

ENTENTE LOCALE INTERVENUE

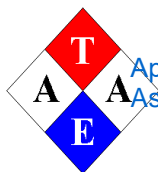
ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE EASTERN TOWNSHIPS

ET

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS(ES)
DES APPALACHES

2015 – 2020



- 1-0.00 **DÉFINITIONS**
- 1-1.11 **COMMISSION**
- Commission scolaire Eastern Townships, ci-après dénommée 'CSET'.
- 1-1.45 **SYNDICAT**
- Association des enseignants(es) des Appalaches, ci-après dénommée 'AEA'.
- 2-0.00 **CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**
- 2-2.00 **RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**
- 2-2.01 La CSET reconnaît le Syndicat comme étant le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et relevant du champ d'application de la présente convention aux fins de la mise en vigueur des dispositions de la présente convention.
- 3-0.00 **PRÉROGATIVES SYNDICALES**
- 3-1.00 **COMMUNICATION, AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DES AVIS SYNDICAUX**
- 3-1.01 La CSET et le Syndicat conviennent que les documents de nature professionnelle ou syndicale émanant du Syndicat seront affichés comme suit :
- a) dans les écoles primaires et secondaires sur les babillards dans les salles de courrier et/ou dans les salles des professeurs, et
- b) dans les écoles primaires, sur les babillards utilisés l'affichage des avis syndicaux.
- 3-1.02 La CSET reconnaît à toute représentante ou à tout représentant AEA le droit d'assurer la distribution de documents et la remise d'avis à chaque enseignant(e), à son lieu de travail.
- 3-1.03 Il demeure la responsabilité des représentants(es) d'assurer que les avis affichés en vertu de cet article soient à jour.
- 3-1.04 La CSET permet au Syndicat d'utiliser le service de courrier interne de la Commission, ainsi que les services de télécopie et de courrier électronique. Ce service est offert gratuitement au Syndicat là où le service est disponible.
- 3-2.00 **UTILISATION DES LOCAUX DE LA CSET À DES FINS SYNDICALES**
- 3-2.01 À la demande de la déléguée ou du délégué syndical à la direction de l'école, les enseignantes et enseignants peuvent tenir des réunions syndicales dans

un local de leur école, lequel sera désigné par la direction de l'école, pourvu que ces réunions ne réduisent pas le temps d'enseignement des élèves ni n'affectent d'autres activités prévues. La représentante ou le représentant AEA informe la directrice ou le directeur d'école de l'heure et du lieu de toute réunion.

3-2.02 Le Syndicat peut demander à la Commission de lui fournir des locaux pour la tenue de réunions. La Commission fournit sans frais au Syndicat les locaux demandés pourvu que ces locaux se trouvent dans un immeuble de la Commission et qu'ils soient disponibles à la date ou aux dates requises. Telles réunions ne doivent pas avoir pour effet de réduire le temps d'enseignement des élèves ni affecter d'autres activités prévues.

3-2.03 Dans le cas d'une assemblée générale convoquée par le Syndicat conformément à la clause 3-2.02, la demande de locaux doit être remise à la directrice ou au directeur d'école au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

3-2.04 Le Syndicat doit prendre les mesures nécessaires pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon état.

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

3-3.01 La Commission transmet au Syndicat, dans les huit (8) jours de leur publication, copie de toute information concernant un ou plusieurs groupes d'enseignantes ou d'enseignants dans la mesure où ces informations sont facilement disponibles et n'ont pas été déclarées confidentielles, et ce avant la demande du Syndicat. Ceci inclut toute mise à jour de ces informations.

3-3.02 L'Association reçoit les procès-verbaux approuvés des réunions publiques du conseil des commissaires.

3-3.03 De plus, au cours de l'année scolaire toute documentation pertinente sera acheminée au Syndicat selon l'horaire établi ci-dessous :

DOCUMENTATION	DATE
1 – Liste des enseignantes et enseignants de chaque école – l'adresse de résidence, les numéros de téléphone inscrits à l'annuaire public (mise à jour au besoin)	30 septembre
2 – Attestation d'emploi* (mises à jour au besoin)	30 octobre
3 – Réaffectation des enseignants/enseignantes en vertu de la clause 8-12.10	15 octobre

4 – Renseignements sur la charge de travail*	30 octobre
5 – Liste d’ancienneté (clause 5-2.08)	30 octobre
6 – Population étudiante*	1er novembre
7 – a) liste des catégories b) liste des spécialités par centre	28 février
8 – Liste des enseignantes et des enseignants touchés par une fermeture d’école	1 mars
9 – Liste des enseignantes et des enseignants par catégorie	1 avril
10 – Prévisions d’inscription (excluant les cours Professionnels et les cours aux adultes)*	15 avril
11 – Liste des postes vacants d’une ou des écoles récipiendaires advenant une fermeture d’école	30 avril
12 – Liste de mutations effectuées à cause d’une fermeture d’école	30 avril
13 – Liste des enseignantes et des enseignants excédentaires à la CSET (clause 5.3.11)	30 avril
14 – Liste des enseignantes et des enseignants excédentaires des écoles	30 avril
15 – Liste des postes à pourvoir/besoins anticipés du personnel	30 avril au plus tard
16 – Premier affichage des postes à pourvoir	Avant le 15 mai
17 – Liste des enseignantes et des enseignants excédentaires des écoles après les mutations aux postes vacants (clause 5-3.15)	15 mai au plus tard
18 – Liste des enseignantes et des enseignants désirant une mutation volontaire en vertu de la clause 5-21.12	15 mai, mise à jour lorsque nécessaire
19 - Liste des mutations effectuées	1er juin au plus tard
20 - Liste des enseignantes et des enseignants non réembauchés ou placés sur une liste de disponibilité (clause 5-3.23)	1er juin au plus tard
21 – Liste des enseignantes et des enseignants excédentaires après l’application de la clause 5-3.14 et de l’article 5-3.15	1er juin au plus tard

22 – Règles budgétaires émanant du MEES (article 10-12.01)	Lorsque disponible
23 – Renseignements pertinents concernant les mesures de réduction des disponibilités	Lorsque disponible

- i) Octroi de préretraites (clause 5-4.05)
- ii) Autres (clauses 5-4.01 to 5-4.04)

* Conformément au document tel que convenu entre la CSET et le Syndicat.

3-4.00 **RÉGIME SYNDICAL**

- 3-4.01 Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi de la Commission qui est membre du Syndicat à la date de l'entrée en vigueur de l'Entente doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- 3-4.02 Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi de la Commission qui n'est pas membre du Syndicat à la date de l'entrée en vigueur de l'Entente et qui, par la suite, devient membre du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de l'Entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- 3-4.03 À compter de la date d'entrée en vigueur de l'Entente, toute enseignante ou tout enseignant doit, lors de son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat (**Annexe B**). Si le Syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de l'Entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05. Le Syndicat fournit ledit formulaire à la Commission. Dans les quinze (15) jours de la réception du formulaire de demande d'adhésion rempli par une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant, la Commission le transmet au Syndicat.
- 3-4.04 Toute enseignante ou tout enseignant membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission n'affecte en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.
- 3-4.05 Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'être refusé comme membre du Syndicat ou d'être expulsé des rangs du Syndicat n'affecte en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

3-5.00 **DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

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

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

Dans chaque école le Syndicat peut désigner une enseignante ou un enseignant comme substitut pour la déléguée ou le délégué syndical. Le substitut aura tous les droits et les responsabilités de la déléguée ou du délégué syndical en l'absence de ce dernier.

3-5.03 La déléguée ou le délégué syndical représente le Syndicat dans l'école.

3-5.04 Le Syndicat transmet par écrit à la Commission et à la direction de l'école les noms des déléguées et délégués syndicaux et de leurs substituts dans les quinze (15) jours de leur nomination.

3-5.05 La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut peut, dans ses démarches auprès de la Commission ou de la direction de l'école, être accompagnée d'une autre représentante ou d'un autre représentant désigné par le Syndicat.

3-5.06 À des fins de réunions syndicales tenues sur les lieux de l'école conformément à l'article 3-2.00, la déléguée ou le délégué syndical peut inviter d'autres représentants(es) à entrer dans l'école.

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

3-7.01 Avant le 1er août, le Syndicat avise par écrit la CSET du montant fixé comme cotisation syndicale régulière pour l'association régionale et l'association provinciale. À défaut de tel avis, la CSET déduit les cotisations selon le dernier avis reçu.

La CSET déduit de chaque paie, de septembre à juin inclusivement :

- un vingt-sixième de la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui est membre du Syndicat.
- un vingt-sixième de la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui est membre du Syndicat.

3-7.02 Trente (30) jours avant qu'une augmentation de la cotisation syndicale régulière soit établie et devienne déductible, conformément aux

règlements de l'association, le Syndicat avise par écrit la CSET du montant de l'augmentation.

Lorsque la CSET reçoit un tel avis, elle effectue la déduction sur chaque paie de chaque enseignante ou enseignant conformément avec l'échéancier fourni par le Syndicat.

3-7.03 Nonobstant la clause 3-7.01, dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant qui entre en service après le début de l'année scolaire ou qui quitte le service de la Commission avant la fin de l'année scolaire, la Commission déduit la cotisation syndicale de façon à ce que la cotisation payée soit proportionnelle à la portion de l'année scolaire pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été embauché.

3-7.04 Dans les quinze (15) jours suivant la déduction des sommes, la Commission expédie au Syndicat un dépôt direct au montant des sommes déduites au cours du mois précédent conformément aux clauses 3-7.02 et 3-7.03

Le versement réclamé au 15 octobre sera accompagné d'une liste des personnes évaluées et du montant déduit pour chaque personne. Les versements subséquents seront accompagnés d'une liste des ajouts ou des retraits de la liste originale.

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

4-2.00 **MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION NÉGOCIÉS ET AGREES À L'ÉCHELLE LOCALE OU RÉGIONALE**

4-2.01 Le but de la consultation telle que définie au présent chapitre est d'assurer le fonctionnement harmonieux et efficace du système scolaire au profit des élèves. Il est reconnu que les enseignantes et les enseignants, en tant que principaux intervenantes et intervenants dans l'enseignement, doivent participer de façon active à l'élaboration des politiques éducatives.

4-2.02 Le comité consultatif approprié devra être consulté sur tous les sujets pour lesquels les dispositions de l'entente provinciale, de l'entente locale et de la *Loi sur l'instruction publique* prévoient l'obligation pour la Commission, la directrice ou le directeur de procéder à une consultation.

4-2.03 La consultation doit avoir lieu avant l'adoption de toute politique dans le cadre de la présente entente.

- 4-2.04 Une période de temps raisonnable est allouée aux comités consultatifs pour répondre à une proposition de politique.
- 4-2.05 Toute question relative aux termes énoncés au chapitre 4-0.00 peut être soumise par l'une ou l'autre des parties au comité consultatif concerné.
- 4-2.06 À la Commission, ces comités sont :
- le comité consultatif du personnel enseignant (TAC);
 - le comité central de perfectionnement (CPIC);
 - le comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)
 - le comité consultatif en santé et sécurité
 - le comité consultatif sur les relations de travail
- À l'école ou centre, les comités consultatifs sont :
- le conseil d'école ou de centre
 - le comité local Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (ÉHDAA)
- 4-2.07 Advenant que la Commission décide de ne pas donner suite aux recommandations du comité paritaire d'enseignantes ou d'enseignants sur l'éducation spécialisée, elle doit, à la prochaine réunion du comité, préciser les raisons qui sous-tendent sa décision. La Commission doit prendre en considération toute autre recommandation dudit comité, s'il y a lieu, avant d'entériner sa décision.

4-3.00 **CONSEIL D'ÉCOLE**

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 4-3.01 Un Conseil d'école doit être institué dans chaque école et dans chaque centre. Le Conseil d'école est un organisme de consultation et de coordination qui a aussi un rôle de communicateur.
- 4-3.02 Agir en tant que membre d'un conseil d'école constitue une occasion de prendre part au processus de formation, de modification et d'implémentation de politiques éducatives et de mettre en place un espace de dialogue pour échanger avec la direction.

La prise de décision relève de la directrice ou du directeur. Néanmoins,

le conseil d'école de chaque école ou centre doit être consulté avant la mise en œuvre de politiques élaborées par la directrice ou le directeur d'école qui pourraient avoir un impact sur la politique éducative ou la discipline des élèves de cette école ou de ce centre. De plus, il doit être consulté avant que la directrice ou le directeur d'école ou de centre ne prenne toute décision qui aurait pour effet de définir ou modifier l'organisation pédagogique ou disciplinaire de l'école ou du centre.

En particulier, le conseil scolaire doit être consulté sur les points suivants :

1. Les dates importantes et le calendrier des événements.
2. Les objectifs pédagogiques de l'école ou du centre, y compris le plan de la réussite, en fonction de la communauté qu'elle dessert, et ce, sur une base annuelle.
3. L'organisation générale des activités étudiantes de l'école ou du centre, qu'elles soient intégrées au programme scolaire ou parascolaires.
4. L'organisation générale des activités étudiantes de l'école ou du centre, qu'elles soient intégrées au programme scolaire ou parascolaires.
5. L'élaboration et l'application des règlements de l'école.
6. Tout sujet soumis au Conseil de l'école ou du centre en vertu de l'article 8-12.00 de la présente entente (RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE).
7. Les prévisions budgétaires de l'école pour le matériel didactique et les activités pédagogiques.
8. La date, l'heure, et la durée des réunions des parents et des enseignantes ou des enseignants.
9. Le régime de suppléance d'urgence conformément à la clause 5-1.20 section E.
10. La façon d'appliquer les décisions de nature pédagogique ou disciplinaire provenant de la Commission ou du Ministère de l'Éducation.

11. Les activités scolaires des journées pédagogiques, à l'exception des journées pédagogiques précédant le début des classes en septembre.
12. Les programmes d'études, les options, le temps alloué et les horaires.
13. La méthode d'enregistrement des absences et des retards des élèves.
14. Les trois (3) points suivants, étant entendu que la consultation par l'entremise du conseil d'école est « la procédure déterminée par les enseignantes et les enseignants » conformément à l'article 96.15 de la *Loi sur l'instruction publique* :
 - les critères relatifs à l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques ;
 - conformément à la *Loi sur l'instruction publique* et dans le cadre du budget de l'école, le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études ;
 - les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève en tenant compte de ce qui est prévu au Régime pédagogique et sous réserve des épreuves que peut imposer le Ministre ou la Commission scolaire.
15. L'horaire de surveillance.
16. Les critères pour la répartition des stagiaires.

4-3.03 Le conseil d'école doit étudier et exprimer son avis sur tout sujet relevant de ses compétences qui lui est soumis par la directrice ou le directeur d'école, la présidente ou le président du conseil d'école ou un membre du personnel enseignant par l'entremise de la présidente ou du président du conseil d'école. La présidente ou le président du conseil d'école, conjointement avec la directrice ou le directeur d'école, doit prévoir l'ordre du jour des rencontres du conseil d'école. La présidente ou le président du conseil d'école doit transmettre le procès-verbal des rencontres à la présidente ou au président de l'AEA.

4-3.04 Entre la date d'une demande d'avis au conseil d'école sur un projet et la date de l'implantation d'une mesure, le conseil d'école aura 30 jours pour remplir son devoir de consultation auprès du personnel enseignant de l'école avant de formuler sa recommandation.

4-3.05 Si la directrice ou le directeur d'école refuse une recommandation

unanime du conseil d'école, elle ou il doit, à la prochaine réunion du conseil d'école, préciser ses raisons par écrit. Toutefois, la directrice ou le directeur d'école fournit verbalement, à la prochaine réunion du conseil d'école, les raisons qui ont motivé son refus de donner suite à toute autre recommandation.

COMPOSITION

- 4-3.06 Le conseil d'école est composé d'enseignantes ou d'enseignants élus par leurs collègues. Le nombre de membres au conseil d'école ne sera pas plus de neuf (9). La composition du conseil d'école doit être transmise à la Commission et à l'AEA au plus tard le 30 septembre.
- 4-3.07 La directrice ou le directeur d'école est membre sans droit de vote du conseil d'école et n'est pas compris dans le nombre de membres précisé à la clause 4-3.06.
- 4-3.08 Le conseil d'école doit être mis sur pied au plus tard le 15 septembre de chaque année.

FONCTIONNEMENT

- 4-3.09 Le conseil d'école doit se réunir au moins six (6) fois au cours de l'année scolaire.
- 4-3.10 Toutes les réunions du conseil d'école sont ouvertes aux membres du personnel enseignant.
- 4-3.11 Lors de sa première réunion, le conseil d'école doit élire, parmi ses membres, une présidente ou un président et une ou un secrétaire pour remplir ces mandats pour l'année. Le comité doit établir ses propres règles et procédures.
- 4-3.12 Toutes décisions du conseil d'école sont adoptées à la majorité des membres présents qui ont droit de vote. En cas d'égalité des votes, c'est la présidente ou le président qui aura le vote prépondérant.
- 4-3.13 Aucune réunion n'a le statut d'une réunion du conseil d'école sans que le quorum d'au moins les deux tiers (2/3) de ses membres avec droit de vote ne soient présents. L'absence de quorum ne doit entraver d'aucune manière l'implantation de mesures essentielles au fonctionnement de l'école. Le conseil d'école adopte toute autre règle de régie interne.
- 4-3.14 Nonobstant ce qui précède, si le conseil d'école est dans l'impossibilité de se réunir en juillet et août à la demande de la directrice ou du

directeur d'école, elle ou il peut ne pas tenir compte de cette procédure de consultation concernant les sujets en vertu de la clause 4-2.02 qui requièrent une décision au cours desdits mois.

- 4-3.15 Dans de tels cas, la directrice ou le directeur d'école transmet immédiatement un avis écrit à la présidente ou au président du conseil d'école avec copie à la présidente ou au président du Syndicat les informant de la situation et de l'action prise par la directrice ou le directeur d'école. Les décisions prises et les raisons qui les ont motivées seront sujettes à discussion lors de la prochaine réunion du conseil d'école.

4-4.00 **COMITÉ LOCAL ÉHDAA**

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 4-4.01 En date du 30 septembre, un comité formé d'enseignantes et d'enseignants et de la directrice ou du directeur d'école doit être mis en place dans chaque école ou centre. Le comité doit établir ses propres règles et procédures internes. Les responsabilités du comité sont les suivantes :

- a) prendre en considération les critères définis par le comité paritaire sous la clause 8-9.04 de l'entente, identifier pour la prochaine année scolaire les ressources financières et spécialisées qu'il croit nécessaires pour répondre aux besoins des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et comme soutien aux enseignantes et aux enseignants;
- b) pour la prochaine année scolaire, informer le comité paritaire au plus tard le 1^{er} avril ou à une autre date déterminée par la Commission, des ressources prévues au sous-alinéa précédent ;
- c) distribuer les ressources allouées à l'école sous la clause 8-9.04 de l'entente ainsi que les services additionnels déterminés durant l'année et définir les conditions d'accès aux services, incluant, s'il y a lieu, la possibilité de mettre en place un service de soutien provisoire avant qu'une décision en vertu du sous-alinéa a) de la clause 8-9.07 ne soit rendue;
- d) évaluer périodiquement l'efficacité des conditions donnant accès aux services en place;
- e) faire rapport au comité paritaire des ressources allouées en vertu du sous-alinéa précédent c) Lors de l'exécution de son mandat, le comité doit tenir compte des recommandations formulées par d'autres

catégories d'employés de l'école. Il doit également tenir compte, s'il y a lieu, dans le contexte de l'application des sous-alinéas a) et c), du plan d'organisation scolaire établi sous l'article 8-10.00 de l'entente. Le comité peut également inviter un membre du personnel professionnel ou de soutien travaillant régulièrement auprès des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage afin de prendre part aux discussions.

4-5.00 COMITÉ CONSULTATIF DU PERSONNEL ENSEIGNANT (TAC)

PRINCIPES GÉNÉRAUX

4-5.01 Il est reconnu que les enseignantes et les enseignants désirent donner leur avis concernant des sujets d'ordre pédagogique et sont dans une position privilégiée pour le faire. Par conséquent, il leur incombe de fournir cette information par les voies établies dans le présent article. Il est également important que la Commission demande cette information aux enseignantes et aux enseignants afin d'assurer le fonctionnement efficace et harmonieux du système et aider la Commission dans sa prise de décisions.

COMPOSITION

4-5.02 En date du 15 septembre, la Commission et le Syndicat doivent mettre en place un comité consultatif du personnel enseignant (TAC). Chaque partie avise par écrit l'autre partie de ses représentantes ou représentants et de leurs remplaçantes ou remplaçants.

Le TAC comprend un maximum de cinq (5) représentantes ou représentants du personnel enseignant et la présidente ou le président du Syndicat ou sa déléguée ou son délégué, la directrice ou le directeur des services pédagogiques ou sa déléguée ou son délégué et, s'il y a lieu, la directrice ou le directeur responsable d'une politique particulière, ou sa déléguée ou son délégué. À la demande du Syndicat, le nombre de représentantes ou de représentants du personnel enseignant peut excéder cinq (5). Les membres du comité peuvent nommer des remplaçants au besoin.

La présidente ou le président du Syndicat et la directrice ou le directeur des services pédagogiques peuvent inviter toute personne dans le but d'éclairer le TAC sur des sujets relevant de ses compétences.

FONCTIONNEMENT

4-5.03 Le TAC se réunit au moins six (6) fois au cours de l'année scolaire. Après chaque réunion, le TAC prépare un rapport écrit, incluant des

recommandations, s'il y a lieu, pour la directrice générale ou le directeur général ou sa déléguée ou son délégué. La prise de décision relève exclusivement de la Commission. Toutefois, la Commission doit consulter le comité dans toutes les questions relevant des programmes d'enseignement et de la pédagogie.

- 4-4.01 4-5.04 Au plus tard le 15 septembre de chaque année, la directrice ou le directeur des services pédagogiques et la présidente ou le président du Syndicat se réunissent afin de dresser une liste préliminaire des sujets de discussion pour le TAC ou un de ses sous-comités ainsi que pour déterminer la date de la première réunion du TAC et un projet d'horaire des réunions pour le reste de l'année. La directrice ou le directeur des services pédagogiques et la présidente ou le président du Syndicat peuvent également se réunir au cours de l'année pour déterminer les sujets de discussion à inscrire à l'ordre du jour.

La liste des sujets de discussion peut inclure :

- a) Les objectifs et politiques pédagogiques de la Commission.
- b) L'introduction de programmes, de cours et de projets.
- c) Les méthodes d'enseignement et la procédure à suivre pour leur implantation.
- d) L'évaluation des élèves et la méthode pour informer les parents/tuteurs du progrès des élèves.
- e) Les sujets qui requièrent la consultation des enseignantes et des enseignants en vertu de l'article 244 de la *Loi sur l'instruction publique*.
- f) La recherche et les statistiques, incluant la méthodologie des données recueillies et leur mise en ordre.
- g) Projets initiés par les éducatrices ou les éducateurs.
- h) Les échéanciers.
- i) La formation à distance dans les programmes de l'éducation aux adultes et de la formation professionnelle.
- j) Les moyens et outils technologiques utilisés dans le cadre de l'enseignement.
- k) L'usage d'outils technologiques dans l'accomplissement des tâches générales de l'enseignante ou de l'enseignant.
- l) Les services éducatifs offerts aux élèves dans les régions défavorisées sur le plan économique dans la mesure où la Commission met en place de tels services.
- m) Le TAC étudie toute autre question d'ordre pédagogique transmise par le Syndicat ou par la Commission scolaire.

- 4-5.05 La Commission transmet toute proposition de politique à la présidente ou au président du Syndicat.

4-5.06 Lors de sa première réunion, le comité nomme une présidente ou un président et une ou un secrétaire.

4-6.00 **COMITÉ CENTRAL DE PERFECTIONNEMENT (CPIC)**

PRINCIPES GÉNÉRAUX

4-6.01 Le Comité central de perfectionnement (CPIC) est responsable de l'allocation de fonds disponibles chaque année en vertu de l'entente pour les activités de formation et de perfectionnement des secteurs des jeunes, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

Les fonds sont alloués selon les critères déterminés chaque année par le CPIC.

COMPOSITION

4-6.02 Le Comité central de perfectionnement est en tout temps un comité paritaire et est composé de huit (8) membres.

La Commission scolaire nomme quatre (4) membres et deux (2) remplaçantes ou remplaçants, le Syndicat nomme quatre (4) membres et deux (2) remplaçantes ou remplaçants à l'emploi de la Commission scolaire. Pour les besoins de la présente clause, la présidente ou le président du Syndicat est considéré comme une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la Commission.

Un quorum consiste en trois (3) membres de chaque partie tel que précisé aux paragraphes 2) et 3) de la présente clause.

FONCTIONNEMENT

4-6.03 Le ou avant le 30 juin de chaque année, la Commission et le Syndicat forment un Comité central de perfectionnement pour l'année scolaire suivante.

Chaque partie avise par écrit l'autre partie de ses représentantes ou représentants et de leurs remplaçantes ou remplaçants. Avant le 30 juin, le PIC existant se réunit pour rédiger un rapport sur les finances et les activités ayant eu lieu durant l'année.

4-6.04 La directrice générale ou le directeur général ou sa déléguée ou son délégué, après consultation de la présidente ou du président du Syndicat, convoque la première réunion du Comité central de perfectionnement le ou avant le 30 septembre de chaque année, et ce

pour la durée de la présente entente.

Lors de sa première réunion, le comité nomme une présidente ou un président et une ou un secrétaire, dont l'une ou l'un est une représentante ou un représentant de la Commission scolaire et l'autre, une enseignante ou un enseignant.

Lors de sa première réunion, le Comité central de perfectionnement doit passer en revue ses propres règles de régie interne.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion, la ou le secrétaire distribue le procès-verbal de cette réunion à tous les membres du comité et à la directrice générale ou au directeur général.

Ce comité se réunit une fois par mois au cours des mois de mai et de septembre et, sur convocation de la présidente ou du président, au cours des autres mois.

4-6.05 Après avoir déterminé les besoins du milieu conformément au chapitre 7-0.00, le Comité central de perfectionnement décide de l'allocation de fonds selon son mandat. Le comité fait parvenir à la Commission, par écrit, avec copie au Syndicat, un budget détaillé indiquant l'allocation prévue de tous les fonds.

4-6.06 Le Comité central de perfectionnement détermine une formule pour la distribution des montants totaux aux écoles et pour les activités de la Commission scolaire. Le PIC local détermine les besoins de son milieu en tenant compte de la distribution des fonds PIC disponibles aux écoles.

4-6.07 Une école ou un centre formera un PIC local lors de la première réunion du personnel de l'école de l'année scolaire. Chaque année, le PIC local doit revoir son mandat et les besoins de son milieu en tenant compte des fonds PIC des écoles.

4-6.08 Les dépenses encourues par les enseignantes ou les enseignants et considérées valides par les comités centraux ou des écoles ne sont remboursées qu'au maximum permis par la politique de la Commission concernant le remboursement des dépenses de déplacement.

4-7.00 **COMITÉ PARITAIRE D'ENSEIGNANTS SUR L'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE (SETPC)**

PRINCIPES GÉNÉRAUX

4-7.01 La Commission et le Syndicat mettent sur pied un comité consultatif

(SETPC) formé d'enseignantes ou d'enseignants qui œuvrent avec des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Le mandat du comité est de :

- a) donner son avis sur l'élaboration de la politique relative à l'organisation des services éducatifs aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ;
- b) proposer des modalités d'intégration des élèves aux groupes réguliers et les services de soutien à fournir aux élèves ;
- c) faire des recommandations quant à la mise en œuvre de la politique.

COMPOSITION

4-7.02 Le SETPC est en tout temps un comité paritaire et est composé de dix (10) membres.

La Commission nomme cinq (5) membres, et le Syndicat nomme cinq (5) membres. Pour les besoins de la présente clause, la présidente ou le président du Syndicat est considéré comme une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la Commission.

Un quorum consiste en trois (3) membres de chaque partie.

FOCNTIONNEMENT

4-7.03 Le, ou avant le 15 septembre de chaque année, la Commission et le Syndicat forment un SETPC pour l'année scolaire. Chaque partie avise l'autre par écrit de ses représentantes ou représentants au plus tard le 15 septembre.

La directrice générale ou le directeur général ou sa déléguée ou son délégué, après avoir consulté la présidente ou le président du Syndicat, convoque la première réunion du SETPC avant le 30 septembre.

La présidente ou le président et la ou le secrétaire du comité sont nommés annuellement. Le comité adopte toute autre règle de régie interne.

Le comité se réunit au moins cinq (5) fois par année, sur convocation de la présidente ou du président.

4-8.00 **COMITÉ PARTAIRE DE LA COMMISSION SUR L'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE**

PRINCIPES GÉNÉRAUX

4-8.01 Conformément à la clause 8-9.04 de l'entente, la Commission et le Syndicat mettent sur pied un comité consultatif (SEBPC) formé d'enseignantes ou d'enseignants qui œuvrent avec des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Le mandat du comité est de :

- a) donner son avis sur les politiques et l'organisation des services offerts aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et faire des recommandations quant à la mise en œuvre de la politique et des modalités d'intégration des élèves aux groupes réguliers ainsi que sur les services de soutien à offrir aux élèves pour faciliter leur intégration;
- b) recommander des modèles d'organisation des services qui pourraient être mis en place dans les écoles afin de soutenir les projets visant, entre autres, la création de nouveaux groupes résultant d'une pondération a priori, la création d'une classe de ressources ou de transition ou l'ajout de nouveaux services;
- c) donner son avis sur les services à offrir au niveau de la Commission ;
- d) vérifier toutes les ressources disponibles en vertu de la clause 8-9.03 ;
- e) déterminer les critères pour l'allocation des ressources aux écoles selon la politique en vigueur à la Commission ;
- f) analyser les requêtes des écoles en fonction des critères d'allocation établis ;
- g) recommander à la Commission, en fonction de l'ensemble des ressources allouées en vertu de la clause 8-9.03 :
 - i) l'allocation des ressources parmi les écoles ;
 - ii) la portion des ressources à être allouée en tant que compensation suite à la pondération prescrite pour des élèves ayant des besoins particuliers et devant être inscrite au budget de l'école ;
 - iii) la réserve à maintenir pour les services supplémentaires qui seront déterminés l'année suivante en vertu de la clause 8-9.07 ;

- h) recevoir et étudier les rapports préparés en vertu du sous-alinéa 8-9.05 et émettre les recommandations qu'il juge à-propos.

Le comité peut également inviter des représentantes ou des représentants d'autres secteurs d'emploi à prendre part aux discussions..

COMPOSITION

- 4-8.02 Le SEBPC est en tout temps un comité paritaire et est composé de dix (10) membres.

La Commission nomme cinq (5) membres, et le Syndicat nomme cinq (5) membres. Pour les besoins de la présente clause, la présidente ou le président du Syndicat est considéré comme une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la Commission.

Un quorum consiste en trois (3) membres de chaque partie.

FONCTIONNEMENT

- 4-8.03 Le, ou avant le 15 septembre de chaque année, la Commission et le Syndicat forment un SEBPC pour l'année scolaire. Chaque partie avise l'autre par écrit de ses représentantes ou représentants au plus tard le 15 septembre.

La directrice générale ou le directeur général ou sa déléguée ou son délégué, après avoir consulté la présidente ou le président du Syndicat, convoque la première réunion du SEBPC avant le 30 septembre.

La présidente ou le président et la ou le secrétaire du comité sont nommés annuellement. Le comité adopte toute autre règle de régie interne

Le comité se réunit au moins trois (3) fois par année, sur convocation de la présidente ou du président.

- 4-9.00 **COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ**

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 4-9.01 Constituer un espace de discussion sur toute question générale ou spécifique, relative à la santé et à la sécurité au travail.

Les objectifs et priorités du comité sont :

- a) Mettre en place et maintenir une politique définissant la procédure d'intervention ;
- b) Élaborer des modalités officielles de communication pour traiter des préoccupations soulevées par les enseignantes et enseignants ;
- c) Assurer le maintien de mesures de prévention des blessures et maladies reliées au travail ;
- d) Formuler des recommandations pour définir des solutions viables pour traiter les problèmes et les préoccupations soulevées dans les écoles et les centres ;
- e) Communiquer toute décision prise par la Commission relativement à l'implantation de services d'aide aux employés ;
- f) Fournir tout renseignement pouvant contribuer à l'amélioration et au maintien des mesures de santé et de sécurité en milieu de travail.

COMPOSITION

4-9.02 Le comité est composé d'un maximum de 6 membres (3 représentantes ou représentants de la Commission et 3 représentantes ou représentants du Syndicat).

4-9.03 Chaque partie avise l'autre par écrit de ses représentantes ou représentants au plus tard le 30 septembre. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

4-10.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

PRINCIPES GÉNÉRAUX

4-10.01 Le comité étudie toute question relative aux conditions de travail des employés à la demande de l'une ou l'autre des parties.

COMPOSITION

4-10.02 Le Comité est en tout temps un comité paritaire et est composé de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat et de trois (3) représentantes ou représentants de la Commission membres. Le fait que l'une ou l'autre des parties nomme moins de trois (3) représentantes ou représentants ne doit pas limiter le nombre de représentantes ou représentants admissibles pour l'autre partie.

FONCTIONNEMENT

4-10.03 Le comité doit se réunir dans les quinze (15) jours suivant la demande de l'une ou l'autre des parties.

5-0.00 **CONDITIONS D'EMPLOI ET BÉNÉFICES MARGINAUX**

5-1.00 **EMBAUCHE**

SECTION B Dispositions concernant la liste de priorité d'emploi à des fins d'octroi de contrats (sous réserve de la sécurité d'emploi, de la priorité d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

Part II Dispositions concernant les listes de priorité d'emploi sous réserve des principes énumérés à la Partie I

5-1.13 Les listes existantes de la convention collective précédente demeurent valides jusqu'à leur remplacement conformément aux dispositions de la section suivante.

5-1.14 a) au plus tard le 1er juillet de chaque année, la Commission dresse une liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats à temps partiel au secteur des jeunes et en fait parvenir une copie au Syndicat avant le 15 juillet. Les disciplines (conformément aux clauses 5-21.04 et 5-21.05 iv), qu'une enseignante ou qu'un enseignant donné est habilité à enseigner doivent être énumérées au côté du nom de chacune et chacun. Une enseignante ou un enseignant rencontre les exigences de l'emploi dans la mesure où elle ou il possède les qualifications ou l'expérience et autres critères conformément à la clause 5-21.06.

b) Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut apparaître sur plus d'une liste de priorité d'emploi.

c) L'enseignante ou l'enseignant admissible à plus d'une liste de priorité d'emploi choisit la liste où elle ou il sera inscrit(e).

5-1.15 Pour être admissible à la liste de priorité d'emploi, l'enseignante ou l'enseignant doit répondre à l'un des critères suivants :

a) Était inscrit, en date de l'entrée en vigueur de l'entente, sur une liste de priorité d'emploi régie conformément à l'entente précédente ;

b) A enseigné à temps partiel au sein de la Commission au cours de deux des trois dernières années scolaires, a accumulée au moins une année d'expérience (200 jours) au cours de cette période et

a fait l'objet d'une recommandation par la Commission à être ajouté(e) à la liste après avoir complété le processus d'évaluation du rendement. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas complété le processus d'évaluation du rendement peut demeurer admissible à la liste de priorité d'emploi.

- 5-1.16 Conformément au sous-alinéa a) de la clause 5-3.35, l'enseignante ou l'enseignant dont le nom apparaît sur une liste de priorité d'emploi et ayant reçu un contrat d'enseignement conserve sa priorité d'emploi pour un contrat à temps partiel si elle ou il n'est pas réembauché en raison d'un surplus pourvu que son nom demeure sur la liste des enseignantes et enseignants non réembauchés.
- 5-1.17 l'enseignante ou l'enseignant lié à un contrat à temps partiel peut accepter une assignation à des périodes d'enseignements supplémentaires pour la même école lorsque le calendrier de l'école le prévoit et que cette assignation n'entraîne pas d'autres changements jusqu'au moment de réintégrer une charge d'enseignement complète et sans que cela ne modifie le statut d'enseignant à temps partiel de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 5-1.18 La liste de priorité d'emploi est mise à jour le 1er juillet de chaque année en fonction de la durée cumulative des contrats à temps partiel pour chaque enseignante ou enseignant dont le nom apparaît sur la liste de la discipline concernée ainsi que des contrats à temps plein des enseignantes et enseignants qui y sont liés conformément au deuxième paragraphe de l'alinéa a) de la clause 5-3.35, selon le cas. Le, ou avant, le 31 juillet de chaque année, la Commission transmet un exemplaire de la liste au Syndicat.
- 5-1.19 Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant peut être retiré de la liste de priorité d'emploi pour un des motifs suivants :
- a) refus d'une offre d'emploi à l'exception :
 - i) d'un congé de maternité ou de paternité couvert par la Loi sur les normes du travail (R.S.Q., c. N-1.1) ;
 - ii) d'une invalidité ou d'un accident du travail au sens de la convention collective ;
 - iii) d'un poste à temps plein avec le Syndicat local ou l'APEQ ;
 - iv) d'un poste offert dans une école située à plus de 100 km de la résidence de l'enseignante ou de l'enseignant

- b) de l'obtention d'un emploi à temps plein ;
- c) de ne pas avoir travaillé pendant deux (2) ans ;
- d) de négligence dans l'exercice de ses fonctions en vertu de la clause 5-7.01.
- e) de quitter un poste de suppléance avant le retour de l'enseignante ou de l'enseignant absent(e). Advenant que la suppléante ou le suppléant quitte son poste avant le retour de l'enseignante ou de l'enseignant absent, elle ou il sera considéré(e) comme ayant remis sa démission à la Commission.

Lorsque le contrat de suppléance doit être prolongé, la Commission avise l'enseignante ou l'enseignant par écrit et transmet une copie au Syndicat.

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

5-1.20 Pour l'octroi d'un contrat à temps plein, à temps partiel ou de suppléance, la Commission offre le contrat à l'enseignante ou à l'enseignant ayant le plus d'ancienneté, dans la mesure où elle ou il répond à la notion de capacité telle que définie aux clauses 5-21.04 et 5-21.05.

5-1.20.01 Toute candidate ou tout candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la Commission doit :

- a) Fournir la preuve de ses qualifications et de son expérience ;
- b) Fournir l'original de leurs certificats, diplômes, brevets et relevés de notes à la Commission ;
- c) Fournir la preuve de leur expérience en enseignement ou toute expérience pertinente ;
- d) produire tous les autres renseignements par écrit tels que requis à la suite d'une demande d'emploi.

5-1.20.02 Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'embauche ou toute omission personnelle de l'enseignante ou de l'enseignant de se conformer aux dispositions des clauses 5-1.20.01 lorsqu'il est possible de le faire est cause d'annulation du contrat par la Commission.

5-1.20.03 L'enseignante ou l'enseignant doit, le plus tôt possible, aviser par écrit la Commission de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

5-1.20.04 Lors de l'embauche d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la Commission fournit à l'enseignante ou à l'enseignant :

- un lien pour télécharger une version numérique de ce document ;
- un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat ;
- un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou d'exemption, s'il y a lieu.
- un lien pour télécharger des relevés de paie

Section D Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément à l'alinéa i) de la clause 5-3.36

La conséquence est la même que celle qui s'applique pour le refus d'un poste à temps partiel ou d'un contrat de suppléance, telle quelle ou avec les modifications nécessaires.

Section E Suppléance

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance. À défaut de ce qui précède, la Commission fait appel :

soit

à une suppléante ou à un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par la Commission à cet effet ;

ou

des enseignantes ou des enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures conformément à la clause 8-7.02 a) de l'entente et qui veulent le faire sur une base volontaire ;

soit

si aucune ou aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignantes ou enseignants de l'école selon le système de dépannage mentionné à la clause 4-

2.02.

Sauf dans le cas où une enseignante ou un enseignant est affecté en partie à la suppléance, elle ou il est libéré de l'obligation d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la troisième journée d'absence consécutive de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-6.00 **DOSSIER PERSONNEL ET TOUTE QUESTION RELATIVE AUX MESURES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES À L'EXCLUSION DU RENVOI ET DU NON-RÉEMBAUCHAGE**

Mesures disciplinaires et sanctions

- 5-6.01 Toute mesure disciplinaire doit être communiquée sous la forme d'une lettre d'avertissement, de réprimande ou de suspension. La suspension peut être imposée avec ou sans salaire complet. La durée de la suspension ne peut excéder trente (30) jours ouvrables, à moins d'une entente contraire intervenue entre la Commission et le Syndicat.
- 5-6.02 Tout avis de mesure disciplinaire doit émaner de la Commission ou de la direction de l'école conformément aux dispositions du présent article.
- 5-6.03 En général, une lettre de réprimande n'est versée au dossier personnel 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.
- 5-6.04 Un avertissement écrit d'avertissement, de réprimande ou de suspension doit être remis à l'enseignante ou à l'enseignant et doit préciser les raisons à l'origine de la mesure disciplinaire. Dans le cas d'une suspension, la durée de la période de suspension doit être indiquée.
- 5-6.05 Tout enseignante ou enseignant faisant l'objet d'une mesure disciplinaire est convoqué à une rencontre où la mesure disciplinaire est émise. Un avis écrit décrivant les motifs de la mesure disciplinaire doit être remis à l'enseignante ou à l'enseignant au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre. Un exemplaire de l'avis doit être transmis à la déléguée ou au délégué syndical.
- 5-6.06 Toute enseignante ou tout enseignant convoqué pour des raisons disciplinaires a le droit d'être accompagné par une déléguée ou un délégué syndical ou par tout autre représentante ou représentant AEA. La ou le délégué, s'il y a lieu, est libéré de ses fonctions d'enseignement pour le temps jugé nécessaire pour la réunion avec la direction de l'école.

5-6.07 La lettre d'avertissement, de réprimande ou de suspension doit être remise à l'enseignante ou à l'enseignant concerné et un exemplaire doit être transmis au Syndicat. Aux seules fins d'en attester la connaissance, toute mesure disciplinaire doit être contresignée par l'enseignante ou l'enseignant. À défaut de la contresignature de l'enseignante ou de l'enseignant sur la mesure disciplinaire, la ou le délégué AEA ou, en leur absence, une autre personne doit signer pour attester du fait qu'une copie de la mesure disciplinaire a été remise ou envoyée à l'enseignante ou à l'enseignant.

5-6.08 Dans le cas où une enseignante ou un enseignant fait défaut de se présenter à la réunion, l'avis de mesure disciplinaire contresigné doit être envoyé à l'enseignante ou à l'enseignant en question par courrier recommandé ou certifié, par télécopieur ou livré en main propre par un huissier.

Dossier personnel

5-6.09 Seul un avis disciplinaire contresigné conformément à la clause 5-6.07 peut être versé au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-6.10 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception d'un avis écrit d'avertissement, de réprimande ou de suspension, l'enseignante ou l'enseignant peut formuler des observations écrites qu'elle ou il juge à-propos sur le contenu de la mesure disciplinaire avoir ces observations écrites versées à son dossier personnel.

5-6.11 Tout avertissement écrit versé au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant devient nul et sans effet 100 jours ouvrables après la date d'émission sauf si cet avertissement est suivi d'une autre mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire pendant cette période.

5-6.12 Toute lettre d'avertissement versée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant devient nulle et sans effet 200 jours ouvrables après la date de son émission et est retournée à l'enseignante ou à l'enseignant sauf si ladite lettre est suivie d'une autre mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire pendant cette période.

5-6.13 Toute lettre de suspension versée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant doit être retirée du dossier de l'enseignante ou de l'enseignant 300 jours ouvrables après la date d'émission sauf si ladite suspension est suivie d'une autre mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire pendant cette période.

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

Mesures transitoires

- 5-6.20 Toute mesure disciplinaire émise avant l'entrée en vigueur du présent article sera régie par les dispositions de la convention en vigueur au moment où elle a été émise, à moins que la Commission et le Syndicat n'en conviennent autrement.

5-7.00 **RENOI**

5-7.01 La Commission ne peut résilier le contrat d'embauche d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : incapacité, négligence dans l'exercice de ses fonctions, insubordination, mauvaise conduite ou immoralité.

5-7.02 La Commission ou la direction de l'école peut relever temporairement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions avec ou sans traitement total.

5-7.03 L'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés par écrit sous pli recommandé, par poste certifié ou par tout autre moyen vérifiable déterminé par la Commission de :

- a) l'intention de la Commission de résilier le contrat d'embauche de l'enseignante ou de l'enseignant ;
- b) la date, l'heure et le lieu où la Commission prendra en considération la résiliation du contrat d'embauche de l'enseignante ou de l'enseignant. Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et être présents lors du vote à la rencontre publique.

Si l'enseignante ou l'enseignant concerné ou le Syndicat le requiert, une audience à huis clos avec le conseil des commissaires peut lui être accordée avant qu'une décision soit rendue. La présence du Syndicat lors de ces rencontres doit être à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.

- c) l'essentiel des faits, à titre indicatif, et les raisons qui justifient l'intention de congédier, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits communiqués.

5-7.04 Dès que le Syndicat est avisé, il peut enquêter et faire les représentations qu'elle juge nécessaires.

5-7.05 La résiliation du contrat d'embauche de l'enseignante ou de l'enseignant ne peut être faite qu'entre le 15^e et le 45^e jour de travail 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 conviennent par écrit de prolonger ce délai.

Telle décision ne peut être prise qu'à une réunion publique du conseil des commissaires ou du comité exécutif du conseil.

- 5-7.06 Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la réunion. Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et être présents lors du vote à la réunion publique. Le Syndicat et la Commission conviennent des modalités d'intervention.
- 5-7.07 Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision du conseil, la Commission avise l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat par écrit sous pli recommandé, par poste certifié ou par l'entremise d'une huissière ou d'un huissier, de sa décision de résilier ou non le contrat d'embauche de l'enseignante ou de l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a réintégré ou réintégrera ses fonctions.
- 5-7.08 Si la Commission ne résilie pas le contrat d'embauche dans le délai prescrit, l'enseignante ou l'enseignant recouvre tous ses droits, ne subit aucune perte salariale, comme si elle ou il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.
- 5-7.09 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi au criminel et que la Commission juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux en tant qu'employeur, elle peut relever l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions sans aucun salaire jusqu'à l'issue de son procès. Le délai précisé à la clause 5-7.05 commence à courir à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant avise la Commission qu'elle ou il a reçu un jugement, telle signification devant être faite dans les 20 jours de la date du jugement.
- 5-7.10 La Commission convient de ne pas invoquer l'absence de qualifications légales pour résilier le contrat d'embauche d'une enseignante ou d'un enseignant qui a été embauché comme tel.
- 5-7.11 Si le Syndicat veut soumettre un grief, il doit le faire en conformité avec l'article 9-2.00.
- 5-7.12 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le renvoi a été suivie et si les raisons alléguées par la Commission au soutien de ce renvoi constituent l'une des causes de résiliation prévues à la clause 5-7.01.

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

5-8.00 **NON-RÉEMBAUCHAGE**

- 5-8.01 Le présent article ne s'applique qu'aux enseignantes et aux enseignants réguliers.
- 5-8.02 La Commission peut décider de ne pas réembaucher une enseignante ou un enseignant pour l'une ou l'autre des raisons suivantes seulement : incapacité, négligence dans l'exercice de ses fonctions, insubordination, mauvaise conduite, immoralité et surplus d'enseignantes ou d'enseignants réguliers dans le cadre de l'article 5-3.00.
- 5-8.03 Le Syndicat doit être informé au plus tard le 15 mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, sous pli recommandé ou par poste certifiée, par télécopieur, par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler le contrat d'une, d'un ou de plusieurs enseignantes ou enseignants. La Commission doit également expédier un tel avis à l'enseignante ou l'enseignant concerné. Cependant, la présente clause ne s'applique pas au non-réembauchage pour surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00.
- 5-8.04 Dès que le Syndicat reçoit la liste, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaire.
- 5-8.05 Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision sera prise quant au non-réembauchage, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la session.
Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la session publique. La Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'intervention.
- 5-8.06 La Commission doit, avant le 1er juin de l'année scolaire en cours, aviser par écrit, sous pli recommandé, par poste certifiée, par télécopieur, par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le Syndicat de sa décision de ne pas renouveler le contrat de telle enseignante ou de tel enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision de la Commission
- Une décision concernant un non-réembauchage ne peut se faire qu'à une session du conseil des commissaires ou du comité exécutif de la Commission.
- 5-8.07 Le Syndicat peut, s'il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00.

5-8.08 Le Syndicat peut, s'il conteste les causes invoquées par la Commission, soumettre un grief à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00, mais uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été à l'emploi d'une Commission scolaire, d'une école administrée par un ministère du gouvernement ou un autre établissement d'enseignement désigné par le ministère dans lequel l'enseignante ou l'enseignant a occupé, avec le même employeur, une fonction pédagogique ou éducative pendant deux (2) périodes de cent soixante (160) jours de travail ou plus ou, s'il y a eu changement d'employeur, de trois (3) périodes de cent soixante (160) jours de travail. Chacune des périodes se situe dans une année d'embauche distincte comprise dans une période continue n'excédant pas cinq (5) ans.

5-8.09 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le renvoi a été suivie et si les raisons alléguées par la Commission au soutien de ce renvoi constituent l'une des causes de résiliation prévues à la clause 5-8.02.

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

5-8.10 Le manque de qualifications légales ne peut être invoqué contre une enseignante ou un enseignant qui a satisfait, dans les délais prescrits, aux conditions fixées pour l'obtention de telles qualifications légales mais qui n'a pas produit les documents requis à cause d'un retard administratif qui ne lui est pas imputable.

5-9.00 **DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT**

Démission

5-9.01 L'enseignante ou enseignant est lié par son contrat d'embauche pour la durée qui y est précisée. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant peut démissionner de la Commission sans subir de pénalité quinze (15) jours ouvrables après avoir avisé la Commission. L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner avant l'expiration de ce délai à la condition que la Commission ait embauché une remplaçante ou un remplaçant approprié.

Dans le cas d'une démission remise entre le 15 juin et le premier jour de travail de l'année scolaire, le délai est de quinze (15) jours.

Bris de contrat

- 5-9.02 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ne se présente pas à la direction de l'école ou du centre ou elle ou il n'assume pas les fonctions auxquelles elle ou il est affecté et qu'elle ou il néglige de donner des raisons valables pour justifier son absence dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le début de son absence, une telle absence et une telle négligence à la justifier constituent un bris de contrat, rétroactif à la date du début de l'absence. Si l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas de raisons valables dans le délai prescrit à cause d'une incapacité physique ou mentale ou à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, dont la responsabilité de la preuve incombe à l'enseignante ou à l'enseignant, telle absence ne constitue pas un bris de contrat.
- 5-9.03 Quand l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement se terminant à la fin d'une année scolaire, n'avise pas de son intention de démissionner dans le délai mentionné à la clause 5-9.01, l'enseignante ou l'enseignant est considéré de retour. Cependant, si telle enseignante ou tel enseignant n'est pas de retour à son poste le premier jour de travail de l'année scolaire au cours de laquelle elle ou il doit revenir en service, il y a alors bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la deuxième journée de travail de cette même année.
- 5-9.04 Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'utiliser son congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu peut constituer un bris de contrat à partir du début du congé à moins qu'il n'y ait eu Entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la Commission.
- 5-9.05 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant qui doit indiquer, conformément à la clause 5-7.09, qu'un jugement a été rendu dans son cas et qu'elle ou il ne le fait pas dans le délai indiqué dans cette clause, une telle absence de notification dans ledit délai constitue un bris de contrat de la part de l'enseignante ou de l'enseignant à partir de la date à laquelle elle ou il a été relevé de ses fonctions.
- 5-9.06 Lorsqu'il y a bris de contrat au sens de la clause 5-9.02, 5-9.03, 5-9.04 ou 5-9.05, le contrat n'est pas automatiquement résilié. Tel bris de contrat constitue un motif de renvoi et a pour effet de permettre à la Commission de résilier le contrat d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant selon la procédure prévue aux clauses 5-7.03, 5-7.04 et 5-7.06.
- 5-9.07 Telle résiliation est rétroactive à la date indiquée aux clauses 5-9.02 à 5-9.05.
- 5-9.08 Tout bris de contrat ne peut avoir pour effet d'annuler pour l'enseignante ou l'enseignant le paiement de toute somme due découlant de l'application de l'Entente.

5-11.00 **RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**

5-11.01 Une enseignante ou un enseignant qui est dans l'impossibilité de se présenter au travail donne un avis préalable de son absence à la directrice ou au directeur d'école ou à sa déléguée ou à son délégué selon la procédure existante sauf dans les cas d'impossibilité physique.

5-11.02 Dans le cas où la Commission désire contester les raisons de l'absence, elle doit le faire dans les trente (30) jours suivant la soumission du rapport sur l'absence. Elle le fait en avisant l'enseignante ou l'enseignant par écrit et en fait parvenir une copie au Syndicat.

Dans les quinze (15) jours de la réception d'un avis de contestation mentionné à la clause précédente, l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat peut faire toute représentation à la Commission. À défaut d'accord entre les parties, la Commission avise par écrit l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat de sa décision de déduire du salaire de l'enseignante ou de l'enseignant un montant correspondant à la durée de l'absence prescrite à la clause 6-8.03 de l'entente.

5-11.03 Une enseignante ou enseignant qui réintègre ses fonctions avise la directrice ou le directeur d'école ou sa déléguée ou son délégué selon les procédures existantes.

5-11.04 Tout formulaire d'absence pour absence médicale de plus de quatre (4) jours consécutifs doit être accompagné d'un certificat médical pour être considéré complet.

5-11.05 L'enseignante ou l'enseignant n'est pas obligé de se présenter à l'école dans les circonstances suivantes :

a) la Commission ferme l'école aux élèves en raison des intempéries ou pour toute autre raison qui rend l'édifice non sécuritaire selon l'usage normal. L'enseignante ou l'enseignant a la responsabilité de s'assurer que l'école a été déclarée fermée par la Commission ;

b) L'école est fermée aux élèves en raison des intempéries ou pour toute autre raison qui rend l'édifice non sécuritaire selon l'usage normal lorsque les élèves sont présents. Dans ce cas, les enseignantes ou les enseignants demeurent en devoir jusqu'à ce que le départ des élèves ait été effectué à la satisfaction de la direction de l'école.

5-12.00 **RESPONSABILITÉ CIVILE**

- 5-12.01 Le présent article s'applique également à la suppléante ou au suppléant occasionnel, à l'enseignante ou à l'enseignant à la leçon et à l'enseignante ou à l'enseignant à taux horaire.
- 5-12.02 La Commission s'engage à prendre fait et cause pour toute enseignante et tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée 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 de l'école. La Commission convient de n'exercer contre l'enseignante ou l'enseignant aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal la ou le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.
- 5-12.03 Dès que la responsabilité de la Commission a été établie par un tribunal, elle dédommage toute enseignante ou tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de toute nature normalement utilisés ou apportés à l'école, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou de destruction par force majeure, tel un incendie, la Commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant même si sa responsabilité légale n'est pas établie. Dans le cas où telle perte, telle destruction ou tel vol est déjà couvert par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.
- 5-15.00 **NATURE, DURÉE, MODALITÉS DES CONGÉS SANS SOLDE AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS À L'EXCLUSION DES CONGÉS PRÉVUS AUX PRÉROGATIVES SYNDICALES ET AUX DROITS PARENTAUX DE MÊME QUE CEUX PRÉVUS POUR CHARGE PUBLIQUE**
- 5-15.01 La Commission peut accorder un congé sans solde pour une durée d'une année complète ou une durée inférieure à celle-ci.
- 5-15.02 Malgré la clause 5-15.06, la Commission accorde, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, un congé sans solde pour une année scolaire complète ou pour le reste de l'année scolaire courante pour des circonstances personnelles atténuantes dues à :
- a) la mort du conjoint, d'un enfant, de la mère ou du père de l'enseignante ou de l'enseignant ;
 - b) la maladie ou un accident grave du conjoint, d'un enfant ou d'un parent de l'enseignante ou de l'enseignant ;

- c) à une maladie prolongée après épuisement de tous les avantages découlant d'un congé de maladie.

5-15.03 La Commission accorde des congés pour toute demande de congé sans solde soumis pour les raisons suivantes :

- a) afin de permettre à une enseignante ou à un enseignant de poursuivre des études universitaires à temps plein et à toute enseignante ou à tout enseignant dans le domaine de la formation professionnelle de suivre toute formation reconnue par la Commission ;
- b) afin de permettre à une enseignante ou à un enseignant d'effectuer un service dans les écoles de la Défense nationale du gouvernement fédéral, ou dans une école étrangère organisé par le gouvernement provincial (prêt de service) ;
- c) afin de permettre à une enseignante ou à un enseignant de travailler à l'élaboration d'un programme d'études dans un domaine relié à son affectation d'enseignement.

5-15.04 La Commission peut accorder, à sa discrétion, un congé sans solde pour une période précise n'excédant pas une année contractuelle pour toute autre raison qu'elle juge valable, incluant la prolongation du congé de maternité ou de paternité de deux (2) ans allouée selon la clause 5-13.60 de l'entente.

L'octroi du congé est la responsabilité exclusive de la Commission. Cependant, lors de refus d'une demande de congé, la Commission, si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande, fournit à l'enseignante ou à l'enseignant les motifs relatifs à sa décision. Ces motifs donnés de bonne foi ne peuvent pas être contestés.

5-15.05 Toute demande de congé sans solde ou toute prolongation de celui-ci doit être soumise par écrit à la directrice ou au directeur des ressources humaines.

Toute demande de congé sans solde pour une année scolaire complète doit être soumise avant le 15 mars de l'année précédente.

5-15.06 L'enseignante ou l'enseignant dont la demande de congé pour l'année scolaire suivante a été approuvée est avisé au plus tard le 20 avril. L'enseignante ou l'enseignant dont la demande a été refusée en est aussi avisé à la même date.

5-15.07 La Commission se réserve le droit de résilier l'embauche de toute enseignante ou de tout enseignant qui utilise son congé sans solde à des fins autres que celles pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant l'a obtenu, mais cette décision n'est prise qu'après l'étude du cas par la directrice générale ou le directeur général et la présidente ou le président du Syndicat.

5-15.08 Dès son retour d'un congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant est affecté à des fonctions conformément aux dispositions de la présente entente.

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

5-16.01 L'enseignante ou l'enseignant invité à donner des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des activités (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'ateliers pédagogiques) ayant trait à l'éducation peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente entente si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.

5-16.02 Les clauses 5-16.03 à 5-16.05 s'appliquent à une enseignante ou à un enseignant invité à participer à un programme d'échange avec les provinces canadiennes ou avec des pays étrangers dans le cadre d'une entente conclue entre la Commission, le Gouvernement du Canada ou le Gouvernement du Québec et un gouvernement d'un pays étranger ou un gouvernement d'une autre province.

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

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

5-16.05 Dès son retour, l'enseignante ou l'enseignant est affecté à des fonctions conformément aux dispositions de la présente entente.

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

5-18.01 Le Syndicat avise la Commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Elle transmet à la

Commission un exemplaire du formulaire type d'autorisation de déduction.

- 5-18.02 La Commission coopère pour faciliter la réalisation matérielle d'un tel projet.
- 5-18.03 Trente (30) jours après l'envoi des autorisations par cette caisse d'épargne ou d'économie à la Commission, celle-ci prélève sur chaque versement de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant qui a signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué aux fins de déduction ou de dépôt à la caisse d'épargne ou d'économie.
- 5-18.04 Trente (30) jours après un avis écrit provenant d'une enseignante ou d'un enseignant à cet effet, la Commission cesse la retenue de la contribution de l'enseignante ou de l'enseignant à la caisse d'épargne ou d'économie.
- 5-18.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse d'épargne ou d'économie concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.
- 5-18.06 La liste des changements à effectuer dans les déductions n'est émise qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le premier et le dernier jour de février de chaque année.

5-21.00 **AFFECTATION ET MUTATION**

Section B PROCÉDURE D'AFFECTATION ET DE TRANSFERT SUJETTE AUX CRITÈRES NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

- 5-21.10 Aux fins de l'application du présent article, lorsque deux (2) ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience dans le champ d'activité est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale dans le champ d'activité, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté. Si après l'application de ces procédures une impasse existe toujours, l'enseignante ou l'enseignant est choisi par la Commission.
- 5-21.11 Si, à la suite de l'application des procédures de la clause 5-3.13, il y a des besoins de personnel dans l'une des catégories ou sous-catégories d'enseignantes ou d'enseignants de l'école, la direction de l'école tente de les combler parmi les enseignantes ou les enseignants de l'école, excédentaires ou non.

En procédant ainsi, la direction de l'école tient compte des critères

d'affectation décrits aux clauses 5-21.05 et 5-21.06 de l'entente.

La direction de l'école avise le conseil d'école du résultat de ces procédures.

- 5-21.12 Le ou avant le 1er avril de chaque année, la directrice ou le directeur d'école fournit à chaque enseignante ou à chaque enseignant de l'école, incluant les enseignantes et les enseignants en congé avec ou sans solde, un formulaire sur lequel l'enseignante ou l'enseignant peut indiquer sa préférence quant à l'affectation ou à la mutation pour l'année scolaire suivante.
- 5-21.13 L'enseignante ou l'enseignant doit pouvoir indiquer sur le formulaire type mentionné à la clause 5-21.12 sa préférence quant à la même affectation ou à une affectation similaire.
- 5-21.14 Ces préférences d'affectation sont prises en considération lorsque la direction de l'école détermine l'affectation provisoire des enseignantes ou des enseignants de l'école pour l'année scolaire suivante.
- 5-21.15 Avant le 15 mai de chaque année, la Commission affiche dans chacune de ses écoles une liste provisoire des besoins en personnel qui restent à combler pour l'année scolaire suivante en indiquant les renseignements pertinents. Avant cette date, la Commission avise, par écrit, les enseignantes et les enseignants qui demeurent excédentaires à la suite de l'application de la clause 5-21.11 et qui sont alors sujets à une mutation.
- 5-21.16 a) Dans les cinq (5) jours de l'affichage de cette liste, les enseignantes ou les enseignants qui sont alors sujets à une mutation doivent exprimer par écrit à la direction de l'école leurs préférences quant aux besoins de personnel affichés par la Commission conformément à la clause 5-21.15 ainsi que leur intérêt pour tout autre poste.
- b) Dans les mêmes cinq (5) jours, toute autre enseignante ou tout autre enseignant peut aussi exprimer ses préférences quant aux postes affichés.
- 5-21.17 a) À la suite de l'application de la clause 5-21.16, la Commission, procédant par ordre d'ancienneté, décide de la mutation des enseignantes et des enseignants déclarés excédentaires afin de combler les besoins affichés conformément à la clause 5-21.10.
- b) À la suite de l'application du paragraphe (a) ci-dessus de la présente clause, la Commission, procédant par ordre

d'ancienneté, étudie et décide de la mutation des enseignantes ou des enseignants non excédentaires qui ont demandé une mutation conformément à la clause 5-21.12 ou à la clause 5-21.16 de la présente entente afin de combler les besoins affichés conformément à la clause 5-21.10.

- 5-21.18 Dès que d'autres postes vacants deviennent disponibles, la Commission continue à considérer les demandes mentionnées conformément à la clause 5-21.16 or article 8-11.00 en procédant par ordre d'ancienneté et en tenant compte des critères d'affectation de la clause 5-21.06 de l'entente.
- 5-21.19 Si un poste à pourvoir au sein d'une école survient avant le 30 juin, mais après l'application de la clause 5-21.17, l'enseignante ou l'enseignant excédentaire de cette école qui a été affecté ailleurs peut retourner à son école d'origine si elle ou il répond aux exigences du poste et si elle ou il en a fait la demande par écrit à la Commission. Entre le 1er juillet et le premier jour de travail de l'année scolaire, la Commission prend en considération toute demande écrite de la part de l'enseignante ou de l'enseignant excédentaire muté de retourner à son école d'origine si l'enseignante ou l'enseignant répond aux exigences du poste vacant dans cette école.
- 5-21.20 a) Deux (2) enseignantes ou enseignants ou plus peuvent échanger leurs catégories dans une école ou entre deux (2) écoles ou leur affectation d'enseignement entre écoles avec l'approbation de la directrice ou du directeur de l'école ou des écoles concernées et la Commission.

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'échange d'affectation :

- a) l'échange a une durée d'une année scolaire, du 1er juillet au 30 juin.
- b) une enseignante ou un enseignant qui participe à un tel échange est réputé, pour raison de sécurité d'emploi, d'affectation et de mutation, être à son poste régulier et maintient tous les droits reliés au poste et à la classification qu'elle ou il aurait en tant que membre du personnel habituel.
- 5-21.21 La Commission dresse une liste des enseignantes et enseignants qui ont fait une demande de mutation et fait parvenir une copie de cette liste au Syndicat au plus tard le 15 mai.

COMPULSORY TRANSFERS

- 5-21.22 Toute mutation obligatoire d'une enseignante ou d'un enseignant se fait après consultation de l'enseignante ou de l'enseignant et de la

présidente ou du président du Syndicat.

5-21.23 L'enseignante ou l'enseignant visé par une mutation pour l'année scolaire suivante en est avisé par écrit normalement au plus tard le 15 juin.

5-21.24 L'enseignante ou l'enseignant visé par une mutation au cours des mois de juillet et août en est avisé par poste certifiée ou l'équivalent. Le défaut d'en recevoir avis ne porte pas préjudice à l'application de la mutation.

5-21.25 L'enseignante ou l'enseignant visé par une mutation durant l'année scolaire en est avisé par écrit, si possible, au moins dix (10) jours à l'avance. Un tel avis doit être daté d'au moins dix (10) jours civils avant la date où la mutation prend effet.

6-8.00 **MODALITÉS DE VERSEMENT DU SALAIRE**

6-8.01 Le versement du salaire se fait par virement direct de fonds.

6-8.02 Chaque enseignante ou enseignant reçoit un relevé expliquant le salaire et les déductions pour chaque versement.

6-8.03 Si la Commission découvre ou est informée d'une erreur dans le versement de la rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant, cette erreur est corrigée au plus tard lors du deuxième versement de la rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant de la date où l'erreur a été découverte ou signalée. Si un montant est versé en trop à l'enseignante ou à l'enseignant, la Commission déduit un maximum de 15 % du salaire de l'enseignante ou de l'enseignant sur chaque paie, jusqu'à ce que le montant versé en trop soit totalement remboursé.

6-8.03 La compensation pour le dépassement du nombre d'élèves est payée à chaque année en trois (3) versements au plus tard aux dates ou aux événements suivants :

les fêtes de Noël ;
le 15 avril et
la période de paie après le 30 juin.

7-2.00 **PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DES PROGRAMMES DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL À L'ÉCHELLE**

PROVINCIALE)

7-2.01 Les modalités du présent article sont précisées à l'article 4-6.00 de la présente entente.

8-5.00 DÉBUT ET FIN DE L'ANNÉE SCOLAIRE

8-5.01 Les dispositions suivantes remplacent la clause 8-5.01 de l'entente :

L'année de travail d'une enseignante ou d'un enseignant compte 200 jours de travail.

Pourvu que la Commission et le Syndicat conviennent de la répartition des jours de travail (clause 8-5.02), l'année de travail ne comportera pas plus de quatre (4) journées pédagogiques avant le début des classes.

À défaut d'une entente relative à la répartition des jours de travail (clause 8-5.02), l'année de travail d'une enseignante ou d'un enseignant débute le 1er septembre et se termine le 30 juin.

8-5.02 DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'INTÉRIEUR DE L'ANNÉE DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL ET DE LA PÉRIODE COUVERTE PAR L'ANNÉE DE TRAVAIL.

- A. Sous réserve des sous-alinéas suivants, la distribution des jours de travail (jours d'enseignement et journées pédagogiques) dans le calendrier est la responsabilité de la Commission.
- B. Parmi les journées pédagogiques, un certain nombre est désigné comme des journées pédagogiques à l'échelle de la Commission, des journées pédagogiques de l'école et trois (3) sont désignées comme des journées pédagogiques réservées aux enseignantes et aux enseignants.
- C. Les journées pédagogiques réservées aux enseignantes et aux enseignants sont des jours de travail réguliers, à moins d'être utilisées comme temps compensatoire conformément aux directives de la Commission, mais sont réservées à la planification personnelle de l'enseignante ou de l'enseignant.
- D. Afin d'assurer un minimum de 180 jours d'enseignement dans chaque école, la Commission peut convertir les journées pédagogiques en jours d'enseignement, à l'exception de trois (3)

journées pédagogiques réservées aux enseignantes et aux enseignants.

- E. La présidente ou le président du Syndicat ou sa déléguée ou son délégué et la directrice ou le directeur des ressources humaines ou sa déléguée ou son délégué se rencontrent au plus tard le 31 octobre afin de discuter de la distribution des jours de travail dans le calendrier pour l'année scolaire suivante.
- F. Le calendrier est élaboré au plus tard le 1^{er} mars.
- G. S'il n'y a pas d'entente le 1^{er} mars entre la présidente ou le président du Syndicat ou sa déléguée ou son délégué et la directrice ou le directeur des ressources humaines ou sa déléguée ou son délégué, la Commission détermine la distribution des jours de travail, tout en tenant compte de ce qui suit:
 - 1. Le nombre de jours d'enseignement est de 180 jours.
 - 2. Les journées pédagogiques précèdent ou suivent directement la semaine de relâche (1); le congé de Pâques (1) et la dernière période de journées pédagogique du mois de juin (1).
 - 3. Au moins une journée pédagogique est prévue pour le congrès annuel de l'APEQ.
 - 4. Une journée pédagogique est prévue pour les besoins des activités de correction tous les deux (2) ans.

8-6.00 **SEMAINE DE TRAVAIL**

8-6.06 **MODALITÉS DE RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL**

Les vingt-sept (27) heures de présence assurent une période d'une heure par semaine de présence commune précédant ou suivant l'horaire des élèves afin de permettre aux enseignantes et aux enseignants de s'acquitter de leurs fonctions générales (voir l'article 8-2.01 of the de l'entente).

Le conseil d'école est consulté sur le jour fixé pour une heure de présence commune ainsi que le mécanisme pour modifier ladite heure.

Avant le 30 septembre, ce qui suit aura lieu :

La directrice ou le directeur d'école rencontre chaque enseignante ou

enseignant afin de lui remettre une copie de son horaire conformément à l'article 8-7.02 b) de l'entente provinciale and l'informe des périodes de présence qui devront être ajoutées pour rendre le temps total de présence à vingt-sept (27) heures par semaine.

L'enseignante ou l'enseignant ajoute des périodes de présence à son horaire pour rendre le temps total de présence à vingt-sept (27) heures par semaine.

L'enseignante ou l'enseignant soumet une copie de son horaire indiquant les vingt-sept (27) heures totales de présence à la directrice ou au directeur d'école pour approbation.

L'enseignante ou l'enseignant informe la direction de l'école de la détermination des moments appropriés pour l'accomplissement des cinq (5) heures de travail de nature personnelle.

À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, la Commission ou la directrice ou le directeur d'école peut affecter l'enseignante ou l'enseignant à un lieu de travail à l'extérieur de l'école pour l'accomplissement des cinq (5) heures de travail de nature personnelle.

Pour telle période de présence commune, la directrice ou le directeur d'école, la représentante ou le représentant de la Commission ou du conseil d'école fournit, au moins 24 heures à l'avance, un plan de toute question précise qui touche l'ensemble ou quelques enseignantes ou enseignants dont la présence est requise pour une réunion particulière. Dans des circonstances atténuantes, la directrice ou le directeur d'école peut décider de ne pas tenir compte de l'avis de 24 heures afin de traiter d'une question urgente.

En déterminant le cadre des trente-cinq (35) heures par semaine, la Commission établit le temps de présence de l'enseignante ou de l'enseignant dans un cadre allant de 7 h à 18 h, à moins que l'enseignante ou l'enseignant concerné ne soit affecté aux activités du service de l'éducation des adultes ou de la formation professionnelle.

De plus, ce cadre doit se traduire dans une amplitude quotidienne n'excédant pas huit (8) heures. Dans le cas d'enseignantes ou d'enseignants affectés au service de l'éducation des adultes, le jour de travail ne peut se terminer après 23 h et doit se situer dans une journée de travail de huit (8) heures consécutives.

En déterminant la journée de travail, la Commission ne peut demander à l'enseignante ou à l'enseignant d'être à l'école plus de quinze (15) minutes avant le début ou plus de dix (10) minutes après la fin de ses fonctions.

8-7.07 Surveillance des déplacements d'élèves non compris dans la tâche éducative

- a) Cela comprend la surveillance des élèves de chaque enseignante ou enseignant lors de l'entrée et de la sortie de classe et des élèves au cours de leurs déplacements.
- b) La directrice ou le directeur d'école élabore, après consultation du conseil d'école, une politique pour les types de surveillance décrits au paragraphe a).
- c) La politique doit assurer une surveillance constante de tout groupe d'élèves lors de leurs déplacements à l'école.

8-8.04 Rencontres collectives et rencontres avec les parents

La Commission ou la direction de l'école peut, sur avis d'au moins une semaine, convoquer les enseignantes ou les enseignants à toute rencontre collective se tenant durant l'année de travail des enseignantes et des enseignants, compte tenu des dispositions suivantes :

L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur des 32 heures de présence prescrites à la clause 8-6.02 de la présente entente de même qu'aux temps prescrits à l'alinéa suivant.

En dehors des 32 heures de présence prescrites à la clause 8-6.02 de la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant une année de travail à plus de :

- i) dix (10) rencontres collectives d'enseignantes et d'enseignants convoquées par la Commission ou la direction de l'école. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de tous les élèves de l'école mais peuvent dépasser le cadre de la semaine de travail de l'enseignante ou de l'enseignant tel que prévu à la clause 8-6.02 de la présente entente. Aux fins de l'application de ce sous-alinéa, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes ou d'enseignants toute rencontre d'un groupe particulier d'enseignantes ou d'enseignants du même degré, cycle, ordre, matière et école ;
- ii) trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces réunions se tiennent normalement en soirée et sont normalement d'une durée n'excédant pas trois heures.

En plus des dispositions de la clause 8-6.02, si le nombre de réunions

mentionné au sous-alinéa i) ou la durée ou le nombre mentionné au sous-alinéa ii) est dépassé, une compensation est accordée selon les directives de la Commission.

8-12.00 **RÉPARTITION DES TÂCHES ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE.**

AFFECTATION D'ENSEIGNEMENT

- 8-12.01 Chaque année, avant le 30 avril, la direction de l'école définit les objectifs pédagogiques préliminaires et l'organisation de l'école pour l'année scolaire, et ce, après la participation des enseignantes ou enseignants de l'école.
- 8-12.02 À cette fin, la directrice ou le directeur d'école secondaire fournit au conseil d'école un sommaire des données relatives à la sélection de cours par les élèves, et ce, dès que disponible.
- 8-12.03 La Commission se réserve le droit de répartir toutes les enseignantes et tous les enseignants dans le système afin de répondre aux priorités et objectifs déterminés. Nonobstant ce qui précède, la Commission tente d'atteindre les objectifs suivants :
- a) une normalisation du ratio élèves-enseignant pour les écoles primaires similaires.
 - b) une uniformisation de la fréquence et de l'occasion de recevoir de l'enseignement spécialisé.
 - c) disposer d'enseignantes ou d'enseignants expérimentés au niveau primaire pour les classes de première.
- 8-12.04 Dans la distribution des fonctions et responsabilités au secondaire, la Commission ou son ou ses délégués s'efforcent d'assurer que le nombre de préparatifs des différents cours par jour soient minimisés.
- 8-12.05 Dans la préparation des horaires d'examens et de surveillance, la directrice ou le directeur d'école tient compte des enseignantes ou des enseignants qui ont un grand nombre de corrections pour assurer que ces enseignantes ou enseignants soient affectés à un horaire de surveillance réduit de façon significative.
- 8-12.06 En reconnaissance des préparations spécifiques requises pour les élèves de la classe titulaire, chaque enseignante ou enseignant avec une affectation de titulaire verra son affectation incluse dans sa charge de travail, telle que définie dans la clause 8-7.02 a) de l'entente.

8-12.07 Pour l'enseignante ou l'enseignant affecté à l'enseignement primaire et secondaire de l'école, la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant, définie à la clause 8-7.02 a) de l'entente, est calculée selon la formule suivante :

$$1\ 380 \text{ min./semaine} = (1,15 \times S) + P$$

Où S = nombre de minutes d'enseignement dispensé aux élèves du secondaire et,

P = nombre de minutes d'enseignement dispensé aux élèves du primaire

8-12.08 Aux fins de déterminer la désignation d'une classe partagée qui regroupe des élèves du primaire et du secondaire aux fins de l'application des dispositions de la tâche de travail d'une enseignante ou d'un enseignant, la classe est désignée au niveau de la majorité des élèves qui la compose.

8-12.09 a) Lorsque possible, au plus tard le 15 juin, mais au moins trois (3) jours avant la fin de l'année de travail des enseignantes et des enseignants, les enseignantes ou les enseignants de l'école se voient attribuer leur matière ou leurs matières d'enseignement (secondaire), le cycle ou les cycles ou la spécialité ou les spécialités (préscolaire et primaire) déterminées provisoirement par la direction de l'école pour l'année scolaire suivante.

b) L'enseignante ou l'enseignant est avisé de tout changement à son affectation provisoire aussi tôt que possible.

c) La confirmation de ces affectations provisoires pour une enseignante ou un enseignant d'une école est déterminée par la direction de l'école au début de l'année scolaire suivante. Elle avise l'enseignante ou l'enseignant de tout changement subséquent.

8-12.10 Les affectations spécifiques mentionnées à la clause 8-12.09 c) peuvent être modifiées par avis écrit envoyé à l'enseignante ou à l'enseignant régulier concerné qui n'est pas excédentaire. Les réaffectations effectuées après le 15 octobre de chaque année doivent permettre à l'enseignante ou à l'enseignant un avis maximal de cinq (5) jours avant le début de la nouvelle affectation. À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, la directrice ou le directeur d'école peut libérer l'enseignante ou l'enseignant d'une partie de sa tâche éducative pour une période n'excédant pas cinq (5) jours pour lui permettre de se préparer à sa nouvelle affectation.

8-12.11 La directrice ou le directeur d'école et l'enseignante ou l'enseignant

ayant une affectation partielle doivent parvenir à une entente écrite sur les jours pédagogiques durant lesquels la présence de l'enseignante ou de l'enseignant sera requise au cours des trois (3) premières semaines suivant son embauche.

ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS ITINÉRANTS

8-12.12 En déterminant la distribution des fonctions et responsabilités des enseignantes ou enseignants itinérants, la directrice ou le directeur d'école tient compte de la condition suivante : Le temps attribué à l'ensemble des fonctions et responsabilités affectées en vertu de la clause 8-6.02 a) de l'entente comprend au moins 30 minutes pour chaque jour où une enseignante ou un enseignant itinérant est requis d'exercer ses fonctions dans deux (2) écoles ou plus. Si le temps de déplacement entre les écoles est supérieur à trente (30) minutes, le temps attribué inclut ce temps en conséquence.

PÉRIODE DU REPAS DU MIDI

8-12.13 La période du repas du midi d'une enseignante ou d'un enseignant mentionnée à la clause 8-8.03 de l'entente doit permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de se prévaloir des services réguliers de cafétéria, lorsque ceux-ci sont disponibles à l'école.

Dans les écoles où des services de cafétéria ne sont pas disponibles, la période du repas du midi de l'enseignante ou de l'enseignant débute pas plus de vingt-cinq (25) minutes avant la première période de repas des élèves et se termine pas plus de vingt-cinq (25) minutes après la dernière période de repas des élèves.

Nonobstant ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant peut accepter que sa période de repas du midi mentionnée à la clause 8-8.03 de l'entente soit placée à un autre moment pourvu que cette approbation soit faite par écrit.

SURVEILLANCE

8-12.14 Afin d'assurer une surveillance adéquate aux moments prévus à la clause 8-7.02 de l'entente, les procédures suivantes s'appliquent :

- a) Autant que possible, les préférences des enseignantes et des enseignants pour les surveillances doivent être respectées.
- b) Avant la première journée de classe, la directrice ou le directeur d'école détermine, après consultation du conseil d'école, les besoins de surveillance pour l'année scolaire. Ces besoins

indiquent ;

- i) les endroits qui requièrent de la surveillance
- ii) les périodes de temps durant lesquelles ces endroits doivent être surveillés.

- c) La directrice ou le directeur d'école tente de combler les besoins de surveillance à la cafétéria conformément à la clause 8-12.13 (b) i) en n'y affectant que les enseignantes ou les enseignants qui ont indiqué une préférence à cette surveillance.

Si le temps de surveillance à la cafétéria n'est pas comblé, la directrice ou le directeur d'école consulte le conseil d'école afin de déterminer un moyen équitable de distribuer le temps à combler.

À l'école secondaire Massey-Vanier, aucune enseignante ou aucun enseignant n'est requis d'effectuer de la surveillance à la cafétéria, à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'ait indiqué cette préférence par écrit.

9-2.00 **GRIEFS ET ARBITRAGE (portant seulement sur les articles de négociation locale)**

9-2.01 Les procédures de règlement de grief mentionnées à l'article 9-1.00 de l'entente s'appliquent.

9-2.02 Au lieu de l'avis de grief mentionné à la clause 9-1.05, le Syndicat peut envoyer une lettre à la Commission pour réserver son droit de contester une mesure disciplinaire accordé en vertu de l'article 5-6.00. La lettre doit être envoyée dans le délai prescrit à la clause 9-1.05.

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

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

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

10-8.0 **HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

10-8.01 Dans le présent article, la loi se réfère à la Loi sur la santé et

la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) et les règlements se réfèrent aux règlements y afférents.

- 10-8.02 La Commission et le Syndicat coopèrent pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes ou des enseignants.
- 10-8.03 Les obligations des enseignantes et des enseignants et de la Commission sont celles prévues par la loi et les règlements.
- 10-8.04 La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la Commission pour répondre à leurs besoins particuliers ne doit diminuer en rien les efforts de la Commission, du Syndicat et des enseignantes et enseignants pour éliminer à la source même les dangers portant atteinte à leur santé, à leur sécurité et à leur intégrité physique.
- 10-8.05 a) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu par la loi, elle ou il doit sans délai en aviser la direction de l'école.
- b) Dès que la direction de l'école en est avisée, elle informe la déléguée ou le délégué syndical de la situation et des solutions qu'elle entend apporter.
- c) Conformément aux conditions décrites à la clause 3-6.01, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail aux fins de cette réunion.
- 10-8.06 Le droit de l'enseignante ou de l'enseignant mentionné à la clause 10-.05 s'exerce conformément aux articles pertinents de la loi et selon les mesures y prévues, s'il y a lieu.
- 10-8.07 La Commission ne peut renvoyer ou non rengager une enseignante ou un enseignant, ni lui imposer une mesure disciplinaire ou discriminatoire, en raison de l'exercice, de bonne foi, de son droit prévu à la clause 10-8.05.

10-9.00 **FRAIS DE DÉPLACEMENT**

- 10-9.01 Les frais de déplacement sont remboursés à l'enseignante ou à l'enseignant régulier à temps plein qui doit, au cours d'une même journée d'école, se déplacer d'un immeuble de la Commission à un autre immeuble de la Commission ou à un autre lieu de travail tel que requis par la Commission dans le cadre de ses fonctions.
- 10-9.02 Les frais de déplacement sont également remboursés aux

enseignantes ou aux enseignants à temps partiel à qui la Commission demande de se présenter à un lieu autre que l'école ou les écoles auxquelles elles ou ils sont normalement affectés.

10-9.03 L'enseignante ou l'enseignant est remboursé selon la politique de la Commission concernant les frais de déplacement.

11-2.00 **ÉDUCATION DES ADULTES - LISTE DE RAPPEL**

Partie II Dispositions concernant la liste de rappel sous réserve des principes énoncés à la Partie I

11-2.04 Les listes de la convention collective précédente demeurent valides jusqu'à leur remplacement conformément aux dispositions énoncées à la section suivante. À partir de l'année scolaire 2019 – 2020, seules les personnes possédant la qualification légale ou en voie de l'obtenir pourront être inscrites à la liste de de rappel.

11-2.05 Lors de la signature de l'entente locale la Commission doit établir deux (2) listes de rappel par spécialité pour chaque centre. Ces listes sont basées sur les listes de rappel en vigueur durant l'année scolaire 2017-2018.

11-2.06 La première liste est composée de personnes possédant la qualification légale d'enseigner dont le nom figure sur la liste de rappel en vigueur durant l'année scolaire 2017-2018.

11-2.07 La deuxième liste est composée de personnes ne possédant pas la qualification légale d'enseigner dont le nom figure sur la liste de rappel en vigueur durant l'année scolaire 2017-2018. Cette liste cessera d'exister le 30 juin 2019.

11-2.08 Lorsque la Commission décide d'embaucher une enseignante ou un enseignant à temps plein, à temps partiel, pour un contrat de suppléance ou à taux horaire, les procédures suivantes s'appliquent :

La Commission doit d'abord utiliser la liste des personnes qui possèdent la qualification légale d'enseigner. Lorsque la liste est épuisée, la Commission utilise la liste des personnes sans qualification légale. Dans les deux cas, la Commission offre les postes à pourvoir aux enseignantes ou aux enseignants possédant le plus d'ancienneté dans la spécialité concernée.

11-2.09 Le 30 juin de l'année scolaire 2017-2018, la Commission ajoute à ces listes, par spécialité, les noms des enseignantes ou des enseignants qui ont enseigné avec succès un minimum de trois cent (300) heures pour

la Commission lors de l'année scolaire 2017-2018 dans une spécialité donnée à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, à temps partiel ou à titre de suppléante ou de suppléant et dont le nom est ajouté à la liste à la suite d'une recommandation formulée par la Commission au terme du processus d'évaluation.

Il est entendu que le minimum requis de trois cents (300) heures s'applique à chaque spécialité si une enseignante ou un enseignant, lors d'une année donnée, enseigne dans plus d'une spécialité.

Pour chaque nom d'enseignante ou d'enseignant sur la liste, la Commission devra, dans le cas d'ajout de nouveaux noms, inscrire le nombre d'heures d'enseignement dispensées lors de l'année scolaire 2017-2018, jusqu'à un maximum de huit cents (800) heures.

Dans le cas des noms déjà sur la liste, additionner le nombre d'heures d'enseignement dispensées lors de l'année scolaire 2017-2018, jusqu'à un maximum de huit cents (800) heures, à celles déjà créditées à une enseignante ou à un enseignant concerné.

Il est entendu que si une enseignante ou un enseignant a enseigné dans plus d'une spécialité, la Commission scolaire ne reconnaitra pas plus qu'un total de huit cents (800) heures dans l'année 2017-2018.

11-2.10 À partir de l'année scolaire 2018– 2019, seules les personnes possédant la qualification légale ou en voie de l'obtenir pourront être inscrites à la liste de de rappel.

11-2.11 À partir du 30 juin de l'année scolaire 2018-2019, la Commission ajoute à ces listes, par spécialité, les noms des enseignantes ou des enseignants qui ont enseigné avec succès un minimum de 300 heures pour la Commission lors de l'année scolaire 2017-2018 dans une spécialité donnée à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à temps partiel dont le nom est ajouté à la liste à la suite d'une recommandation formulée par la Commission au terme du processus d'évaluation.

Il est entendu que le minimum requis de trois cents (300) heures s'applique à chaque spécialité si une enseignante ou un enseignant, lors d'une année donnée, enseigne dans plus d'une spécialité.

Pour chaque nom d'enseignante ou d'enseignant sur la liste, la Commission devra, dans le cas d'ajout de nouveaux noms, inscrire le nombre d'heures d'enseignement dispensées lors de l'année scolaire précédente, jusqu'à un maximum de huit cents (800) heures.

Dans le cas des noms déjà sur la liste, additionner le nombre d'heures d'enseignement dispensées lors de l'année scolaire précédente, jusqu'à un maximum de huit cents (800) heures, à celles déjà créditées à une enseignante ou à un enseignant concerné.

Il est entendu que si une enseignante ou un enseignant a enseigné dans plus d'une spécialité, la Commission scolaire ne reconnaitra pas plus qu'un total de huit cents (800) heures dans l'année précédente.

La liste des spécialités inclut :

- a) Discipline linguistiques de la 1^{ère} à la 5^e secondaire
- b) Éveil à la lecture / techniques d'étude / pré-secondaire
- c) Français langue seconde de la 1^{ère} à la 5^e secondaire
- d) Mathématiques de la 1^{ère} à la 5^e secondaire / applications sur l'ordinateur / sciences (incluant sciences physiques, biologie, chimie, physique)
- e) Services d'intégration sociale
- f) Sciences humaines (incluant le développement des compétences sociales personnelles)
- g) Francisation
- h) Intégration sociale et professionnelle

11-2.12 Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant peut être retiré de la liste de rappel pour un des motifs suivants :

- a) refus d'une offre d'emploi à l'exception :
 - i) d'un congé de maternité ou de paternité couvert par la loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) ;
 - ii) d'une invalidité ou d'un accident de travail au sens de la convention collective ;
 - iii) d'un poste à temps plein avec le Syndicat local ou l'APEQ ;
- b) ne pas avoir travaillé pendant deux (2) ans ;
- c) négligence dans l'exercice de ses fonctions conformément à la clause 5-7.01.
- d) Avoir fait défaut de mener à terme un contrat de suppléance avant le retour de l'enseignante ou de l'enseignant. La suppléante ou le suppléant qui fait défaut de mener à terme un contrat de suppléance avant le retour de l'enseignante ou de l'enseignant est réputé avoir démissionné de la Commission.

Si le contrat de suppléance doit être prolongé, la Commission avise l'enseignante ou l'enseignant par écrit et fait parvenir une copie dudit avis au Syndicat

13-3.00 **FORMATION PROFESSIONNELLE - LISTE DE RAPPEL**

Partie II Dispositions concernant la liste de rappel sous réserve des principes énoncés à la Partie I

13-3.05 Les listes de la convention collective précédente demeurent valides jusqu'à leur remplacement conformément aux dispositions énoncées à la section suivante.

À partir de l'année scolaire 2019 – 2020, seules les personnes possédant la qualification légale ou en voie de l'obtenir pourront être inscrites à la liste de de rappel.

Lors de la signature de l'entente locale la Commission doit établir deux (2) listes de rappel par spécialité pour chaque centre. Ces listes sont basées sur les listes de rappel en vigueur durant l'année scolaire 2017-2018.

13-3.06 Une liste de rappel distincte est établie pour chaque centre de formation professionnelle.

Au 1^{er} juillet de chaque année scolaire, la Commission établit deux (2) listes de rappel par catégorie ou sous-catégorie pour chaque centre.

La première liste est composée de personnes possédant la qualification légale d'enseigner dont le nom figure sur la liste de rappel en vigueur durant l'année scolaire 2017-2018.

La deuxième liste est composée de personnes ne possédant pas la qualification légale d'enseigner dont le nom figure sur la liste de rappel en vigueur durant l'année scolaire 2017-2018. Cette liste cessera d'exister le 30 juin 2019.

13-3.07 Lorsque la Commission décide d'embaucher une enseignante ou un enseignant à temps plein, à temps partiel, pour un contrat de suppléance ou à taux horaire, les procédures suivantes s'appliquent :

La Commission doit d'abord utiliser la liste des personnes qui possèdent la qualification légale d'enseigner. Lorsque la liste est épuisée, la Commission utilise la liste des personnes sans qualification légale. Dans les deux cas, la Commission offre les postes à pourvoir aux enseignantes

ou aux enseignants possédant le plus d'expérience ou d'ancienneté dans la spécialité concernée. Au 1^{er} juillet 2019, seule la liste composée d'enseignantes ou d'enseignants possédant la qualification légale demeurera en vigueur.

- 13-3.08 Au 1^{er} juillet de chaque année scolaire, la Commission ajoute à ces listes, par catégorie ou sous-catégorie, les noms des enseignantes ou des enseignants qui ont enseigné avec succès un minimum de trois cents (300) heures pour la Commission lors de l'année scolaire 2017-2018 jusqu'à un maximum de sept cent vingt (720) heures, dans une catégorie ou sous-catégorie de leur spécialité, à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à temps partiel dont le nom est ajouté à la liste à la suite d'une recommandation formulée par la Commission au terme du processus d'évaluation .

Pour chaque nom d'enseignante ou d'enseignant sur la liste, la Commission devra, dans le cas d'ajout de nouveaux noms, ajouter au nombre d'heures d'enseignement dispensées par catégorie ou sous-catégorie, le nombre d'heures dispensées durant l'année scolaire précédente.

- 13-3.09 À partir de l'année scolaire 2018– 2019, seules les personnes possédant la qualification légale pourront être inscrites à la liste de de rappel.

- 13-3.10 À partir du 1^{er} juillet de l'année scolaire 2018-2019, la Commission ajoute à ces listes, par catégorie ou sous-catégorie, les noms des enseignantes ou des enseignants possédant la qualification légale et qui ont enseigné dans une catégorie ou sous-catégorie de leur spécialité un minimum de trois cents (300) heures à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire, à temps partiel ou pour un contrat de suppléance, dont le nom est ajouté à la liste à la suite d'une recommandation formulée par la Commission au terme du processus d'évaluation.

Pour chaque nom d'enseignante ou d'enseignant sur la liste, la Commission devra, dans le cas d'ajout de nouveaux noms, inscrire le nombre d'heures d'enseignement dispensées jusqu'à un maximum de sept cent vingt (720) heures.

Il est entendu que si une enseignante ou un enseignant a enseigné dans plus d'une spécialité, la Commission scolaire ne reconnaitra pas plus qu'un total de sept cent vingt (720) heures dans l'année précédente.

- 13-3.11 Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant peut être retiré de la liste de rappel pour un des motifs suivants :

- a) refus d'une offre d'emploi à l'exception :
 - i) d'un congé de maternité ou de paternité couvert par la loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) ;
 - ii) d'une invalidité ou d'un accident de travail au sens de la convention collective ;
 - iii) d'un poste à temps plein avec le Syndicat local ou l'APEQ ;
- b) ne pas avoir travaillé pendant deux (2) ans ;
- c) négligence dans l'exercice de ses fonctions conformément à la clause 5-7.01.
- a) Avoir fait défaut de mener à terme un contrat de suppléance avant le retour de l'enseignante ou de l'enseignant. La suppléante ou le suppléant qui fait défaut de mener à terme un contrat de suppléance avant le retour de l'enseignante ou de l'enseignant est réputé avoir démissionné de la Commission.

Si le contrat de suppléance doit être prolongé, la Commission avise l'enseignante ou l'enseignant par écrit et fait parvenir une copie dudit avis au Syndicat.

ENTENTES LOCALES

10-11.00 ENTENTES LOCALES

10-11.01

Les dispositions suivantes sont énoncées sous réserve d'une entente locale :

5-3.24 **Droits, obligations et traitement de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité**

Les dispositions suivantes remplacent la clause 5-3.24, sous-alinéa d) de l'entente :

- d) i) À moins d'entente au contraire entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant concerné, l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui a été affecté à une tâche éducative à temps partiel pour l'année scolaire est tenu d'être présent du début à la fin de l'année de travail, en proportion du salaire reçu en vertu de l'entente.
- ii) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité qui n'a pas de tâche éducative à temps partiel est requis d'être présent à temps plein dès le début de l'année de travail des enseignantes et des enseignants jusqu'à ce qu'elle ou il ait travaillé pendant le nombre de jours qui correspond au salaire reçu selon l'entente.

De plus, si l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité désire établir une distribution, autre que celle prévue, des jours de travail après le 101^e jour de travail, la Commission ne peut refuser de considérer la demande. Les modalités relatives à cette redistribution sont convenues par écrit par l'enseignante ou l'enseignant et la Commission avant le 1^{er} janvier. À défaut d'entente, le paragraphe d) i) s'applique.

5-14.00 **CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Section A Congés spéciaux

5-14.02 En plus des raisons mentionnées à la clause 5-14.02 (a-h) de l'entente, les raisons suivantes s'appliquent également :

- i) la naissance d'un petit enfant : le jour de l'événement ;
- j) la remise de diplôme de l'enfant de l'enseignante ou de l'enseignant : le jour de l'événement ;

- k) maladie ou accident grave du conjoint ou de la conjointe, de l'enfant ou du père ou de la mère de l'enseignante ou de l'enseignant nécessitant une intervention médicale immédiate : un maximum de trois (3) jours de travail ; explication fournie.
- l) le déménagement de l'enseignante ou de l'enseignant : le jour de l'événement ;
- m) la conduite d'affaires d'ordre juridique qui ne peuvent être accomplies en d'autre temps, un jour ;
- n) pour les rendez-vous de nature optique, dentaire, médicale ou paramédicale, qui ne relève pas de l'application de la clause 5-10.24 de l'entente, et qui ne peuvent être fixés en d'autre temps, un maximum de deux (2) jours ;
- o) une enseignante ou un enseignant peut choisir de prendre un plus grand nombre de jours que ceux établis dans chaque cas mentionné à la présente clause, pourvu que le nombre total des jours de congés spéciaux réellement utilisés n'excède pas huit (8) jours de travail par année et que l'enseignante ou l'enseignant ait demandé et ait obtenu l'approbation de la Commission ;
- p) la directrice ou le directeur d'école peut accorder, à sa discrétion, un maximum de deux (2) jours parmi les huit (8) jours alloués de congés spéciaux pour des absences imputables à l'état des routes, rendant la conduite dangereuse dans ces conditions ;
- q) la directrice ou le directeur d'école peut accorder, à sa discrétion, un congé spécial afin de permettre à l'enseignante ou à l'enseignant d'assister aux funérailles d'un élève ou d'une ou d'un collègue. Il est entendu que l'octroi d'un tel congé spécial en vertu de la présente clause n'entraîne pas un dérangement marqué des opérations d'une ou des écoles de la Commission.

En foi de quoi les parties ont signé à Magog, Québec ce 23^e jour du mois d'avril
2019.

**POUR L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS
DES APPALACHES**

**POUR LA COMMISSION SCOLAIRE EASTERN
TOWNSHIPS**

Megan Seline
Présidente

Michael Murray
Président

Gail Klinck
Enseignante

Michel Soucy
Directeur général par intérim

Martin Roberts
Enseignant

Jeffrey Pauw
Directeur – Ressources
humaines/Directeur général
adjoint par intérim

Ghislain Gravel
Enseignant

Anne Stairs
Directrice

Shanna Loach
Enseignante

Luc Rodrigue
Directeur

Aaron Corey
Enseignante

Megan Maclean
Enseignante