peut exceptionnellement émettre une réprimande écrite directement dans le cas où l'événement donnant lieu à la mesure disciplinaire constitue un manquement grave.

## **Suspension**

- 5-6.20 L'autorité compétente ne peut décider de suspendre sans traitement une enseignante ou un enseignant que pour l'une des raisons suivantes : immoralité, inconduite, insubordination, négligence à remplir ses devoirs.

Généralement, une mesure disciplinaire sur un sujet identique doit être versée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant avant l'application d'une suspension. Cependant, l'autorité compétente pourrait procéder directement à la suspension s'il s'agit d'un manquement grave.

La durée d'une suspension est fixée entre un (1) et dix (10) jours ouvrables. Toutefois, sous réserve de la gravité de l'acte reproché, la durée de la suspension pourrait être supérieure si l'autorité compétente le juge à propos.

- 5-6.21 Toute enseignante ou tout enseignant convoqué pour une suspension doit l'être par écrit au moins quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance. Cette convocation doit comprendre la date, l'heure et le lieu de la rencontre et est remise de main à main ou, à défaut, par huissier dans le respect des principes prévus à la clause 5-6.13. Elle doit aussi indiquer que l'enseignante ou l'enseignant a le droit d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical, le nombre de jours de suspension, ainsi que l'essentiel des motifs de la suspension, et ce, sous toutes réserves.

Une copie de la convocation doit être transmise par courriel au syndicat dans les mêmes délais.

- 5-6.22 Dès que le syndicat reçoit la convocation prévue à la clause 5-6.21, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

- 5-6.23 Dans un cas très grave où l'autorité compétente décidait de suspendre immédiatement une enseignante ou un enseignant, elle devra alors en informer immédiatement le syndicat ou sa représentante ou son représentant.

- 5-6.24 Exceptionnellement, à la fin de la suspension, l'autorité compétente et le syndicat s'entendent sur l'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant suspendu. À défaut d'entente, l'autorité compétente décide de l'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant suspendu et en informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la décision.

- 5-6.25 Si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage contestant l'application de la présente clause, elle ou il doit, dans les quarante (40) jours ouvrables de la réception par le syndicat de ladite décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément au chapitre 9-0.00.

- 5-6.26 Toute suspension portée au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nulle et sans effet dix-huit (18) mois de travail après la date de son émission, sauf si elle est suivie dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire portant sur le même sujet ou si la raison de la suspension est l'immoralité.
- 5-6.27 Toute suspension n'aura pas pour effet d'interrompre le service continu aux fins d'acquisition de la permanence.

### 13-7.45 RENVOI

Les dispositions de l'article 5-7.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

- 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 ci-après, la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 5-7.02 La commission ne peut résilier le contrat d'engagement 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 doit être informé par lettre signifiée par huissier :
1. de l'intention de la commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant;
  2. de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
  3. de l'essentiel des faits, à titre indicatif, et des motifs au soutien de l'intention de congédier, et ce, sous toutes réserves. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.

La commission transmet une copie de cette lettre au syndicat par courriel dans les mêmes délais.

- 5-7.05 Dès qu'une enseignante ou un enseignant est relevé de ses fonctions, le syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-7.06 La résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant ne peut être faite qu'entre le quinzième (15<sup>e</sup>) et le cinquantième (50<sup>e</sup>) jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions à moins que la commission et le syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.

Toute résiliation ne peut se faire que suivant le règlement de délégation de pouvoirs de la commission.

- 5-7.07 Le syndicat et l'enseignante ou l'enseignant sont avisés par huissier 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 rencontre, et ce, en conformité avec le règlement de la délégation de pouvoirs.

Le syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister à la rencontre. Le syndicat et la commission peuvent convenir des modalités d'intervention.

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

- 5-7.09 Avant le soixantième (60<sup>e</sup>) jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés par lettre signifiée par huissier de la décision de la commission à l'effet de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu à la clause 5-7.08, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés avant le soixantième (60<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié à la commission qu'elle ou il a eu son jugement.
- 5-7.10 Si la commission ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales et recouvre tous ses droits comme si elle ou il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.
- 5-7.11 Si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, elle ou il doit, dans les quarante (40) 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 sur la qualification légale, la commission convient de ne pas invoquer l'absence de la qualification légale pour résilier le contrat de l'enseignante ou de 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 au présent article.

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

### 13-7.46 NON-RENGAGEMENT

Les dispositions de l'article 5-8.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

5-8.01 La commission peut 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 suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité, surplus de personnel. La procédure prévue au présent article doit être suivie.

5-8.02 Avant de procéder à un non-renouvellement pour des raisons autres que le surplus de personnel ou l'incapacité, la commission aura rencontré l'enseignante ou l'enseignant en cause pour lui faire part des problèmes constatés et aura confirmé par écrit le contenu de la rencontre. L'application de cette disposition ne peut donner naissance à un grief sur le contenu de la communication ni sur les motifs invoqués.

Le syndicat sera avisé de la tenue de la rencontre et pourra y déléguer une représentante ou un représentant. De plus, le syndicat recevra copie de la lettre confirmant le contenu de la rencontre.

5-8.03 Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision sera prise quant au non-renouvellement, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la session.

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

5-8.04 La commission doit, avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année scolaire en cours, aviser par lettre, sous pli recommandé, ou signifiée par huissier, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le syndicat de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de telle enseignante ou de tel enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision de la commission.

Tel non-renouvellement ne peut se faire que suivant le règlement de la délégation de pouvoirs de la commission.

5-8.05 Le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage.

5-8.06 Le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il conteste les causes invoquées par la commission, soumettre un grief à l'arbitrage.

Cependant, le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant concerné peut le faire uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été à l'emploi d'une commission scolaire, d'un établissement administré par un ministère du gouvernement ou d'une autre institution d'enseignement désignée par le ministre, dans laquelle elle ou il a occupé chez un même employeur une fonction pédagogique ou éducative pendant deux (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 d'un maximum de cinq (5) ans.

5-8.07 Tout grief en contestation d'un non-renouvellement doit, au plus tard le 30 juin, être soumis directement à l'arbitrage conformément à la procédure prévue à cet effet (dans le cadre de l'article 9-4.00).

- 5-8.08 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le non-renqement a été suivie et, le cas échéant, si les raisons alléguées par la commission au soutien de ce non-renqement constituent l'une des causes de non-renqement.

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

### **13-7.47 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT**

Les dispositions de l'article 5-9.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

#### **A) La démission**

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

5-9.02 L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner si elle ou il donne un avis écrit à la commission au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date projetée de son départ.

La commission peut accepter de réduire ce délai s'il lui est possible de remplacer adéquatement l'enseignante ou l'enseignant.

Aucun délai n'est exigé lorsque survient le décès de sa conjointe ou de son conjoint, d'un enfant ou d'une personne à charge partageant le même domicile.

5-9.03 Le fait pour une enseignante ou un enseignant de ne pas se prévaloir des dispositions du présent article lui permettant de démissionner ne peut en rien affecter les droits qui lui sont dévolus par la présente convention.

5-9.04 Toute démission conforme au présent article ne constitue pas un bris de contrat et 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.

Les parties conviennent que toute enseignante ou tout enseignant démissionnaire en cours de contrat ou à la fin, est réputé être considéré comme une salariée ou un salarié représenté par le syndicat accrédité aux fins de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

5-9.05 La démission d'une enseignante ou d'un enseignant conforme aux dispositions du présent article est définitive, irrévocable et est réputée acceptée par la commission, cinq (5) jours ouvrables après sa réception par la commission. À l'intérieur de ce délai, l'enseignante ou l'enseignant peut aviser, par écrit, la commission qu'elle ou qu'il retire sa démission, telle démission devient alors nulle et sans effet. La commission transmet une copie de la démission au syndicat, au plus tard le jour ouvrable suivant sa réception.

#### **B) Le bris de contrat**

5-9.06 Si la démission d'une enseignante ou d'un enseignant n'est pas conforme aux dispositions du présent article et qu'elle est refusée par la commission, telle démission constitue un bris de contrat à la date du départ de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-9.07 L'enseignante ou l'enseignant qui ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est désigné et ne donne pas de raison valable de son absence dans les cinq (5) jours ouvrables du début de celle-ci doit recevoir une mise en demeure de la commission signifiée par huissier l'enjoignant de se présenter au travail. À défaut de se présenter au moment requis par la commission, 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 à caractère physique ou psychologique, dont la preuve lui incombe, la commission ne peut invoquer le bris de contrat prévu à la présente clause. La commission fait parvenir une communication écrite au syndicat avant de confirmer un tel bris de contrat.

Si une enseignante ou un enseignant, en situation de bris de contrat présumé, conteste l'existence de cette situation en invoquant une impossibilité de prévenir ou de communiquer une raison valable, la commission apprécie, sur demande écrite de l'enseignante ou l'enseignant, les faits invoqués. Seul le refus de la commission d'admettre l'impossibilité invoquée de prévenir peut faire l'objet d'un grief.

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant invoque une absence pour invalidité appuyée par un certificat médical conforme aux dispositions de la clause 5-10.34 de l'entente nationale, telle absence ne peut donner ouverture à une résiliation pour bris de contrat, à moins que la ou le médecin désigné par la commission et une ou un troisième médecin désigné selon les dispositions de la clause 5-10.34 n'aient conclu à l'absence d'invalidité.

- 5-9.08 Tout bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant produit la résiliation du contrat d'engagement sur constatation de l'événement qui y donne naissance. Telle résiliation est rétroactive à la date indiquée aux présentes comme début de bris de contrat.



### 13-7.49 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

Les dispositions de l'article 5-11.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent à l'exclusion de la clause 5-11.05. De plus, les dispositions suivantes s'appliquent aux enseignantes et aux enseignants à taux horaire, à l'exclusion de la clause 5-11.04 et 5-11.05.

5-11.01 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant doit s'absenter, les modalités suivantes doivent être appliquées :

- l'enseignante ou l'enseignant doit avertir sa direction ou la personne désignée par celle-ci du motif (maladie, responsabilité parentale, affaires personnelles, force majeure, etc.) de son absence et de la date prévisible de son retour;
- dans les quarante-huit (48) heures suivant son retour, l'enseignante ou l'enseignant atteste des motifs de son absence sur le formulaire prévu à cet effet par la commission;
- tout certificat médical est confidentiel et, à cet effet, est transmis directement aux personnes désignées par la commission.

5-11.02 L'enseignante ou l'enseignant ne doit, en aucune façon, utiliser son congé à des fins autres que celles autorisées conformément à la présente entente.

5-11.03 Après cinq (5) jours d'absence pour invalidité, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir à la commission un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité.

Dans le cas d'un certificat précisant une absence d'une durée indéterminée, la commission est en droit d'exiger un rapport médical complémentaire.

5-11.04 Lorsqu'une tempête de neige ou de verglas ou tout événement incite la commission à fermer totalement ou partiellement ses établissements, ladite fermeture s'applique aux enseignantes et enseignants concernés. Par la suite, aucune enseignante et aucun enseignant ne pourraient être considérés comme absents pour la journée ou partie de journée ainsi affectée.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant s'étant déclaré absent avant la fermeture sera considéré absent.

Cette clause ne s'applique pas aux enseignantes et enseignants à taux horaire.

5-11.05 Cette clause ne s'applique pas au secteur de la formation professionnelle.

5-11.06 Toute enseignante ou tout enseignant régulier, à contrat à temps partiel ou à la leçon, en service à la commission peut utiliser quatre (4) jours pour affaires personnelles par année scolaire moyennant un préavis à la direction d'au moins vingt-quatre (24) heures dans les situations prévisibles. Deux (2) jours sur quatre (4) peuvent être pris consécutivement.

Ce motif ne peut être refusé à moins de difficulté de remplacement.

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant régulier, à contrat à temps partiel ou à la leçon, dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-5.00, la banque d'affaires personnelles est établie au prorata du temps qu'elle ou il travaille par rapport au nombre d'heures prévu à l'article 8-5.00.

Les jours ainsi utilisés sont déduits des journées de congé de maladie accordées à l'enseignante ou à l'enseignant en vertu de 5-10.36 A) ou, à défaut, sont pris sans traitement.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris, par demi-journée ou par journée complète. Après entente avec la direction, celui-ci peut être pris par période.

### **13-7.50 RESPONSABILITÉ CIVILE**

Les dispositions de l'article 5-12.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Cet article s'applique également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire.

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

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

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

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

5-12.03 Dans le cas où tel perte, vol ou destruction est déjà couvert par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la franchise que l'enseignante ou l'enseignant aura assumée.

5-12.04 L'enseignante ou l'enseignant n'est pas tenu de fournir son équipement ou matériel personnel.

### **13-7.51 DROITS PARENTAUX**

5-13.13 Conformément à la possibilité d'arrangement local prévu à la clause 5-13.13 de l'entente nationale, les parties conviennent que l'enseignante ou l'enseignant peut reporter, s'il y a lieu, les semaines de vacances immédiatement après le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou à un moment déterminé par l'enseignante ou l'enseignant au cours de son congé sans traitement prévu à la clause 5-13.27, et ce, dans les soixante (60) semaines suivant la naissance de l'enfant ou de la prise en charge pour l'adoption. L'enseignante ou l'enseignant doit aviser, par écrit, la commission scolaire trois (3) semaines à l'avance de la date du report.

### **13-7.52 CONGÉS SPÉCIAUX (FORCE MAJEURE)**

Les dispositions de l'article 5-14.02 G) de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

L'enseignante ou l'enseignant en service a droit à un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail.

Malgré le caractère d'imprévisibilité, d'impossibilité et d'irrésistibilité associé aux événements de force majeure, les parties conviennent conformément à la possibilité d'arrangement local prévue à la clause 5-14.02 G) de l'entente nationale, de l'élargissement des motifs d'absence figurant aux paragraphes ci-dessous. Cependant, ceci ne peut avoir pour effet de dépasser le maximum annuel de trois (3) jours ouvrables.

L'enseignante ou l'enseignant qui invoque une force majeure pour s'absenter doit fournir à l'autorité compétente une pièce justificative à l'appui du motif invoqué.

1. La journée pour le divorce ou la séparation légale où l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter devant le tribunal.
2. Le temps nécessaire pour la maladie ou l'accident de la conjointe ou du conjoint, du père, de la mère, ou d'une personne à charge requérant l'intervention d'un médecin, ou une visite immédiate chez la ou le médecin.

Maximum d'une (1) journée par événement et un maximum de deux (2) journées par année.

3. Le temps nécessaire à un rendez-vous chez une professionnelle ou un professionnel de la santé dont les services sont reconnus par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), à la condition que l'enseignante ou l'enseignant établisse qu'un tel rendez-vous ne pouvait être pris en dehors des heures de travail.

Maximum d'une (1) journée par événement et un maximum de deux (2) journées par année.

4. Le temps nécessaire pour l'accompagnement du père, de la mère, du conjoint ou de la conjointe ou d'une personne à charge qui est en phase terminale.
5. Le temps nécessaire pour un accident d'automobile ou une panne d'automobile, un vol d'automobile ou un vol à sa résidence principale qui empêche l'enseignante ou l'enseignant de se rendre au travail.

Maximum d'une (1) journée par événement et un maximum d'une (1) journée par année.

6. Le temps nécessaire pour s'occuper de dégâts matériels graves résultant d'un bris imprévisible et nécessitant une réparation d'urgence à la résidence principale de l'enseignante ou de l'enseignant.

Maximum d'une (1) journée par événement et un maximum d'une (1) journée par année.

### **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**

Les dispositions de l'article 5-15.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent aux enseignantes et enseignants réguliers, étant entendu que l'octroi de tout congé sans traitement est conditionnel à la garantie de remplacement adéquat. La commission informe le syndicat de son intention de refuser un congé en raison de ce motif.

5-15.01 Sauf dans les cas prévus aux clauses 5-15.02, 5-15.03, 5-15.10 et 5-15.18, toute demande de congé sans traitement à temps plein et à temps partiel ou toute demande de renouvellement doit être faite par écrit et doit parvenir à la commission au plus tard le 30 avril.

5-15.02 L'enseignante ou l'enseignant régulier obtient un congé sans traitement pour une partie de sa tâche, sans possibilité de l'annuler, pour le motif suivant :

Celle ou celui qui n'a pas une tâche à 100 % dans son champ, sa discipline ou son établissement obtient un congé sans traitement à temps partiel sur la portion de tâche qui n'est pas dans son champ, sa discipline ou son établissement. Une demande écrite doit être présentée à la commission dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance de son affectation.

5-15.03 L'enseignante ou l'enseignant régulier qui a dû s'absenter, en vertu de l'un ou l'autre motif prévu à la convention collective, pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables, peut obtenir un congé sans traitement pour le reste de l'année de travail, à la suite d'une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

5-15.04 La demande pour l'obtention ou le renouvellement de tout congé sans traitement doit indiquer clairement les motifs à son soutien.

5-15.05 La commission se réserve le droit de résilier l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant lorsqu'elle prouve qu'elle ou qu'il n'a pas utilisé son congé sans traitement aux fins pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.

5-15.06 L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement a droit :

- a) de se présenter aux examens de promotion;
- b) de participer aux régimes d'assurance prévus à la convention collective, à la condition de payer la part de la commission en plus de la sienne dans sa totalité au début du congé ou sous forme de versements mensuels postdatés. À cette fin, la commission avise l'enseignante ou l'enseignant concerné.

5-15.07 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 cette enseignante ou de cet enseignant durant son congé.

5-15.08 L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement est réputé être de retour en fonction à temps plein pour l'année suivante, à moins d'avoir obtenu le renouvellement de son congé.

- 5-15.09 Aucune enseignante ou aucun enseignant en congé sans traitement ne peut réintégrer son poste en cours d'année scolaire.
- 5-15.10 En conformité avec le règlement de la délégation de pouvoirs, la commission peut accorder à toute enseignante ou tout enseignant sous contrat à temps plein ou à temps partiel qui enseigne durant toute l'année scolaire, un congé sans traitement pour une période dans l'année scolaire. Telle demande doit être faite par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.
- 5-15.11 Lorsqu'un congé sans traitement est accordé à une enseignante ou à un enseignant non permanent, l'acquisition de la permanence est retardée, conformément à la clause 5-3.08 C) de l'entente nationale.
- 5-15.12 Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps plein conserve les années d'expérience, les années de service et la banque de congés maladie non monnayables qu'elle ou qu'il détenait au moment de son départ et continue à accumuler son ancienneté.
- 5-15.13 Dans le cas d'un congé à temps partiel, l'enseignante ou l'enseignant maintient son statut d'enseignante ou d'enseignant régulier et jouit des bénéfices de la convention au prorata du temps travaillé. La proportion ainsi obtenue s'applique aux autres paramètres de la tâche.

### **Congés sans traitement pour les enseignantes et enseignants réguliers**

- 5-15.14 Tout congé autre qu'un congé à temps plein pour toute l'année scolaire est un congé à temps partiel.
- 5-15.15 La commission accorde un congé sans traitement à temps plein pour une année contractuelle à toute enseignante ou à tout enseignant régulier qui en fait la demande à compter de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année d'obtention d'un contrat à temps plein.
- 5-15.16 La commission peut accorder le renouvellement de tout congé sans traitement à temps plein pour une deuxième (2<sup>e</sup>) année contractuelle seulement.
- 5-15.17 La commission peut accorder à toute enseignante ou à tout enseignant régulier qui en fait la demande, un congé sans traitement à temps partiel pour une année contractuelle ou une partie d'année contractuelle.
- 5-15.18 L'enseignante ou l'enseignant qui est atteint d'une maladie prolongée attestée par un certificat médical accepté par la commission, peut, si elle ou il a épuisé les bénéfices que lui accordent les clauses 5-10.27 et 5-10.36 de l'entente nationale, obtenir un congé sans traitement pour invalidité pour le reste de l'année scolaire déjà commencée et pour l'année scolaire suivante.

La commission informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant de ses droits, trois (3) mois avant la fin des bénéfices prévus à la clause 5-10.27, et copie est envoyée au syndicat.

### **13-7.54 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION**

Les dispositions de l'article 5-16.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent aux enseignantes et enseignants réguliers, étant entendu que le congé prévu au premier alinéa de la clause 5-16.03 est conditionnel à la garantie de remplacement adéquat. La commission informe le syndicat de son intention de refuser un congé en raison de ce motif.

Les clauses 5-16-02, 5-16.03, 5-16.04, 5-16.05 ne s'appliquent pas aux enseignantes et enseignants à temps partiel.

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 entente comme si elle ou il était réellement en fonction à la commission. Les sommes nécessaires ne sont pas prélevées à même le budget de perfectionnement des enseignantes et enseignants (prévu au chapitre 7-0.00).

5-16.02 Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange avec les provinces canadiennes ou avec les pays étrangers dans le cadre d'une entente intervenue entre la commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province, les dispositions suivantes s'appliquent :

- l'enseignante ou l'enseignant obtient, pour une durée maximale de deux (2) ans, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion des dispositions concernant la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant et son aménagement (telles que prévues au chapitre 8-0.00) dont elle ou il jouirait en vertu de la présente entente comme si elle ou il était réellement en fonction à la commission;
- ces dispositions s'appliquent également dans le cas des sessions de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.

5-16.03 Pour une durée maximale de deux (2) ans, l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande obtient un congé sans traitement à temps plein pour affaires relatives à l'éducation telles l'édition de manuels scolaires, la conception de matériel didactique, la recherche pédagogique, etc.

La commission peut également accorder un congé sans traitement à temps partiel pour les mêmes motifs.

5-16.04 Telles demandes doivent être présentées par écrit avant le 30 avril.

5-16.05 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans, dans sa spécialité ou sous-spécialité et dans son centre, sous réserve des dispositions relatives au mouvement de personnel.



### **13-7.57 CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**

Les dispositions de l'article 5-19.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Cet article s'applique également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire.

5-19.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.

5-19.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative. Cette collaboration peut porter sur d'autres modalités que celles prévues au présent article. Les modalités sont établies après entente entre la commission et le syndicat.

La commission se réserve le droit d'accepter d'appliquer le présent article aux régimes d'épargne retraite.

5-19.03 Au plus tard vingt (20) jours après la réception par la commission des autorisations de cette caisse, la commission prélève sur chaque versement de traitement à l'enseignante ou à l'enseignant ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou qu'il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

5-19.04 Au plus tard vingt (20) jours après la réception par la commission d'un avis écrit de cette caisse, la commission cesse la retenue de la contribution de l'enseignante ou de l'enseignant à la caisse d'épargne ou d'économie.

5-19.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.

Ces montants sont accompagnés d'une liste des enseignantes et enseignants concernés.

5-19.06 La liste des changements à opérer dans les déductions parvient avant le quinze (15) du mois courant pour des changements à être effectués dès le mois suivant.

### **13-8.10 MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT ET D'AUTRES SOMMES DUES EN VERTU DE LA CONVENTION**

Les dispositions de l'article 6-9.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent en tenant compte des adaptations nécessaires du secteur de la formation professionnelle.

Cet article s'applique également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire à l'exception de la clause 6-9.09.

6-9.01 Les enseignantes et les enseignants sont payés par virement bancaire tous les deux (2) jeudis. Le lien informatique donnant accès au relevé explicatif du virement bancaire est acheminé par courriel à chaque enseignante et enseignant. La commission s'assure que les données sont confidentielles lors de la transmission et l'archivage.

Si ces jeudis ne sont pas des jours ouvrables, le virement bancaire est effectué le jour ouvrable précédent.

Cette disposition entrera en vigueur au cours de l'année scolaire 2013-2014. Entre la signature de la présente entente locale et la mise en place de cette disposition, la commission expédiera le relevé explicatif du virement bancaire sur les lieux de travail des enseignantes et enseignants sous pli individuel scellé.

6-9.02 Pour l'enseignante ou l'enseignant absent du travail, le relevé explicatif du virement bancaire est posté à son domicile, si elle ou il fait la demande à la commission, et ce, aux échéances prévues au présent article. Cette disposition cessera de s'appliquer lors de l'entrée en vigueur de la clause 6-9.01 premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent article.

6-9.03 Lorsqu'un virement bancaire fait défaut, la commission émet un chèque de remplacement dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception par la commission du rappel de l'institution bancaire précisant les retours de dépôts non effectués.

6-9.04 La commission verse les sommes dues aux personnes concernées au plus tard dix-sept (17) jours ouvrables suivant la réception de tous les documents requis au service de la paie.

La commission s'engage à ajuster dans les meilleurs délais après leur entrée en service le traitement des enseignantes et enseignants à contrat, selon l'expérience et la scolarité qui leur sont reconnues.

6-9.05 Si la commission a remis à une enseignante ou à un enseignant plus d'argent qu'elle ou qu'il aurait dû recevoir sans que l'enseignante ou l'enseignant soit fautif, elle communique avec celle-ci ou celui-ci afin de s'entendre sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas vingt pourcent (20 %) 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, à l'exception d'une enseignante ou d'un enseignant régulier. Pour cette dernière ou ce dernier, l'entente pourrait s'échelonner sur l'année scolaire suivante.

Cette clause ne s'applique pas à la récupération des prestations prévues à la clause 5-10.29 de l'entente nationale.

6-9.06 Les informations suivantes doivent apparaître sur le talon explicatif du virement bancaire :

- nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant;
- date et période de paie;
- traitement pour les heures régulières de travail;
- heures de travail supplémentaires;
- détail des déductions;
- paie nette;
- total cumulatif des éléments suivants pour l'année fiscale: la rémunération totale, les déductions d'impôts, la Régie des rentes du Québec, le Développement des ressources humaines Canada, le régime de retraite, la cotisation syndicale et l'ensemble des autres déductions, ainsi que le traitement net;
- absences couvertes par la banque de congés de maladie;
- absences couvertes par les congés spéciaux;
- versements de prestations d'assurance salaire ou d'accident du travail;
- expérience réelle, échelon, scolarité, permanence.

6-9.07 Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a droit à une rémunération additionnelle ou à un remboursement de dépenses suivant la convention collective, cette rémunération est versée dans les dix-sept (17) jours ouvrables suivant la remise par l'enseignante ou l'enseignant ou l'autorité compétente au service de la paie des formulaires ou attestations requis dûment autorisés.

6-9.08 Dans le cas où, à la suite d'une erreur administrative, le versement de rémunération remis à l'enseignante ou l'enseignant n'est pas conforme au montant auquel elle ou il a droit en fonction des formulaires et attestations dûment complétés, la commission émet un chèque corrigeant ladite erreur au plus tard dix-sept (17) jours ouvrables après que telle erreur lui ait été signalée par l'enseignante ou l'enseignant ou ait été constatée par la commission.

6-9.09 Les sommes dues à titre de congés de maladie monnayables, s'il y a lieu, sont versées au plus tard la dernière journée de travail de l'année scolaire. Malgré la clause 6-9.05, si des absences n'ont pas été enregistrées au moment du versement, la commission récupérera, sans entente préalable, les montants versés en trop au début de l'année scolaire suivante.

6-9.10 La commission verse aux enseignantes et enseignants du secteur de la formation professionnelle, les sommes dues aux dépassements des maxima d'élèves par groupe (clauses 8-8.01 à l'exception du paragraphe E) et du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa du paragraphe F) de l'entente nationale tel que prévu à la clause 13-11.01).

Ces sommes sont versées deux (2) fois par année, soit en février pour les cent (100) premiers jours de l'année scolaire et en août pour les autres jours de l'année scolaire. La direction du centre remplit le formulaire intitulé « Demande de compensation » en février et en août et l'enseignante ou l'enseignant le contresigne.

Cependant, compte tenu de la clause 8-8.01 G) 2 de l'entente nationale, aucune compensation n'est due si un dépassement constaté n'existe plus après un sixième (1/6) du temps prévu pour chaque module ou plateau en formation professionnelle.

De plus, les stages des élèves constituent un module pouvant permettre le paiement d'une compensation pour dépassement, le cas échéant.

### **13-9.03 PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL)**

Les dispositions de l'article 7-3.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

7-3.01 Le comité est formé de deux (2) représentantes ou représentants de la commission et de deux (2) représentantes ou représentants du syndicat.

Les parties peuvent convenir de s'adjoindre des personnes-ressources.

7-3.02 À ce comité, les représentantes ou représentants de la commission et celles ou ceux du syndicat décident des orientations à donner au perfectionnement des enseignantes et des enseignants ainsi que :

1. de l'utilisation du fonds de perfectionnement en conformité avec la clause 7-1.01 A) de l'entente nationale;
2. des priorités de perfectionnement et de mise à jour;
3. de la répartition du budget de perfectionnement.

7-3.03 Fonctionnement

- A) Pour prendre une décision, les représentantes et représentants de chacune des parties font connaître leur position. Une décision s'applique lorsqu'elle est majoritaire.
- B) Les représentantes ou représentants de chacune des parties ne sont pas tenus de prendre position séance tenante, mais disposent d'un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables pour se prononcer sur tout sujet qui leur est soumis.
- C) Mécanisme de recours

Lorsqu'il y a égalité des voix sur une décision du comité, la procédure suivante s'applique à la demande de l'un des membres du comité :

1. toute décision concernant le sujet qui fait l'objet du désaccord est dès lors suspendue et la cause est soumise à la direction générale;
2. la direction générale rencontre les membres du comité de perfectionnement;
3. la direction générale prend alors une décision, en informe par écrit le comité et donne en même temps les motifs au soutien de sa décision.

7-3.04 La commission informe le syndicat, au plus tard le 30 novembre, des sommes versées au fonds de perfectionnement prévu aux clauses 7-1.01, 11-9.01 et 13-9.01 pour l'année scolaire en cours, ainsi que du détail des calculs effectués. De plus, la commission fournit au comité le solde du fonds de perfectionnement au 30 juin précédent.

7-3.05 Le budget de perfectionnement dévolu aux établissements à compter de l'année scolaire 2008-2009 est calculé comme suit :

- un montant de base de mille trois cents (1 300 \$) est accordé à chaque école ayant moins de quinze (15) postes d'enseignants équivalents temps plein;
- un montant de sept cents (700 \$) est accordé aux autres établissements. De plus, les établissements de formation professionnelle reçoivent soixante (60 \$) supplémentaires par enseignante ou enseignant à temps plein, sous réserve de l'allocation consentie par l'entente nationale;
- le résidu budgétaire est réparti entre les écoles selon le nombre de postes équivalents temps plein au 15 octobre de l'année scolaire en cours et pour les centres selon le nombre d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein;
- au 30 juin, s'il y a un résidu, il est reporté au budget de perfectionnement de l'établissement de l'année scolaire suivante.

7-3.06 Les frais de scolarité ne sont pas remboursables.

7-3.07 La commission doit rembourser les frais de voyage et fonction selon les montants prévus à sa politique.

### **Établissements**

7-3.08 Avec l'accord de la majorité des enseignantes et enseignants et de la direction, la consultation relative au perfectionnement est réalisée par le biais du comité de participation des enseignantes et des enseignants de l'établissement.

Cette consultation peut aussi se faire par un autre mécanisme que le comité de participation des enseignantes et des enseignants de l'établissement. Dans un tel cas, un comité de perfectionnement au niveau de l'établissement est constitué pour en traiter selon les dispositions prévues à la clause 4-2.02.

7-3.09 Les priorités de perfectionnement du personnel enseignant de l'établissement sont définies par les enseignantes et enseignants et la direction.

7-3.10 Un projet de perfectionnement collectif d'établissement nécessite l'adhésion de la majorité des enseignantes et enseignants auxquels il est destiné.

7-3.11 La direction ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant de participer à un perfectionnement si elle ou il peut démontrer avoir participé à ce perfectionnement.

7-3.12 À la demande du comité de perfectionnement, la direction remet le budget ventilé.

### **13-10.04 ANNÉE DE TRAVAIL**

Conformément à la possibilité d'arrangement local prévu à 13-10.04 A) de l'entente nationale, les parties conviennent de remplacer ce paragraphe par le suivant :

L'année de travail des enseignantes et enseignants débute au plus tôt le 15 août d'une année et s'étale sur une période de douze (12) mois.

L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte deux cents (200) jours de travail.

**13-10.04 D) DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL**

A) Les parties conviennent de se rencontrer annuellement au comité des relations du travail, avant le 1<sup>er</sup> mars pour distribuer les deux cents (200) jours de travail de l'année suivante en tenant compte des dix-sept (17) congés suivants :

- Fête du travail
- Action de grâces
- Dix (10) jours de congé pour la période des fêtes
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des Patriotes
- Fête nationale
- Fête du Canada

Si ces congés ne peuvent être tous respectés, compte tenu des deux cents (200) jours de travail, les parties conviennent de ceux qui sont retirés.

S'il est possible, en respectant les deux cents (200) jours de travail, d'attribuer plus de dix-sept (17) jours de congé, les parties conviennent de ceux qui sont ajoutés.

- B) L'enseignante ou l'enseignant régulier qui ne peut bénéficier de l'ensemble de son congé dans la période estivale doit obligatoirement avoir deux (2) semaines consécutives de congé en juillet et août. Cependant, elle ou il doit convenir avec la direction du moment de la prise de la période de congé restante, s'il y a lieu. Ce moment tient compte de l'horaire des cours.
- C) Sur demande du comité de participation des enseignantes et des enseignants, la direction analyse la possibilité de mettre en place une semaine de relâche.



### **13-10.05 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL**

Conformément à la possibilité d'arrangement local prévu à la clause 13-10.05 E) et G) de l'entente nationale, les parties conviennent de remplacer ces paragraphes par les suivants :

- E) Exceptionnellement, pour maximiser sa tâche, concilier travail et famille ou travail et études, si l'enseignante ou l'enseignant y consent par écrit, la commission ou la direction du centre peut lui assigner des heures de travail dans un horaire de plus de trente-cinq (35) heures qu'elle lui détermine.
  
- G) Lorsque la commission ou la direction du centre détermine un horaire hebdomadaire de plus de trente-cinq (35) heures, cet horaire peut excéder l'amplitude quotidienne maximale de huit (8) heures si l'enseignante ou l'enseignant y consent par écrit.

### 13-10.06 MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

Les paragraphes B et F s'appliquent également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire.

- A) Après assignation par la direction du temps d'enseignement et des autres activités de la tâche éducative, l'enseignante ou l'enseignant dépose à sa direction, avant le 15 septembre, son projet d'horaire de présence à l'établissement.

À moins que les services à rendre à l'élève et les besoins reliés à l'organisation de l'établissement ne l'en empêchent, l'horaire de présence à l'établissement de l'enseignante ou de l'enseignant se répartit de façon à limiter le plus possible les périodes de temps où la présence de cette dernière ou de ce dernier à l'établissement n'a pas été prévue à l'intérieur de son horaire.

La direction, dans le cadre de la distribution des fonctions et responsabilités, confirme l'horaire de présence à l'établissement de l'enseignante ou de l'enseignant.

- B) Lors des journées pédagogiques ou de perfectionnement, dans le cadre d'activités organisées par la commission ou rendues obligatoires par celle-ci, le temps de travail est de cinq (5) heures excluant les périodes de repas.

Exceptionnellement, à la demande des enseignantes et enseignants, la direction peut accepter que le cinq (5) heures de travail se déroule consécutivement.

- C) Pour la participation aux comités, pour l'accomplissement d'une partie de la tâche éducative en dehors de l'horaire de l'élève, la direction tient compte des préférences de l'enseignante ou de l'enseignant.

- D) La direction compense la participation des enseignantes et des enseignants aux différents comités de l'établissement à l'intérieur de la semaine régulière de travail.

- E) L'enseignante ou l'enseignant responsable de stages, qui doit se déplacer entre deux (2) lieux de travail dans une même journée, voit son temps de déplacement et le temps nécessaire à l'organisation et au suivi des stages comptabilisé à l'intérieur de sa semaine régulière de travail. Ce temps équivaut à une (1) heure par élève par stage.

- F) La supervision de stages en milieu de travail équivaut à deux (2) heures de temps d'enseignement par élève par stage dans les cas applicables. Cette disposition ne s'applique pas aux stages d'observation.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant qui réalise une activité de retour de stages se voit reconnaître un maximum de trois (3) heures d'enseignement par groupe.

- G) Toute convocation à une réunion ou une rencontre doit l'être à quarante-huit (48) heures d'avis, à moins qu'un autre délai soit prévu à la convention collective.

Exceptionnellement, la direction pourra convoquer les enseignantes et enseignants sans respecter ce délai. Dans ce cas, elle utilisera les moyens nécessaires pour s'assurer que toutes les enseignantes et tous les enseignants aient l'information.

**13-10.07 J) SURVEILLANCE DE L'ACCUEIL ET DES DÉPLACEMENTS NON COMPRISE DANS LA TÂCHE ÉDUCATIVE**

L'enseignante ou l'enseignant assure efficacement la surveillance de l'accueil ainsi que des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties, lors des récréations et entre les périodes sous réserve des dispositions suivantes :

- A) Le temps identifié comme l'accueil des élèves ne doit pas excéder dix (10) minutes au début et dix (10) minutes à la fin de chaque demi-journée.
- B) Le temps de déplacement est de cinq (5) minutes avant et de cinq (5) minutes après chaque période excluant le temps prévu en A).

### **13-10.09 PÉRIODE DE REPAS**

Conformément à la possibilité d'arrangement local prévue à la clause 13-10.09 B) de l'entente nationale, les parties conviennent de ce qui suit :

Cette clause s'applique également à l'enseignante ou à l'enseignant à taux horaire.

L'enseignante ou l'enseignant a droit à une période d'au moins cinquante (50) minutes pour son repas à moins d'entente entre chaque enseignante ou enseignant concerné et la direction du centre.

### **13-10.12 FRAIS DE DÉPLACEMENT**

Les dispositions de la clause 8-7.09 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

8-7.09 La politique de remboursement des frais de voyage et de fonction de la commission s'applique à l'ensemble du personnel enseignant.

### **13-10.13 RENCONTRES COLLECTIVES**

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

1. l'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur de la semaine régulière de travail. Cependant, elle ou il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis, dimanches et jours de fêtes;
2. à l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de dix (10) rencontres collectives d'enseignantes et d'enseignants convoquées par la commission ou la direction. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'établissement. Ces réunions peuvent se tenir avant le début de l'horaire de l'ensemble des élèves, dans le cas où l'horaire des élèves débute après neuf (9) heures, si la majorité des enseignantes et enseignants y consentent.

Ces rencontres sont généralement limitées à une durée de soixante-quinze (75) minutes, à moins d'entente différente entre les enseignantes et les enseignants et la direction.

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

### 13-10.15 SUPPLÉANCE

Les dispositions de la clause 8-7.11 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent en tenant compte des adaptations nécessaires pour le secteur de la formation professionnelle.

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est effectué dans le respect de la séquence suivante, sous réserve de la sécurité tant du personnel que des élèves :

- a) une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance (champ 21). Les enseignantes et enseignants versés au champ 21 ont priorité pour réaliser les remplacements de longue durée par rapport aux enseignantes et aux enseignants à temps partiel;
- b) une enseignante ou un enseignant en disponibilité. Nonobstant la clause 13-2.08, les enseignantes et enseignants en disponibilité ont priorité pour réaliser les remplacements de longue durée par rapport aux enseignantes et aux enseignants à temps partiel;
- c) une enseignante ou un enseignant en assignation temporaire ou affectation temporaire;
- d) une enseignante ou un enseignant à taux horaire ou à temps partiel au centre et qui n'a pas été engagé pour une pleine tâche d'enseignement (sept cent vingt (720) heures par année) et qui se porte volontaire;
- e) une suppléante ou un suppléant occasionnel légalement qualifié dont la candidature est retenue par la commission;
- f) une suppléante ou un suppléant occasionnel non également qualifié dont la candidature est retenue par la commission,
- g) une enseignante ou un enseignant régulier ou celle ou celui (taux horaire ou à temps partiel) qui a été engagé pour une pleine tâche d'enseignement (sept cent vingt (720) heures par année) et qui se porte volontaire;
- h) les autres enseignantes et enseignants du centre selon le système de dépannage suivant :
  - pour parer à toute situation d'urgence, la direction du centre, après consultation du comité de participation du personnel enseignant au niveau du centre, déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00, établit un système de dépannage parmi les enseignantes et enseignants de son centre pour permettre le bon fonctionnement du centre. Elle assure chacune et chacun des enseignantes et enseignants du centre qu'elle ou il sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage;
  - sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système à compter de la troisième (3<sup>e</sup>) journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

### **13-13.02 GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE)**

Les dispositions de l'article 9-4.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

Cet article s'applique également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire, le cas échéant.

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

9-4.02 La procédure régulière d'arbitrage prévu à l'article 9-2.00 s'applique.

9-4.03 La procédure d'arbitrage sommaire prévue à l'article 9-2.00 s'applique :

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

- les clauses 13-5.01 à 13-5.07 inclusivement, 13-7.49, 13-7.54, 13-7.57 et 13-8.10;
- l'article 13-6.00 ;

b) pour les griefs portant sur toute autre matière que les parties locales conviennent de déférer à la procédure d'arbitrage sommaire. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes et représentants autorisés des parties est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.02.

9-4.04 La procédure allégée d'arbitrage prévue aux clauses 9-2.32 et suivantes s'applique uniquement aux griefs identifiés par les parties locales. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes et représentants autorisés des parties est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.02.



## **13-16.02 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Les dispositions de l'article 14-10.00 de l'entente locale visant les enseignantes et enseignants du secteur jeune s'appliquent.

Cet article s'applique également à l'enseignante et à l'enseignant à taux horaire.

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

La représentation des enseignantes et des enseignants est, au plus, égale à celle de l'ensemble des autres catégories de personnel syndiqué et au minimum de deux (2).

Les membres du comité définissent annuellement leurs priorités et mandats.

14-10.02 L'enseignante ou l'enseignant doit :

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et psychologique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique et psychologique des autres employées et employés, des élèves et de toute autre personne se trouvant 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 et psychologique des enseignantes et enseignants, elle doit notamment :

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés, aménagés et nettoyés 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 à l'enseignant de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission.

14-10.04 La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens d'équipements de protection individuels ou collectifs, pour répondre à leurs besoins particuliers, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, 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 et psychologique.

- 14-10.05 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser la direction ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'elle ou qu'il est avisé, la direction ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission convoque la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 14-10.09, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical. Cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la direction ou la représentante ou le représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 14-10.09 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes, sans remboursement ni déduction de la banque de jours admissibles.

- 14-10.06 Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause précédente 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 conformément aux modalités prévues, le cas échéant.

Toutefois, l'exercice de ce droit ne dégage pas l'enseignante ou l'enseignant de l'obligation qu'elle ou qu'il a d'assurer l'encadrement et la sécurité de ses élèves.

- 14-10.07 La commission ne peut imposer à l'enseignante ou à l'enseignant un renvoi, un non-renouvellement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire, pour motif qu'elle ou qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 14-10.05.

- 14-10.08 Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 14-10.09 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 14-10.05. Toutefois, la commission ou ses représentantes et représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou de ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

- 14-10.09 Parmi les représentantes et les représentants prévus à la clause 14-10.01, le syndicat désigne expressément pour l'ensemble des établissements deux (2) représentantes ou représentants comme chargés des questions de santé et sécurité. Une ou un de ces représentants peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé la direction, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes, sans remboursement ni déduction de la banque de jours admissibles, dans les cas suivants :

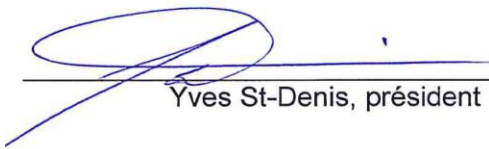
- a) lors de la rencontre prévue au troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 14-10.05;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une enseignante ou d'un enseignant.

**ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ENTENTE**

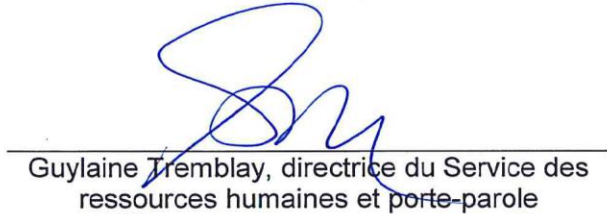
La présente constitue l'entente intervenue entre la Commission scolaire des Affluents et le Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins sur l'ensemble des matières de négociation locale et collectives dans les secteurs public et parapublic.

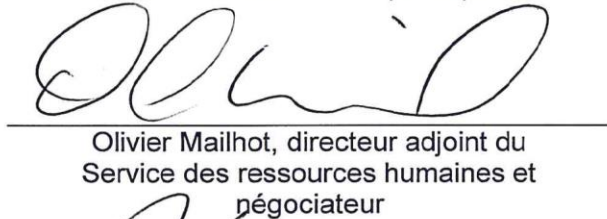
Cette entente entre en vigueur le 28 juin 2013, sous réserve de toute autre disposition spécifique de l'entente prévoyant une date d'application différente.

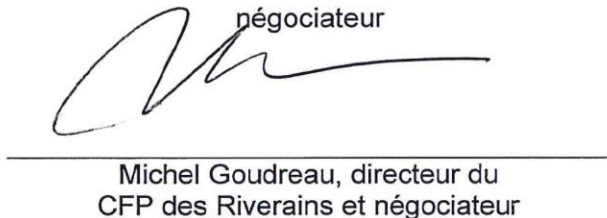
**POUR LA COMMISSION SCOLAIRE  
DES AFFLUENTS**

  
Yves St-Denis, président

  
Alain Vézina, directeur général

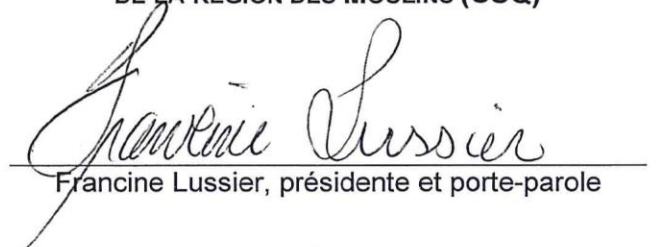
  
Guylaine Tremblay, directrice du Service des ressources humaines et porte-parole

  
Olivier Mailhot, directeur adjoint du Service des ressources humaines et négociateur


  
Michel Goudreau, directeur du CFP des Riverains et négociateur

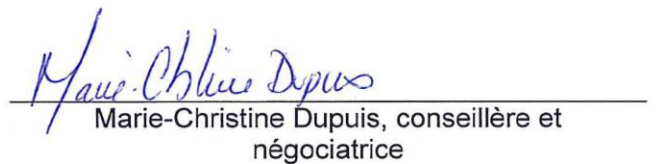
  
Jose Correia, directeur du Centre la Croisée et négociateur

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE LA RÉGION DES MOULINS (CSQ)**

  
Francine Lussier, présidente et porte-parole

  
Jean-Louis Bray, secrétaire-trésorier et négociateur

  
Michel Lévesque, vice-président et négociateur

  
Marie-Christine Dupuis, conseillère et négociatrice

## ANNEXE 1

### DOCUMENTS DE GESTION DES MEMBRES (DOC-INFO)

L'information relative à la gestion des membres est fournie au SERM par courriel et comprend les renseignements suivants :

- Numéro d'assurance sociale
- Nom
- Prénom
- Nom du conjoint
- État civil
- Date de naissance
- Sexe
- Scolarité réelle
- Régime de retraite
- Indicatif régional du téléphone du lieu de résidence
- Numéro de téléphone du lieu de résidence
- Adresse du lieu de résidence
- Ville et province
- Code postal
- Années d'ancienneté
- Jours d'ancienneté
- Décimale d'ancienneté
- Années d'expérience
- Échelon
- Code de bâtiment
- Statut d'emploi
- Complément du statut
- Niveau d'enseignement
- Corps d'emploi
- Congé
- Complément de Congé
- Traitement
- Taux horaire
- Pourcentage de tâche
- Date de début du congé
- Date de fin du congé
- Date de début du contrat
- Date de fin du contrat
- Code du lieu de travail
- Nom du lieu de travail
- Code de l'employeur
- Indicatif régional du lieu de travail
- Numéro de téléphone du lieu de travail
- Indicatif régional du télécopieur
- Numéro de téléphone du télécopieur du lieu de travail
- Adresse du lieu de travail
- Ville du lieu de travail
- Province du lieu de travail
- Courriel du lieu de travail
- Type d'établissement

**ANNEXE 2**  
**FORMATION PRATIQUE – ENCADREMENT DES STAGIAIRES**  
**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE LA**  
**COMMISSION SCOLAIRE DES AFFLUENTS**  
**ET LE**  
**SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT**  
**DE LA RÉGION DES MOULINS**

---

**Objet : Encadrement des stagiaires**

---

La présente entente constitue un arrangement local conformément aux dispositions de l'annexe XLIII de l'entente E-1.

***Le comité de la formation pratique***

Les parties conviennent de former un comité paritaire dont le rôle vise à établir des consensus sur l'ensemble des aspects touchant l'encadrement administratif et pédagogique des stages.

Les aires d'activités et les responsabilités des divers partenaires sont consignées au guide de gestion sur la formation pratique.

Les fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé.

Les fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé sont celles décrites au guide de gestion sur la formation pratique.

***La compensation des enseignantes et enseignants associés***

Sous réserve des allocations annuellement versées par le MELS et de la portion des allocations annuellement décentralisées aux écoles, la compensation offerte aux enseignantes et enseignants associés permet :

- l'équivalent de deux jours de libération en frais de suppléance :
  - l'enseignante ou l'enseignant pourra être tenu de modifier ce moment si la direction d'école ne peut suppléer à son absence de façon adéquate;
- l'utilisation de cette allocation ou partie d'allocation pour faire l'acquisition de tout matériel en lien avec la formation pratique des stagiaires;
- l'utilisation de cette allocation ou partie d'allocation pour réaliser toute activité en lien avec la formation pratique des stagiaires.

L'enseignante ou l'enseignant pourra choisir de combiner des options de compensation.

L'enseignante ou l'enseignant à qui la direction confie la responsabilité de répondant d'école en raison du stage 1 au secondaire de même que tout stage comportant exclusivement des activités d'observation et d'analyse donne également droit à la compensation.

### **L'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires**

Annuellement, le comité sur la formation pratique détermine l'utilisation des sommes allouées par le MELS aux fins de l'encadrement des stagiaires conformément à la présente entente et aux modalités prévues au guide de gestion sur la formation pratique.

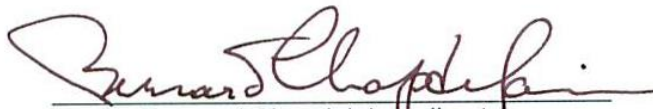
### **Entrée en vigueur**

Le présent arrangement local entre en vigueur à compter de l'année scolaire 2006-2007.

Cependant, les parties conviennent d'en reprendre la négociation si les présentes dispositions devenaient incompatibles avec les dispositions de l'entente négociée à l'échelle nationale.

En foi de quoi, les parties ont signé à Repentigny, ce 23<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2006.

COMMISSION SCOLAIRE DES  
AFFLUENTS



Bernard Chapdelaine, directeur  
Service au personnel




André Lachapelle, directeur  
Service des ressources éducatives

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE  
LA RÉGION DES MOULINS



Michèle Grenier, présidente



Frédéric Pilon, vice-président

**ANNEXE 3**

**DOCUMENTS TRANSMIS PAR COURRIEL ET/OU SUR LE SITE INTERNET**

<b>Clauses</b>	<b>Documents</b>	<b>Délai</b>	<b>Responsable</b>
3-3.05	Liste de tous les renseignements concernant tous les établissements	Au plus tard le 15 octobre	Secrétariat général
3-3.05	Liste de tous les renseignements de tout le personnel enseignant	Au plus tard le 15 octobre – (Doc Info)	Service des ressources humaines
3-3.06	Liste de tous les suppléants	Au plus tard le 30 septembre	Service des ressources humaines
3-3.09	Liste de tous les congés	Au plus tard le 15 juin et par la suite mensuellement	Service des ressources humaines
3-3.09	Lettre de radiation de la liste de priorité	Au moment de l'envoi	Service des ressources humaines
3-3.09	Liste des enseignants visés par un premier contrat à temps plein	Au plus tard le 1 <sup>er</sup> octobre	Service des ressources humaines
3-3.09	Liste de la clientèle scolaire du primaire, secondaire et adaptation scolaire	Au plus tard le 30 septembre	Service des ressources humaines
3-3.09	L'horaire détaillé de chaque établissement	Au plus tard le 1 <sup>er</sup> novembre	Service des ressources humaines
3-3.09	Liste des enseignants n'ayant pas réussi l'examen de français	Au plus tard le 1 <sup>er</sup> mai	Service des ressources humaines
3-3.09	Liste du personnel enseignant à temps partiel et à la leçon en vue de l'évaluation	Au plus tard le 1 <sup>er</sup> mai	Service des ressources humaines
3-3.09	Copie de l'évaluation négative de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel	Au plus tard le 30 novembre	Service des ressources humaines
3-3.09	Le projet de répartition du personnel de soutien et professionnel donnant le service aux élèves à risque et handicapés	Avant l'adoption du plan d'effectifs	Service des ressources humaines
3-3.09	Le plan d'effectifs du personnel professionnel et de soutien donnant des services aux élèves à risque et handicapés	Au plus tard le 1 <sup>er</sup> novembre	Service des ressources humaines
3-3.09	Transmission de la liste du personnel enseignant en identifiant le numéro de groupe – nombre d'élèves réguliers et EHDAA	Au plus tard le 1 <sup>er</sup> novembre	Service des ressources humaines
3-3.09	Transmission de la liste du personnel enseignant – maîtres associés	Au plus tard le 30 septembre	Services éducatifs
3-3.11	Copie des ententes intervenues entre la Commission et le Syndicat	Immédiatement après la signature	Service des ressources humaines
3-3.12	Transmission de l'évaluation de la scolarité et de l'expérience d'une suppléante ou suppléant occasionnel	Dès que l'évaluation est faite	Service des ressources humaines

<b>Clauses</b>	<b>Documents</b>	<b>Délai</b>	<b>Responsable</b>
5-1.14	Liste de priorité d'emploi	Le 1 <sup>er</sup> mai	Service des ressources humaines
5-1.14B	Transmission du répertoire des postes incluant la tâche	Dans les cinq jours ouvrables avant chaque assemblée	Service des ressources humaines
5-1.14B	Version finale de la liste de priorité et le répertoire des postes indiquant les dates de mise à jour	Trois (3) jours ouvrables avant chaque assemblée	Service des ressources humaines
5-2.08	Liste d'ancienneté	Au plus tard le 29 octobre	Service des ressources humaines
5-2.08	Calcul détaillé de l'ancienneté des enseignantes et enseignants nouvellement inscrits	Au plus tard le 29 octobre et trente (30) jours après tout nouvel engagement	Service des ressources humaines
5-2.08	Liste d'ancienneté par ordre alphabétique, par champ, par établissement	Au plus tard le 20 avril	Service des ressources humaines
5-3.17	Transmission de tous les renseignements utiles pour le déroulement de chacune des étapes en cours	Avant chaque étape selon le calendrier convenu par les parties.	Service des ressources humaines
5-3.17	Transmission des surplus d'affectation	Avant le 15 mai	Service des ressources humaines
5-15.01	Demande de congé sans traitement	Avant le 30 avril	Service des ressources humaines
5-15.18	Information à transmettre au personnel enseignant en assurance salaire	Trois (3) mois avant l'expiration des deux (2) années d'assurance salaire	Service des ressources humaines
6-9.10	Paiement des dépassements d'élèves	Clientèle régulière au primaire et au secondaire : chaque mois Clientèle EHDAA au secondaire : chaque mois, au primaire : deux (2) fois par année (101 <sup>e</sup> journée et au 30 juin)	Service de l'organisation scolaire
7-3.04	Transmission des sommes versées au fonds de perfectionnement et le solde du fonds au 30 juin précédent	Au plus tard le 30 novembre	Service des ressources humaines
13-2.05	Affichage des listes de rappel et prioritaire	15 décembre	Service des ressources humaines