

VERSION ADMINISTRATIVE

ENTENTE LOCALE ET ARRANGEMENTS LOCAUX EN LIEN AVEC L'ENTENTE NATIONALE 2015-2020

ENTRE

D'une part,



LA COMMISSION SCOLAIRE DE SOREL-TRACY

et d'autre part



**LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT
DU BAS-RICHELIEU (CSQ)**

Ce document est une version administrative regroupant l'entente locale et les arrangements locaux.

- **Les clauses négociées dans le cadre des arrangements locaux sont identifiées avec la mention A.L.**
- **En cas de disparité entre ce document et les arrangements locaux signés en date du 26 mars 2018, les arrangements locaux signés en date du 26 mars 2018 ont préséance.**
- **Les documents pour les processus d'évaluation en formation professionnelle ou en formation générale des adultes sont disponibles dans le guide de l'enseignant.**

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|---------|--|----|
| 2-2.00 | RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES | 1 |
| 3-1.00 | COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX | 2 |
| 3-2.00 | UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION SCOLAIRE POUR FINS SYNDICALES | 3 |
| 3-3.00 | DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT | 4 |
| 3-4.00 | RÉGIME SYNDICAL | 7 |
| 3-5.00 | DÉLÉGUÉE ET DÉLÉGUÉ SYNDICAL | 7 |
| 3-7.00 | LA DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT | 8 |
| 4-0.00 | MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE | 11 |
| 4-1.00 | CONSULTATION AU NIVEAU DE L'ÉCOLE | 11 |
| 4-2.00 | CONSULTATION AU NIVEAU DU CENTRE | 13 |
| 4-3.00 | LES COMITÉS CONSULTATIFS DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS DE LA COMMISSION .. | 14 |
| 5-1.01 | ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)..... | 19 |
| 5-1.14 | LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI POUR L'OCTROI DE CONTRATS (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE)..... | 21 |
| 5-3.17 | CRITÈRES ET PROCÉDURES D'AFFECTATION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES ANCIENNETÉ ET CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE | 43 |
| 5-3.21 | RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UN ÉTABLISSEMENT | 49 |
| 5-6.00 | DOSSIER PERSONNEL | 51 |
| 5-7.00 | RENVOI..... | 54 |
| 5-8.00 | NON-RENGAGEMENT | 56 |
| 5-9.00 | LA DÉMISSION ET LE BRIS DE CONTRAT | 58 |
| 5-11.00 | LA RÉGLEMENTATION DES ABSENCES | 61 |
| 5-12.00 | RESPONSABILITÉ CIVILE | 62 |
| 5-15.00 | NATURE, DURÉE, MODALITÉS DU CONGÉ SANS TRAITEMENT AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS À L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS POUR LES CONGÉS PARENTAUX, POUR UNE CHARGE PUBLIQUE ET POUR ACTIVITÉS SYNDICALES | 64 |
| 5-16.00 | CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION | 68 |
| 5-19.00 | CONTRIBUTION D'UNE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE | 69 |
| 6-9.00 | MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT ET D'AUTRES SOMMES DUES EN VERTU DE LA CONVENTION | 72 |
| 7-3.00 | PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL)..... | 76 |
| 8-4.02 | DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL 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 | 79 |
| 8-6.00 | TÂCHE ÉDUCATIVE | 81 |
| 8-7.09 | INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT | 82 |
| 8-7.10 | RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS | 83 |

| | | |
|----------|--|-----|
| 8-7.11 | SUPPLÉANCE | 83 |
| 9-4.00 | SECTION 2 : GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATIONS LOCALES) | 85 |
| 11-2.00 | ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS :A TAUX HORAIRE ET À TEMPS PARTIEL..... | 86 |
| 11-4.00 | CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE | 92 |
| 11-5.00 | PRÉROGATIVES SYNDICALES | 92 |
| 11-6.00 | MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE .. | 93 |
| 11-7.00 | CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX..... | 93 |
| 11-8.00 | RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS | 95 |
| 11-9.00 | PERFECTIONNEMENT | 95 |
| 11-10.00 | TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT | 95 |
| 11-11.00 | RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE..... | 98 |
| 13-2.00 | ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS :A TAUX HORAIRE ET À TEMPS PARTIEL..... | 99 |
| 13-4.00 | CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE..... | 108 |
| 13-5.00 | PRÉROGATIVES SYNDICALES..... | 108 |
| 13-6.00 | MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE | 108 |
| 13-7.00 | CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX..... | 108 |
| 13-8.00 | RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS | 112 |
| 13-9.00 | PERFECTIONNEMENT | 112 |
| 13-10.00 | TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT | 112 |
| 13-13.00 | RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE..... | 115 |
| 14-0.00 | DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 116 |
| 14-10.00 | HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 116 |

ANNEXES

| | | |
|------|--|-----------|
| A-1 | Document DOC-INF | -120- |
| A-2 | Demande d'adhésion au syndicat | -121- |
| A-3 | Bordereau d'appui | -122- |
| A-4 | Relevé final de traitement pour l'organisme employeur | -123- |
| A-5 | Rapport d'invalidité | -124-125- |
| A-6 | Rapport hebdomadaire d'absence | -126- |
| A-7 | Entente transfert de clientèle | -127-128- |
| A-8 | Arrangement dans le cadre de l'annexe XLIII – Encadrement des stagiaires | -129-130- |
| A-9 | Arrangement dans le cadre de l'annexe XLIII – Encadrement des stagiaires formation professionnelle | -131-132- |
| A-11 | Entente particulière concernant les enseignantes et enseignants qui seront affectés au CPT 1 et 2 | -133- |
| A-14 | Lettre d'entente dans le cadre de l'article 5-19.00 | -134- |
| A-17 | Lettre d'entente concernant la création d'un comité ad hoc concernant les possibilités de fusion des groupes d'élèves en formation professionnelle | -135–136 |
| A-18 | Lettre d'entente | -137-138- |

2-2.00

RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

2-2.01

La commission reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et tombant sous le champ d'application de la présente convention aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette convention entre la commission et le syndicat.

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

3-1.01 La commission reconnaît au syndicat le droit d'afficher dans les établissements tout document de nature professionnelle ou syndicale signé par la ou le délégué syndical ou sa ou son substitut.

3-1.02 Tel affichage se fait aux mêmes endroits que la commission où la direction de l'établissement affiche ou afficherait ses propres messages ou directives au personnel enseignant. Toutefois, tout tel affichage est interdit dans les salles de cours.

3-1.03 La commission reconnaît au syndicat le droit de distribuer ses documents de nature professionnelle ou syndicale à chacun de ses membres, sur les lieux mêmes du travail, pourvu qu'une telle distribution n'entraîne pas l'interruption des activités pédagogiques en cours.

3-1.04 Sur réception, la direction de l'établissement transmet dans les plus brefs délais, à la ou au délégué syndical ou à sa ou son substitut, tout renseignement, document ou autre communication écrite ou verbale provenant du syndicat ou de la Centrale ou d'une représentante ou représentant syndical.

Cependant, dans le cas d'une communication urgente, la direction la transmet immédiatement à la ou au délégué syndical ou à sa ou son substitut.

3-1.05 La commission fournit au personnel enseignant des casiers dans les établissements pour la réception du courrier, des avis et autres documents de nature pédagogique, professionnelle ou syndicale.

3-1.06 Aux fins prévues au présent article, toute représentante ou représentant syndical peut rencontrer une ou un délégué syndical, un groupe d'enseignantes et d'enseignants à son ou à leur lieu de travail à la condition que cette rencontre n'interrompe pas les activités pédagogiques en cours.

Pour tout message ou convocation au personnel enseignant, la ou le délégué ou sa ou son substitut a accès au système d'interphone de l'école selon les règles établies par la direction de l'établissement.

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

3-2.01 Sur demande du syndicat, aux fins de réunions syndicales ou professionnelles, la commission fournit dans un de ses immeubles un (ou des) local (aux) disponible (s) et convenable (s) au syndicat de même que le matériel audiovisuel nécessaire pour la tenue desdites réunions.

Celles-ci ne doivent pas interrompre la continuité des cours aux élèves.

Ce (ou ces) local (aux) de même que le matériel audiovisuel sont fournis gratuitement à la condition que cette utilisation n'entraîne pas de frais supplémentaires tels que le paiement de temps supplémentaire à des techniciennes ou techniciens en audiovisuel ou de frais de conciergerie et/ou de surveillance.

Le syndicat prend les dispositions nécessaires pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.

Cependant, dans le cas d'assemblée générale convoquée pour les membres du syndicat, la demande d'utilisation du local doit être faite à la commission au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

3-2.02 À la demande de la ou du délégué syndical à la direction d'école, les enseignantes ou enseignants peuvent tenir des réunions syndicales ou professionnelles dans l'un ou l'autre local de leur école respective et utiliser le matériel audiovisuel nécessaire à la tenue de ces réunions.

Celles-ci ne doivent pas interrompre la continuité des cours aux élèves.

Ce (ou ces) local (aux) de même que le matériel audiovisuel sont fournis gratuitement à la condition que cette utilisation n'entraîne pas de frais supplémentaires à des techniciennes ou des techniciens en audiovisuel ou de frais de conciergerie et/ou de surveillance.

Le syndicat prend les dispositions nécessaires pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.

3-2.03 Chaque année, selon les disponibilités de l'école, la direction s'efforce de mettre à la disposition de la ou du délégué syndical un local; à défaut de quoi la direction de l'école met à la disposition de la ou du délégué syndical un espace de rangement disponible.

3-3.00

DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT

3-3.01

La commission transmet au syndicat :

A) au moment de leur expédition aux commissaires

- les ordres du jour du Comité exécutif
- les ordres du jour du Conseil des commissaires
- la copie des procès-verbaux du Comité exécutif
- la copie des procès-verbaux du Conseil des commissaires

B) dans les huit (8) jours suivant leur parution

la copie des politiques, règlements et directives d'ordre professionnel et/ou pédagogique concernant une ou un enseignant ou un groupe d'enseignantes ou d'enseignants et adoptés par le Comité exécutif ou le Conseil des commissaires.

Sur demande, la commission transmet au syndicat les documents à caractère public ayant servi à l'élaboration des politiques, règlements et/ou directives concernant toutes et tous les enseignants ou groupes d'enseignantes ou d'enseignants.

C) dès leur production, les compilations statistiques officielles qu'elle possède concernant une ou un enseignant ou un groupe d'enseignantes ou d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles, à savoir :

1) avant le 30 avril, l'état détaillé des prévisions de clientèle scolaire tant pour l'ensemble des établissements de la commission que pour chacun des établissements.

a) distribution par degré et par champ/discipline, s'il y a lieu.

b) distribution par ordre d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire général, secondaire professionnel, éducation des adultes.

c) distribution de la clientèle en enfance handicapée et en difficulté d'adaptation et d'apprentissage de niveau primaire et secondaire à l'exception des enfants ayant des troubles légers d'apprentissage : 1) classes adaptées 2) classes régulières.

d) l'état détaillé des prévisions de l'effectif enseignant tant pour l'ensemble des établissements de la commission que pour chacun des établissements :

- 1) distribution par degré et par matière
- 2) distribution par champ/discipline

e) la liste des enseignantes et enseignants ayant gardé un lien juridique avec la commission et la nature de ce lien.

D) avant le 30 septembre de chaque année :

- 1) une copie de la liste officielle des suppléantes et suppléants occasionnels comprenant pour chacun les nom, prénom, adresse personnelle, numéro de téléphone;
- 2) la liste d'ancienneté des enseignantes et enseignants établit conformément à la clause 5-2.08 de la présente convention, et ce, par champ d'enseignement au 30 juin de chaque année.

E) au plus tard le 1^{er} novembre :

- 1) Le document DOC-INF apparaissant à l'annexe A-1 de la présente convention, et ce, en double copie dûment remplie et complétée conformément au guide de codification transmis annuellement à la commission scolaire par le syndicat ou la CSQ.
- 2) La clientèle officielle au 30 septembre de chaque année.

F) dès sa production :

Copie de l'accusé de réception d'une demande de congé de maternité, de congé sans traitement et d'un avis de démission.

3-3.02 Dès qu'une modification est apportée aux documents prévus à la clause 3-3.01, à l'exception du paragraphe E 1), la commission en avise le syndicat et lui transmet, s'il y a lieu, le nouveau document produit.

3-3.03 La commission s'engage à ne pas mettre en application toute politique, tout règlement ou toute directive concernant une ou un enseignant ou un groupe d'enseignantes ou d'enseignants tant que celles-ci ou ceux-ci et le syndicat n'en ont pas été informés.

3-3.04 La direction de l'établissement fournit à la ou au délégué syndical ou à sa ou son substitut :

A) au plus tard le 15 octobre

- 1) la liste des enseignantes et enseignants de son établissement indiquant pour chacun son nom, son adresse personnelle et son numéro de téléphone, tels que communiqués par l'enseignante ou l'enseignant, la confidentialité du numéro de téléphone étant respectée, le cas échéant;
- 2) l'horaire de chaque enseignante et enseignant ou une compilation synthèse;
- 3) le nom des enseignantes ou enseignants en stage probatoire, de même que le nom des membres du comité formé à cet effet.

B) dès leur parution :

Copie de toute procédure, règlement ou directive d'ordre professionnel ou pédagogique concernant une ou un enseignant ou un groupe d'enseignantes ou d'enseignants.

3-3.05 Dès qu'une modification est apportée aux documents prévus à la clause 3-3.04, la direction de l'établissement en avise la ou le délégué syndical ou sa-son substitut et lui transmet, s'il y a lieu, le nouveau document produit.

3-3.06 La direction de l'établissement s'engage à ne pas mettre en application toute procédure, règlement ou directive d'ordre professionnel ou pédagogique concernant une ou un enseignant ou un groupe d'enseignantes ou d'enseignants tant que celles-ci ou ceux-ci et la ou le délégué syndical n'en ont pas été informés.

3-3.07 Dès leur réception, la direction de l'établissement affiche là où elle affiche habituellement ses communications aux enseignantes et enseignants de son établissement :

- 1) la liste d'ancienneté établie selon la clause 3-3.01 D 2) et toute modification apportée à celle-ci;
- 2) copie des procès-verbaux du Conseil des commissaires et du Comité exécutif;
- 3) copie des procès-verbaux de tous les comités et/ou conseils prévus au chapitre 4-0.00 de la présente convention.

3-3.08 Le syndicat a tous les droits et privilèges d'un contribuable quant à l'obtention des extraits de procès-verbaux, des ordres du jour et à la consultation du livre des procès-verbaux de la commission.

- 3-3.09 Sur demande de la ou du suppléant, la commission lui fournit une attestation du nombre de jours travaillés au cours de l'année précédente.
- 3-3.10 Sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, la commission lui fournit une copie du rapport médical tel que transmis à la commission par le médecin de la commission et/ou le médecin traitant de l'enseignante ou l'enseignant.
- 3-3.11 Le syndicat fournit à la commission, avant le 30 septembre de chaque année, le nom de ses représentantes ou représentants syndicaux et l'avise de tout changement par la suite.

3-4.00 **RÉGIME SYNDICAL**

- 3-4.01 Une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la commission qui n'est pas membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente et qui le devient par la suite doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.03 et 3-4.04.
- 3-4.02 Après la date d'entrée en vigueur de l'entente, une ou un candidat doit, avant son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au syndicat selon le formulaire prévu à l'annexe A-2; si le syndicat l'accepte, il doit demeurer membre du syndicat pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.03 et 3-4.04.
- 3-4.03 Une ou un enseignant membre du syndicat peut démissionner du syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.
- 3-4.04 Le fait pour une ou un enseignant d'être expulsé des rangs du syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

3-5.00 **DÉLÉGUÉE ET DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

- 3-5.01 La commission reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.
- 3-5.02 Le syndicat nomme pour chaque établissement ou groupe d'établissements une ou un enseignant de cet établissement ou de ce groupe d'établissements à la fonction de déléguée ou délégué syndical.
- Pour chaque établissement, il nomme une ou un enseignant de cet établissement comme substitut à cette ou ce délégué syndical.

Le syndicat peut nommer une autre enseignante ou enseignant de cet établissement comme deuxième substitut à cette ou ce délégué syndical.

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

3-5.03 La ou le délégué syndical ou sa-son substitut représente le syndicat dans l'établissement où il exerce ses fonctions de déléguée ou délégué ou de substitut.

3-5.04 Le syndicat informe par écrit la commission et la direction de l'établissement du nom de la ou du délégué syndical de son établissement et de celui de son ou ses substitut (s), et ce, dans les quinze (15) jours de leur nomination.

3-5.05 La ou le délégué syndical ou sa-son substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la ou le délégué syndical ou sa-son substitut doit donner un préavis écrit à la direction de l'établissement. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. Une telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence autorisés prévus à la clause 3-6.06 sauf dans les cas de rencontres pour mesure disciplinaire convoquées par la direction de l'établissement.

3-5.06 La ou le délégué syndical ou sa-son substitut libéré en vertu de la clause 3-5.05 conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention comme s'il était réellement en fonction.

A.L. 3-6.06 E) Les parties conviennent d'augmenter à 200 le nombre de jours d'absence autorisés pour permettre des libérations occasionnelles prévues à la clause 3-6.06 de l'Entente nationale.

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

3-7.01 A) Avant le premier (1^{er}) août de chaque année, le syndicat avise par écrit la commission du montant fixé comme cotisation syndicale régulière, du nom de son mandataire et des modalités de perception fixées par le syndicat. À défaut d'avis, la commission déduit selon le dernier avis reçu.

B) Tout changement dans le montant de la cotisation régulière prend effet à la période de paie qui suit d'au plus trente (30) jours la date à laquelle l'avis de changement a été reçu par la commission.

- 3-7.02 A) Lorsque la commission a reçu l'avis prévu à la clause 3-7.01 a), elle déduit de chacun des versements de traitement de l'enseignante ou l'enseignant :
- la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant membre du syndicat;
 - l'équivalent de la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du syndicat.
- B) Lorsque la commission a reçu l'avis prévu à la clause 3-7.01 b), elle déduit, selon le nouveau taux, à compter du premier versement du traitement de l'enseignante ou de l'enseignant suivant le délai prévu à la clause 3-7.01 b) :
- la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant membre du syndicat;
 - l'équivalent de la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du syndicat.
- 3-7.03 Trente (30) jours avant qu'elle ne soit déductible, le syndicat avise, par écrit, la commission du montant fixé comme cotisation syndicale spéciale. La commission déduit cette cotisation selon les modalités de perception déterminées après entente avec le syndicat.
- 3-7.04 La commission remet mensuellement à l'agent percepteur nommé par le syndicat au moment de la signification de l'avis prévue à 3-7.01, dans les dix (10) jours qui suivent le mois écoulé, le montant des cotisations déduites conformément à la clause 3-7.02 accompagné de l'annexe A-3 dûment complétée, d'une liste des personnes cotisées et du montant déduit pour chacune.
- La commission fait parvenir au syndicat copie du bordereau d'appui et du chèque, et ce, au même moment qu'elle en fait l'expédition à l'agent percepteur spécifié.
- Le syndicat se réserve le droit de changer d'agent percepteur en tout temps.
- 3-7.05 Tout versement effectué avec plus de dix (10) jours de retard porte intérêt au taux de 1 % par mois (étant précisé que toute fraction de mois équivaut à un mois).

- 3-7.06 La commission transmet au syndicat toute réclamation concernant les déductions faites dont il est question au présent article et le syndicat prend fait et cause pour la commission en pareil cas. De plus, le syndicat paie à la commission toutes sommes dues conformément à la décision finale.
- 3-7.07 Toute cotisation syndicale n'inclut pas les déductions dont la perception et la remise sont prévues dans les lois particulières ayant trait aux Corporations.
- 3-7.08 Lorsque le système informatique de la paie le permet, la commission fournit annuellement au syndicat ou à son mandataire les renseignements apparaissant au document de l'annexe A-4.

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

4-0.01 La commission reconnaît que les enseignantes ou enseignants exercent un rôle particulier dans le cadre de la mission éducative qui lui est dévolue par la Loi sur l'instruction publique et à ce titre elle reconnaît l'importance de leur participation à l'élaboration des politiques de la commission scolaire et de l'école ou du centre.

4-0.02 La commission reconnaît comme seuls représentants officiels des enseignantes ou enseignants sur tous les objets de participation et de consultation les enseignantes ou enseignants nommés, dépendamment des objets, soit selon le présent chapitre, soit selon les modalités prévues à la LIP.

4-0.03 Dans le cadre de la participation et de la consultation sur les objets prévus au présent chapitre, les comités suivants sont constitués : le comité consultatif des enseignantes ou enseignants de l'école, le comité consultatif des enseignantes ou enseignants du centre et le comité consultatif des enseignantes ou enseignants de la commission.

4-1.00 **CONSULTATION AU NIVEAU DE L'ÉCOLE**

Comité consultatif des enseignantes ou enseignants de l'école

4-1.01 Pour les objets sur lesquels la direction doit solliciter l'avis des enseignantes ou enseignants de l'école, elle convoque le comité consultatif des enseignantes ou enseignants de l'école (CCEE).

4-1.02 Au niveau primaire, le comité consultatif des enseignantes ou enseignants de l'école (CCEE) est formé des enseignantes ou enseignants de l'école. Cependant dans les écoles comptant plus de 10 enseignantes ou enseignants, ces derniers peuvent décider de former un comité composé d'au maximum 10 membres.

Au niveau secondaire, le comité est formé de cinq (5) enseignantes ou enseignants nommés par leurs pairs lors d'une assemblée générale tenue au début de l'année de travail.

4-1.03 Les réunions du comité se tiennent en dehors des heures de cours des élèves.

- 4-1.04 Lorsque la direction de l'école doit consulter les membres du comité, elle affiche la convocation deux jours avant la tenue de la rencontre et s'il y a lieu fournit la documentation nécessaire.
- La direction est disponible pour rencontrer le comité afin de présenter sa demande d'avis et de répondre aux questions des membres.
- 4-1.05 À compter du moment où la direction soumet sa demande d'avis, les membres du comité disposent d'un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables pour procéder à l'étude du sujet et, le cas échéant, à la consultation des enseignantes ou enseignants de l'école et ensuite rendre une réponse écrite à la demande d'avis de la direction.
- 4-1.06 Si la recommandation du comité n'est pas retenue, la direction motive, par écrit, sa décision aux membres du comité dans les 5 jours ouvrables suivant l'avis du comité.
- 4-1.07 En début d'année scolaire, les enseignantes ou enseignants de l'école décident s'ils veulent être consultés ou non sur les objets prévus à la clause 4-1.08.
- 4-1.08 Objets de consultation :
- a) le système d'évaluation du rendement et du progrès des élèves (8-2.01 6);
 - b) le système de contrôle des retards et absences des élèves (8-2.01 8);
 - c) les modalités d'organisation des rencontres de parents;
 - d) les besoins en mobilier, appareillage et outillage dans l'établissement;
 - e) le système de dépannage de remplacement des enseignantes ou enseignants absents;
 - f) l'organisation de la période des examens en regard des composantes suivantes, s'il y a lieu:
 - la détermination de l'ordre séquentiel des examens;
 - les critères nécessaires à l'attribution de tâches des enseignantes ou enseignants durant les périodes d'examens des élèves;
 - la distribution des périodes d'examens relevant de l'établissement lorsque l'organisation de l'établissement en est affectée.
 - g) l'élaboration des tâches d'enseignement ;
 - h) les critères de distribution des tâches autres que celles de la tâche éducative;
 - i) les modalités de remise de bulletin;

- j) le contenu des journées pédagogiques;
- k) les modalités d'organisation de l'opération « portes ouvertes »;
- l) tout autre objet convenu entre la direction de l'école et les enseignantes ou enseignants.

4-2.00 **CONSULTATION AU NIVEAU DU CENTRE**

Comité consultatif des enseignantes ou enseignants du centre

- 4-2.01 Pour les objets sur lesquels la direction doit solliciter l'avis des enseignantes ou enseignants du centre, elle convoque le comité consultatif des enseignantes ou enseignants du centre (CCEC).
- 4-2.02 Le comité est formé de trois (3) à cinq (5) enseignantes ou enseignants nommés par leurs pairs lors d'une assemblée générale tenue au début de l'année de travail.
- 4-2.03 Les réunions du comité se tiennent en dehors des heures de cours des enseignantes et enseignants qui en sont membres.

Lorsque la direction du centre doit consulter les membres du comité, elle affiche la convocation deux jours avant la tenue de la rencontre et s'il y a lieu fournit la documentation nécessaire.

La direction est disponible pour rencontrer le comité afin de présenter sa demande d'avis et de répondre aux questions des membres.
- 4-2.04 À compter du moment où la direction soumet sa demande d'avis, les membres du comité disposent d'un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables pour procéder à l'étude du sujet et, le cas échéant, à la consultation des enseignantes ou enseignants du centre et ensuite rendre une réponse écrite à la demande d'avis de la direction.

4-2.05 Si la recommandation du comité n'est pas retenue, la direction motive, par écrit, sa décision aux membres du comité dans les 5 jours ouvrables suivant l'avis du comité.

4-2.06 En début d'année scolaire, les enseignantes ou enseignants du centre décident s'ils veulent être consultés ou non sur les objets prévus à la clause 4-2.08.

4-2.07 Le conseil de centre donne son avis sur:

- a) la politique d'évaluation (8-1.05) ;
- b) le choix et les modalités d'organisation des activités socioculturelles, sportives et récréatives lors des journées ou demi-journées d'activités des élèves et les coûts inhérents ;
- c) le calendrier scolaire ;
- d) le programme des journées pédagogiques ;
- e) les modalités d'organisation des rencontres de parents;
- f) l'horaire institutionnel du centre en regard des composantes suivantes, s'il y a lieu : (8-1.06)
 - le nombre de périodes dans une journée et dans une demi-journée;
 - le nombre de minutes par période;
 - la durée et les moments des pauses;
 - le début et la fin de la journée de travail ;
- g) les modalités d'organisation de l'activité « portes ouvertes » ;
- h) tout autre sujet convenu entre la direction du centre et les membres du conseil.

4-3.00 **LES COMITÉS CONSULTATIFS DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS DE LA COMMISSION**

4-3.01 Le comité consultatif des enseignantes ou enseignants de la commission (CCEC) est formé de représentants des enseignantes ou enseignants nommés par le syndicat. Il est composé de six enseignantes ou enseignants du secteur des jeunes pour les objets prévus à la clause 4-3.08 pour ce secteur et de quatre enseignantes ou enseignants du secteur de la formation professionnelle et de la formation générale des adultes pour les objets prévus à la clause 4-3.08 pour ce secteur.

- 4-3.02 Le syndicat nomme ses membres officiels et substituts parmi les enseignantes ou enseignants au service de la commission.
- 4-3.03 Aux fins de la clause précédente, l'enseignante ou l'enseignant libéré pour affaires syndicales est considéré comme un enseignant au service de la commission.
- 4-3.04 Les réunions du comité se tiennent en dehors des heures de cours des élèves.
- 4-3.05 Lorsque la commission veut consulter les membres du comité consultatif des enseignantes ou enseignants de la commission, elle leur fait parvenir une convocation au moins une semaine avant la rencontre en précisant les objets consultés.
- 4-3.06 Lors de cette rencontre, les parties échangent de l'information sur le ou les objets de consultation en cause et à une rencontre subséquente ou par écrit, les membres du comité donnent leur avis sur cet ou ces objets de consultation.
- 4-3.07 Au plus tard deux semaines après la consultation, la représentante ou le représentant de la commission transmet aux membres du comité la décision prise à ce sujet.
- 4-3.08 **Objets de consultation :**
1re partie : au secteur des jeunes
- a) l'élaboration du cadre de nouveaux bulletins (8-1.04) ;
 - b) l'élaboration de la politique d'évaluation (8-1.05) ;
 - c) l'élaboration de la grille-horaire (8-1.06) ;
 - d) l'élaboration et l'offre d'un programme d'études conduisant à une fonction de travail (LIP 223-244);
 - e) l'élaboration du programme de chaque service éducatif complémentaire et particulier (LIP 224-244) ;
 - f) l'évaluation de l'application du régime pédagogique et des dérogations qui y sont prévues (LIP 222), de l'application des programmes d'études du ministre et les dérogations (LIP 222.1), de même que des règles pour le passage de l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire et celles pour le passage du premier au second cycle du secondaire (LIP 233-244);
 - g) la détermination des services éducatifs dispensés par chaque école (LIP 236-244) ;

- h) l'administration des épreuves internes au niveau de la commission, à la fin de chaque cycle du primaire et à la fin du 1^{er} cycle du secondaire (LIP 231- 244);
- i) le calendrier scolaire des écoles (8-4.02, LIP 238-244);
- j) les critères d'inscription et d'admission des élèves dans les établissements (LIP 239-244) ;
- k) l'établissement d'écoles à projet particulier et les critères d'inscription (LIP 240-244) ;
- l) la participation de la commission scolaire à l'évaluation du régime pédagogique, des programmes d'études, du matériel didactique et du fonctionnement du système scolaire (LIP 243-244) ;
- m) tout autre sujet convenu entre la commission et le syndicat.

2e partie : au secteur de la formation professionnelle et de la formation générale des adultes

- n) l'élaboration de la grille-horaire (8-1.06) ;
- o) l'évaluation de l'application du régime pédagogique et des dérogations qui y sont prévues (LIP 246-254), de l'application des programmes d'études du ministre (LIP 246-254) ;
- p) l'élaboration et l'offre d'un programme d'études conduisant à une fonction de travail (LIP 246.1-254) ;
- q) l'élaboration des programmes de services complémentaires et d'éducation populaire (LIP 247-254) ;
- r) l'administration des épreuves internes (LIP 249-254) ;
- s) les services d'accueil et de référence (LIP 250-254) ;
- t) la reconnaissance des acquis scolaires et extrascolaires (LIP 250-254) ;
- u) la répartition des services entre les établissements (LIP 251-254) ;
- v) la participation de la commission scolaire à l'évaluation du régime pédagogique et des programmes d'études (LIP 243-254) ;
- w) tout autre sujet convenu entre la commission et le syndicat.

Consultation prévue à la Loi de l'instruction publique (LIP)

En ce qui concerne les objets prévus à la LIP, la direction convoque les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants nommés par l'assemblée générale de l'école et selon les modalités déterminées par cette dernière. Selon les objets, la direction respecte les mécanismes prévus à la LIP.

Les objets prévus à la LIP sont :

- a) les programmes d'études locaux pour répondre aux besoins particuliers des élèves (96.15 1^o);
- b) les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques (96.15 2^o);
- c) le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement de programmes d'études (96.15 3^o);
- d) les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève (notamment les bulletins et les périodes d'examens) (96.15 4^o);
- e) les règles pour le classement des élèves et le passage d'un cycle à l'autre au primaire (96.15 5^o);
- f) le projet éducatif de l'école (74);
- g) la politique d'encadrement des élèves (75 et 77);
- h) les règles de conduite et les mesures de sécurité (76 et 77);
- i) les modalités d'application du régime pédagogique (84 et 89);
- j) l'orientation générale relative à l'enrichissement ou l'adaptation par les enseignantes et enseignants des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études (85 et 89);
- k) l'orientation générale relative à l'élaboration de programmes d'études locaux (85 et 89);
- l) le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option (86 et 89);
- m) la programmation des activités éducatives qui nécessitent un changement à l'horaire habituel des élèves ou un déplacement de ceux-ci à l'extérieur des locaux de l'école (87 et 89);
- n) la mise en œuvre des programmes des services complémentaires et particuliers visés par le régime pédagogique (88 et 89);
- o) le plan de réussite et son actualisation (loi 124, art. 75 modifiant la loi 180);
- p) les besoins de l'école pour chaque catégorie de personnel (LIP 96.20);
- q) les besoins de perfectionnement (LIP 96.21);
- r) les règles de composition du conseil d'établissement dans une école de 59 élèves et moins.

Consultation prévue à la Loi de l'instruction publique (LIP)

En ce qui concerne les objets prévus à la LIP, la direction convoque les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants nommés par l'assemblée générale du centre et selon les modalités déterminées par cette dernière. Selon les objets, la direction respecte les mécanismes prévus à la LIP.

Les objets prévus à la LIP sont :

- a) les modalités d'application du régime pédagogique (110.2 1^o);
- b) la mise en œuvre des programmes d'études (110.2 2^o);
- c) la mise en œuvre des programmes de services complémentaires et d'éducation populaire (110.2 3^o);
- d) les règles de fonctionnement du centre (110.2 4^o);
- e) les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques (110.12 1^o);
- f) le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement de programmes d'études (110.12 2^o);
- g) les normes et modalités d'évaluation des apprentissages de l'élève (110.12 3^o);
- h) les orientations et le plan d'action du centre (110.10);
- i) les plans de réussite et leur actualisation (loi 124 modifiant la loi 180);
- j) les besoins de perfectionnement (110.13);
- k) les besoins du centre pour chaque catégorie de personnel (110.13).

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

A) Une ou un candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la commission doit :

1. remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la commission;
2. indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
3. donner toutes les informations requises par la commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
4. indiquer si elle ou il désire signer un contrat comme enseignante ou enseignant à temps plein ou comme enseignante ou enseignant à temps partiel ou comme enseignante ou enseignant à la leçon.

B) Toute enseignante ou enseignant qui est engagé par la commission doit:

1. fournir les preuves de qualifications et d'expérience;
2. produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, suite à la demande d'emploi.

C) Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la commission.

D) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, la commission de tout changement de domicile.

E) Lors de l'engagement d'une ou un enseignant sous contrat, la commission fournit à l'enseignante ou l'enseignant :

- une copie de son contrat d'engagement;
- une copie de la convention collective;
- une formule de demande d'adhésion au syndicat conforme à l'annexe A-2;
- un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption, s'il y a lieu.

F) La commission fait parvenir une copie du contrat d'engagement au syndicat dans les trente (30) jours de sa signature.

A.L. 5-1.04 d) La commission et le syndicat conviennent de modifier les délais des paragraphes A) et B) en changeant les délais de 30 jours par 40 jours.

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

5-1.14 La commission dresse une liste de priorité d'emploi à deux volets par champ et discipline¹ d'enseignement : la liste A qui donne accès aux contrats à temps plein et la liste B qui donne accès à tous les autres postes conformément à la clause 5-1.20.

Définitions :

- La liste ou la liste de priorité signifie la liste B, la liste A ou les deux selon le cas.
- Période de référence signifie les cinq années scolaires qui précèdent la date de mise à jour de la liste.

CONFECTION DE LA LISTE

5-1.15 La commission dresse la liste de priorité d'emploi de la façon suivante : elle ajoute, aux enseignantes ou enseignants inscrits dans le cadre des mesures transitoires prévues aux clauses 5-1.26.1, 5-1.26.2, 5-1.26.3 et 5-1.26.4,

à la liste B le nom des enseignantes ou enseignants :

non rengagés pour surplus de personnel;

- a) engagés pour 20 jours ou plus prédéterminés;
- b) engagés à contrat à temps partiel ou à la leçon d'une durée équivalente à 20 jours ou plus à temps plein;
- c) qui totalisent 180 jours d'expérience à la commission au cours des 5 dernières années;
- d) qui totalisent 125 jours d'expérience à la commission, dont 2 années de 40 jours, au cours des 5 dernières années.

à la liste A le nom des enseignantes ou enseignants :

- a) non rengagés pour surplus de personnel;
- b) qui ont réussi le processus d'évaluation comme que prévu à la clause 5-1.27.

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

FUSION DE CERTAINS CHAMPS

5-1.16 Aux fins de la présente clause, les champs 2 et 3 (enseignement au préscolaire et au primaire) sont fusionnés et ne forment qu'un seul champ. Il en est de même pour les champs 4 et 8 (enseignement de l'anglais au primaire et au secondaire) les champs 5 et 9 (enseignement de l'éducation physique au primaire et au secondaire) et les champs 6 et 10 (enseignement de la musique au primaire et au secondaire).

Pour chacun de ces champs (fusionnés), la liste de priorité contient le nom de toutes les enseignantes ou enseignants apparaissant déjà à la liste de priorité avant la fusion de ces champs.

Le rang de chacun de ces enseignants ou enseignantes est déterminé conformément à la clause 5-1.18 aux paragraphes a), b) et c).

QUALIFICATION LÉGALE

5-1.17 Toutes les enseignantes ou enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi doivent détenir une autorisation d'enseigner.

CRITÈRES POUR L'ATTRIBUTION D'UN RANG

- 5-1.18
- 1) Annuellement, par champ et par discipline, la commission attribue un rang à chaque enseignante ou enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi.
 - 2) L'enseignante ou l'enseignant qui se voit attribuer un rang, l'occupe et le conserve d'une année à l'autre sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-1.23.
 - 3) L'attribution du rang de chaque enseignante ou enseignant inscrit à la liste de priorité d'emploi s'effectue à partir des critères suivants appliqués dans l'ordre :
 - a) l'année d'entrée sur la liste pour les enseignantes ou enseignants qui s'ajoutent à la liste déjà existante; lorsque des enseignantes ou enseignants sont entrés sur la liste la même année, la commission applique les critères b) et c) suivants dans l'ordre;

- b) le nombre de jours enseignés au cours de la période de référence lui permettant d'être inscrit sur la liste;
- c) lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants ont un nombre égal de jours enseignés dans la période de référence, la commission utilise dans l'ordre les critères suivants pour déterminer les rangs :
 - 1. l'expérience calculée selon l'article 6-4.00;
 - 2. la scolarité attestée.

Les jours d'enseignement accumulés dans plus d'un champ ou d'une discipline sont, aux fins d'attribution d'un rang, cumulés dans le ou les champs ou disciplines attribués.

PROCÉDURE D'ENGAGEMENT À TEMPS PLEIN

5-1.19 À compter du 5 juin 1997, et ce, dans le cadre de la clause 5-3.20, lorsque la commission scolaire doit procéder à un engagement à temps plein conformément à l'entente nationale, elle engage l'enseignante ou l'enseignant qui a la priorité dans le champ ou la discipline selon la liste A établie à 5-1.15. L'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à temps partiel, à la leçon ou effectuant de la suppléance occasionnelle (20 jours ou plus) conserve ses droits pour l'obtention d'un contrat à temps plein. La commission et le syndicat pourront convenir d'ententes particulières concernant l'affectation des personnes visées.

Une enseignante ou un enseignant bénéficiant de la priorité d'emploi et visé par la clause 5-3.20 A, 9^e paragraphe peut refuser un poste à temps plein sans perte de ses droits pour l'octroi d'un contrat à temps partiel, à la leçon ou pour un remplacement de 20 jours ou plus. Ce refus ne vaut que pour l'année scolaire pour laquelle le poste est offert.

Lorsque la liste est épuisée dans un champ ou une discipline, la commission, dans le cadre de sa politique d'engagement du personnel enseignant, aux fins de sélection, invite les personnes de la liste B déjà inscrites sur la liste de priorité, qui ont la capacité au sens de la clause 5-3.13 a) et c) et qui ont manifesté leur intérêt pour un poste à temps plein dans le champ ou la discipline où un poste est à combler.

PROCÉDURE POUR LES AUTRES ENGAGEMENTS

5-1.20 Lorsque la commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant :

- a) à temps partiel¹
- b) à la leçon
- c) pour un remplacement dans le cadre d'un retrait préventif
- d) pour un remplacement de vingt (20) jours ou plus lorsque l'absence de la ou du titulaire du poste est préalablement déterminée par un certificat médical à l'appui ou une autorisation écrite d'absence donnée avant le début de l'absence.

Elle offre le poste à l'enseignante ou à l'enseignant qui n'est pas affecté selon les points c et d et qui détient la priorité d'emploi dans le champ ou la discipline visée sur la liste dans la mesure où elle ou il répond aux exigences déterminées s'il y a lieu, pour certains postes, par la commission après consultation du syndicat.

Ces exigences doivent être directement reliées au besoin à combler soit à cause de la clientèle visée (sourde ou sourd, aveugle, etc.), soit à cause de la nature même de la matière à enseigner (cours de violon, natation, etc.).

La commission offre ces postes en respectant l'ordre de la liste de priorité d'emploi.

De plus, la commission consulte le syndicat avant de déterminer le moment où elle offre les postes à combler selon la présente clause compte tenu de l'organisation du début de l'année scolaire.

La commission adhère au principe de la complétion de tâche et favorise les tâches qui tendent vers une tâche à temps plein.

La commission peut confier d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou à un enseignant bénéficiant déjà d'un contrat à temps partiel, à la leçon ou effectuant un remplacement préalablement déterminé de vingt (20) jours ou plus, sans égard à la présente clause, lorsqu'elle juge que cela est dans le meilleur intérêt de l'enseignement.

¹ À l'exclusion des contrats obtenus par l'application du deuxième alinéa de la clause 5-1.11

Pour les remplacements prévus aux points b, c et d, l'enseignant peut refuser à chaque fois qu'un poste lui est offert sans être radié de la liste de priorité.

AJOUT À LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI

5-1.21 Deux fois par année, soit pour la liste à produire au 15 août et celle au 1^{er} février, la commission ajoute à la liste de priorité d'emploi par champ et discipline le nom des enseignantes ou enseignants :

Liste B

- 1) non rengagés pour surplus de personnel;
- 2) engagés pour l'équivalent de 20 jours à temps plein ou plus prédéterminés;
- 3) engagés à contrat à temps partiel² ou à la leçon d'une durée équivalente à 20 jours ou plus à temps plein;
- 4) qui totalisent 180 jours d'expérience à la commission au cours des 5 dernières années;
- 5) qui totalisent 125 jours d'expérience à la commission, dont 2 années de 40 jours, au cours des 5 dernières années.

Leur nom est ajouté dans tout champ ou discipline de la liste B pour lequel ils ont la capacité d'enseigner (au sens de 5-3.13 a) et c) de l'entente nationale) ou s'ils ont effectué un remplacement de 20 jours temps plein ou plus prédéterminé ou obtenu un contrat équivalent à 20 jours temps plein dans ce champ ou cette discipline.

Cependant, sur demande faite par écrit au plus tard le 1^{er} juin au moyen d'un formulaire prévu par la commission scolaire à cette fin, l'enseignante ou l'enseignant peut faire retirer son nom d'un ou de plusieurs champs ou disciplines.

Pour se voir réinscrit sur la liste dans tel ou tels champs ou disciplines, l'enseignante ou l'enseignant devra faire une demande écrite avant le 1^{er} juin et pour déterminer le rang qui lui sera attribué la commission applique la clause 5-1.22, paragraphe 2).

² À l'exclusion des contrats obtenus par l'application du deuxième alinéa de la clause 5-1.11

Elle ou il se verra alors réinscrit sur la liste du 15 août de l'année scolaire suivante :

- automatiquement s'il répond à l'un ou l'autre des critères de capacité tels que définis à la clause 5-3.13 a) et c);
- ou après avoir répondu à nouveau à l'un ou l'autre des autres critères servant à être inscrit dans ce ou ces champs ou disciplines.

Liste A

- 1) non rengagés pour surplus de personnel;
- 2) qui ont réussi le processus d'évaluation comme que prévu à la clause 5-1.27 et qui ont la capacité au sens de 5-3.13 a) et c) de l'entente nationale.

Refus d'être ajouté à la liste de priorité :

Au moment de la mise à jour de la liste, une enseignante ou un enseignant peut refuser d'être ajouté à la liste de priorité. Ce refus doit être signifié par écrit et il vaut tant et aussi longtemps que l'enseignante ou l'enseignant n'a pas donné un avis contraire à la commission. À ce moment, pour être inscrit sur la liste de priorité l'enseignante ou l'enseignant doit se qualifier selon les conditions prévues à la présente clause.

ÉTABLISSEMENT DU RANG

5-1.22 Le rang à la liste de priorité d'emploi est établi comme suit :

- 1) l'enseignante ou l'enseignant non rengagé pour surplus réinscrit à la liste conformément au paragraphe B-1) ou A-1) de la clause 5-1.21 retrouve le rang et le ou les champs ou disciplines qu'il aurait normalement eus, n'eût été son ou ses contrat(s);
- 2) les enseignantes ou enseignants qui sont déjà inscrits sur la liste et qui répondent à l'un ou l'autre des critères leur permettant d'être ajoutés dans un autre champ ou discipline sont ajoutés à la suite de celles et ceux qui y sont déjà et la commission applique les critères prévus au 3^e paragraphe de la clause 5-1.18;

- 3) les nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants (y compris celles ou ceux non rengagés pour surplus qui n'étaient pas inscrits sur la liste avant leur engagement à temps plein) qui s'ajoutent à la liste.

RETRAIT DES LISTES DE PRIORITÉ D'EMPLOI

5-1.23 L'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi est radié de la liste sans attendre la mise à jour dans les situations suivantes :

- a) elle ou il détient un emploi à temps plein;
- b) elle ou il ne détient plus une autorisation d'enseigner;
- c) elle ou il demande que son nom soit radié de la liste;
- d) il s'écoule plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la fin de son dernier contrat à temps partiel, contrat à la leçon ou de son dernier engagement à titre de suppléant occasionnel (10 jours ou plus, consécutifs ou non);
- e) elle ou il refuse à quatre (4) reprises au cours de la même année, un contrat à temps partiel équivalant à plus d'un tiers de tâche qui lui a été offert dans un de ses champs ou disciplines sauf dans les cas suivants:
 - accident de travail au sens de la loi;
 - droits parentaux au sens de la loi;
 - invalidité n'excédant pas trois (3) années consécutives sur présentation d'un certificat médical;
 - décès de la conjointe ou du conjoint ou d'un enfant;
 - il s'est déclaré non disponible pour l'année; ce droit est accordé automatiquement pour un an.
- f) deux avertissements écrits lui ont été communiqués durant une année scolaire selon l'article 5-6.00.

5-1.24 La commission fait parvenir au syndicat, au plus tard le 15 août et le 1^{er} février de chaque année, la nouvelle liste de priorité d'emploi. Aux mêmes dates, elle affiche cette liste dans ses établissements.

- 5-1.25 L'enseignante ou l'enseignant ou le syndicat peut faire des représentations auprès de la commission pour corriger toute erreur que renfermerait cette nouvelle liste.

MESURES TRANSITOIRES

- 5-1.26.1 Les enseignantes ou enseignants déjà inscrits sur la liste de priorité d'emploi existante à la rentrée 2001 se retrouvent automatiquement dans chacune des listes A et B dans le champ ou la discipline où ils sont inscrits.
- 5-1.26.2 Leur nom est ajouté dans un autre champ ou discipline de la liste B s'ils ont la capacité d'enseigner dans un autre champ ou discipline (au sens de 5-3.13 a) et c) de l'entente nationale) ou s'ils ont effectué un remplacement de 20 jours temps plein ou plus prédéterminé ou obtenu un contrat équivalent à 20 jours temps plein dans ce champ ou cette discipline. Ils sont ajoutés à la suite des enseignantes ou enseignants inscrits sur la liste selon 5-1.26.1 et la commission applique les critères prévus à la clause 5-1.18.

Cependant, sur demande faite par écrit au plus tard le 1^{er} juin au moyen d'un formulaire prévu par la commission scolaire à cette fin, l'enseignante ou l'enseignant peut faire retirer son nom d'un ou de plusieurs champs ou disciplines.

Pour se voir réinscrit sur la liste dans tel ou tels champs ou disciplines, l'enseignante ou l'enseignant devra faire une demande écrite avant le 1^{er} juin.

Elle ou il se verra alors réinscrit sur la liste du 15 août de l'année scolaire suivante :

- automatiquement s'il répond à l'un ou l'autre des critères de capacité tels que définis à la clause 5-3.13 a) et c)
- ou après avoir répondu à nouveau à l'un ou l'autre des autres critères servant à être inscrit dans ce ou ces champs ou disciplines.

- 5-1.26.3 Leur nom est ajouté à la liste A s'ils ont la capacité, au sens de 5-3.13 a) et c) de l'entente nationale, d'enseigner dans un autre champ ou discipline et s'ils ont soit :

- a) acquis leur scolarité au cours des cinq (5) dernières années;
- b) fait au cours des cinq (5) dernières années, 90 jours de suppléance dans le champ ou la discipline ou l'équivalent de 20 jours temps plein sur un même contrat de remplacement dans ce champ ou cette discipline.

5-1.26.4 À défaut de répondre aux conditions a) ou b), pour accéder à la liste A, l'enseignante ou l'enseignant est soumis à un processus d'évaluation d'une durée normale de 90 jours ou 20 jours équivalant temps plein.

5-1.27 **PROCESSUS D'ÉVALUATION DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT À STATUT PRÉCAIRE**

5-1.27 1) Dès qu'une enseignante ou un enseignant est engagé pour une période prédéterminée de 20 jours ou plus ou l'équivalent avec ou sans contrat, elle ou il doit aviser la direction de l'école qu'elle ou il est en processus d'évaluation et, s'il y a lieu, lui remettre copie de ses rapports d'évaluation précédents.

5-1.27 2) La direction utilise le formulaire d'évaluation ci-joint fourni par la commission scolaire.

Elle discute avec l'enseignante ou l'enseignant et l'informe des points sur lesquels portera l'évaluation et sur la fréquence des rencontres.

Dans les cinq jours de la fin de l'engagement, elle remet à l'enseignante ou l'enseignant copie du rapport d'évaluation et en fait suivre une copie aux services des ressources humaines.

Exceptionnellement, pour cause, elle produit un rapport en cours d'évaluation.

Elle avise les services des ressources humaines qu'elle débute l'évaluation d'une enseignante ou d'un enseignant.

5-1.27 3) La commission avise le syndicat dès qu'une 2^e évaluation négative est émise pour une enseignante ou un enseignant.

Lors de la mise à jour de la liste de priorité, la commission transmet au syndicat la liste des enseignantes et enseignants ayant été évalués au cours de la période précédente et en regard de chaque nom elle inscrit le nombre de jours évalués.

5-1.27 4) Le processus d'évaluation est d'une durée normale de 180 jours.

Si l'évaluation est positive, l'enseignante ou l'enseignant accède automatiquement à la liste A.

Si l'évaluation comporte un D, l'enseignante ou l'enseignant se voit accorder une prolongation de 90 jours au cours de laquelle il y a de nouveau évaluation.

Si, suite à cette prolongation, il subsiste encore un D, le syndicat est avisé et l'enseignante ou l'enseignant a droit à une 2^e prolongation de 90 jours.

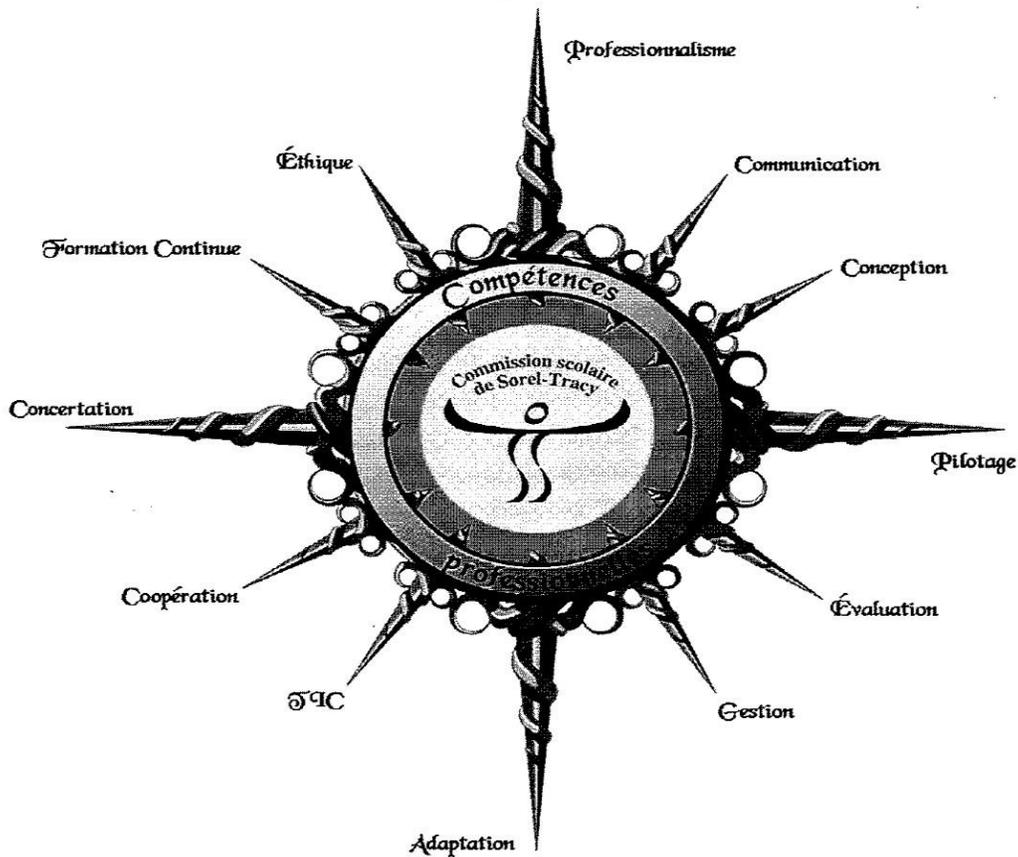
Après trois (3) évaluations négatives, la commission peut retirer l'enseignante ou l'enseignant de la liste.

5-1.27 5) Le syndicat a droit de grief sur le caractère discriminatoire, déraisonnable ou abusif de l'évaluation.



Année scolaire

Processus d'évaluation des enseignants à statut précaire



Nom de l'enseignant : _____



Un continuum de formation

La Commission scolaire de Sorel-Tracy souhaite ardemment le développement d'un solide sens de l'appartenance dans son organisation dès les premiers jours d'intégration de son personnel. Pour s'assurer que la formation initiale des maîtres soit soutenue par un accompagnement de qualité lors de l'entrée en fonction du nouveau personnel enseignant, un processus d'évaluation est mis en place.

Soucieux d'accompagner les enseignantes, les enseignants et les directions d'école, nous vous proposons une démarche conçue de façon à favoriser les échanges dans une perspective d'accompagnement pédagogique.

Le présent document permettra au personnel enseignant:

- * de déterminer les compétences à développer;
- * de cibler les actions de formation continue pertinentes;
- * de choisir des moyens de mettre en œuvre ces actions et d'assurer leur transfert dans sa pratique quotidienne.

Ce processus est continu et se subdivise en quatre phases:

Clarification des attentes: Cette rencontre est essentielle et a pour but de clarifier le mandat et les objectifs spécifiques poursuivis lors du contrat en favorisant une même compréhension de ce qui est attendu de l'enseignante ou de l'enseignant.

Cueillette de l'information: Cette étape permet de s'assurer que l'appréciation du rendement est fondée sur des faits observables documentés tout au long de la période.

Appréciation en cours: Cette rencontre a pour but de mettre en commun l'auto-évaluation de l'enseignante ou l'enseignant et l'évaluation de la direction lors d'une rencontre individuelle.

Appréciation de fin de période et conclusion: Cette étape est le dernier processus. À l'aide de données recueillies et des indicateurs attendus, une évaluation du degré de maîtrise de chaque compétence est effectuée.

Basé sur le référentiel «La formation à l'enseignement: les orientations et les compétences professionnelles», nous souhaitons que cet outil vous aide et facilite votre insertion professionnelle dans notre commission scolaire.

Martine Cloutier

Directrice des services éducatifs

Sonia Ethier

Présidente du Syndicat
de l'enseignement du Bas-Richelieu

Yves Gauthier

Directeur des ressources humaines
par intérim

L'école, une organisation apprenante

«Une organisation est dite apprenante si elle s'assure de l'adhésion de tout son personnel à une vision commune, qu'elle fait appel au partage d'expertise, à la communication et à la concertation entre les acteurs aux formations et aux talents divers, qu'elle investit dans la formation continue et qu'elle constitue un lieu de construction de savoir et d'émergence de solutions inédites aux problèmes auxquels elle fait face.»² Les connaissances à acquérir, tout comme les habiletés à développer, ne cessent d'augmenter. Pour arriver à relever le défi, l'enseignante ou l'enseignant doit considérer et vivre l'école comme une organisation apprenante où le soutien nécessaire à l'acquisition et au développement des compétences est présent dans chaque école de la Commission scolaire de Sorel-Tracy. Ce document assure donc un suivi de l'évaluation pour l'insertion professionnelle afin que se dégage, au besoin, une offre d'accompagnement ou de formation continue pour faciliter l'arrivée dans la profession enseignante. Un plan d'action concret pourra être élaboré de concert avec l'enseignante ou l'enseignant.

Responsabilité du personnel enseignant

Convention collective des enseignants 5.1.27.1

Dès qu'un enseignant est engagé pour une période prédéterminée de vingt jours ou plus ou l'équivalent avec ou sans contrat, il doit aviser la direction de l'école qu'il est en processus d'évaluation et, s'il y a lieu, lui remettre copie de ses rapports d'évaluation précédents.

Les besoins de formation s'inscrivent dans le respect de l'obligation légale de l'article 22 de la LIP: «*Il est du devoir de l'enseignant: (...) 6° de prendre des mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle.*» Miser sur la responsabilité individuelle et collective est le levier favorisant la prise en charge du développement professionnel par le personnel enseignant.

Objectifs de la démarche proposée

- ❖ Assurer un enseignement de qualité
- ❖ Augmenter la rétention du personnel enseignant dans la profession
- ❖ Évaluer le nouveau personnel à notre commission scolaire
- ❖ Cibler les six compétences enseignantes les plus importantes lors de l'entrée en fonction d'un enseignant
- ❖ Offrir un suivi et un accompagnement à chaque enseignante ou enseignant

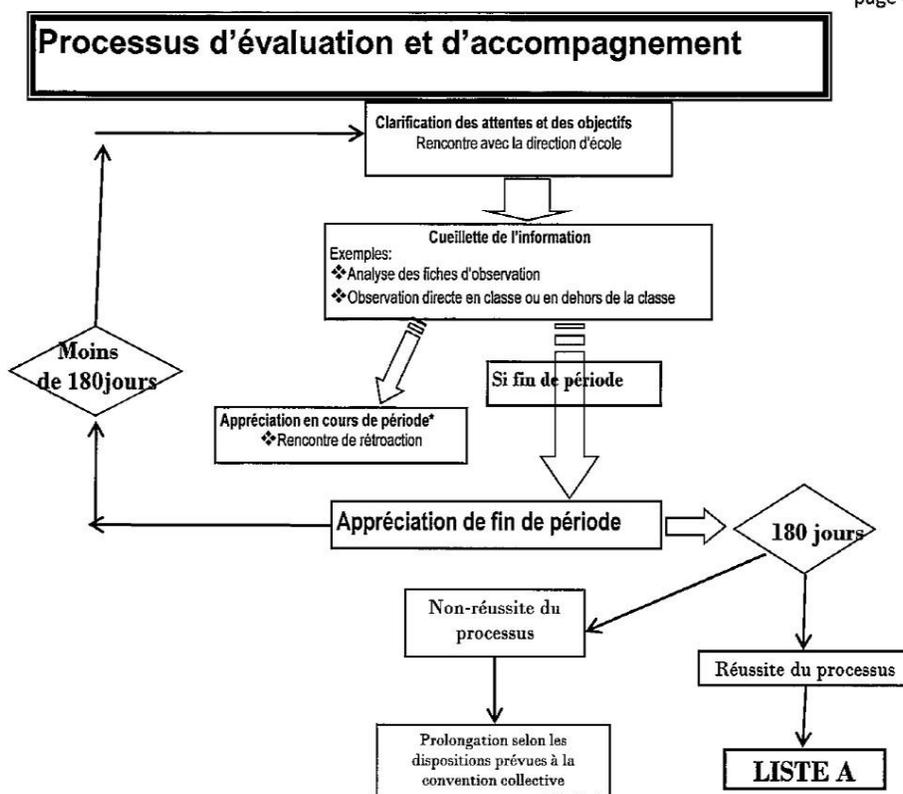
Processus d'évaluation

Ce processus permet à l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur la liste B d'accéder à la liste A afin d'obtenir un contrat à temps plein selon le rang occupé. Ce processus est d'une durée normale de 180 jours et peut être constitué d'une ou de plusieurs période(s). Il se traduit par une démarche de soutien pédagogique et d'interaction entre l'enseignant(e) et la direction d'école. Chaque période permet à la direction de porter un jugement sur les points retenus aux fins de l'évaluation, et ce, pour la période concernée. Elle permet également à la personne évaluée d'apporter les correctifs nécessaires en cours d'évaluation. À cette fin, la direction utilise les outils inclus dans le présent document:

- ❖ Formulaire d'évaluation
- ❖ Compétences et indicateurs retenus.

Personnes-ressources

- ❖ Danielle Hubert, c.p. mathématique, science et technologie, poste 6048
- ❖ Gwenn Gauthier, c.p. langues étrangères, approches pédagogiques, projet intégrateur, poste 6045
- ❖ Steve Morissette, c.p. au RÉCIT et en application pédagogique de l'ordinateur, poste 6047
- ❖ Denise Pontbriand, c.p. secondaire en adaptation scolaire, aux parcours de formation et en français, poste 6033
- ❖ Karine Léveillé, c.p. primaire en français, adaptation scolaire et insertion professionnelle, poste 6034
- ❖ Christiane Bouthillier, c.p. SIAA, poste 6044
- ❖ Karine Simard, c.p. équipe d'intervention TSA
- ❖ Barbara Lemelin, t.e.s.
- ❖ Martine Cloutier, directrice des services éducatifs, poste 6041
- ❖ Martine Rondeau, directrice-adjointe des services complémentaires et adaptation scolaire, poste 6031
- ❖ Marc Vigneault, directeur des services des ressources humaines par intérim, poste 6053
- ❖ Sonia Éthier, présidente syndicat de l'enseignement du Bas-Richelieu, 450-742-5953



Démarche du processus d'évaluation

- ⇒ Remise du formulaire complété pour informer la direction d'école du processus d'évaluation (p.12)
- ⇒ Clarification des attentes et des objectifs
- ⇒ Cueillette de l'information par la direction d'école et l'enseignant en cours de processus pour permettre de soutenir l'enseignant
- ⇒ Appréciation en cours de période (p.7 à 11)
- ⇒ Retour
- ⇒ Appréciation de fin de chacune des périodes signée par l'enseignant et la direction.
- ⇒ Une copie des pages 7 à 12 du cahier d'évaluation doit être remise aux ressources humaines, au syndicat de l'enseignement du Bas-Richelieu et à la direction d'école.

Suggestions de cueillette de l'information

- | | |
|--|---|
| A. Analyse d'une situation d'apprentissage | H. Observation directe en dehors de la classe |
| B. Analyse de situations d'évaluation | I. Rencontre individuelle |
| C. Analyse du bulletin scolaire | J. Analyse de portfolio de l'élève |
| D. Analyse de la planification | K. Autres moyens |
| E. Analyse de la communication aux parents | |
| F. Analyse des fiches d'observation d'élèves | |
| G. Observation directe en classe | |

|  Commission scolaire de Sorel-Tracy | |
|--|---|
| Participants | Rôles et responsabilités |
| L'enseignant | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Assume la responsabilité de son propre développement (c'est-à-dire exprime des besoins de développement, sélectionne des moyens, s'assure du transfert des apprentissages) ❖ S'engage envers son objectif de développement en fournissant des efforts spécifiques ❖ Est responsable de ses progrès et de ses résultats ❖ Prend des mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle. |
| La direction | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mobilise l'enseignant et l'équipe en vue de réaliser une démarche de développement ❖ Guide l'enseignant dans l'établissement des liens entre le plan de réussite et les besoins individuels ❖ Soutient l'enseignant dans le choix des cibles de développement ❖ Donne à l'enseignant l'accès à des ressources d'apprentissage selon les besoins ❖ Met en place différents moyens pour assurer le soutien de l'enseignant ❖ Fait part à la commission scolaire des besoins de perfectionnement des enseignants ❖ Voit à l'organisation des activités de perfectionnement des membres du personnel de l'école convenues avec ces derniers en respectant les dispositions des conventions collectives qui peuvent être applicables, le cas échéant |
| Le comité de perfectionnement | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Détermine les modalités qui permettent le déploiement d'activités de développement dans le milieu |
| Les services éducatifs | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Accompagnent l'enseignant et la direction dans la détermination des cibles de développement, la réalisation et le suivi |
| Les services des ressources humaines | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Outillent/soutiennent les directions d'établissement dans la mise en place des conditions facilitant le développement professionnel. |
| <p>Procédure: Après chaque période d'évaluation, l'enseignant ou l'enseignante doit remettre une copie des pages 7 à 12 du cahier d'évaluation à la direction d'école, au Service des ressources humaines et au Syndicat de l'enseignement du Bas-Richelieu.</p> | |

Les 12 compétences professionnelles

1. Agir en tant que professionnel héritier, critique et interprète d'objets de savoirs ou de culture dans l'exercice de ses fonctions.
2. **Communiquer clairement et correctement dans la langue d'enseignement, à l'oral et à l'écrit, dans les divers contextes liés à la profession enseignante.**
3. **Concevoir des situations d'enseignement-apprentissage pour les contenus à faire apprendre, et ce, en fonction des élèves concernés et du développement des compétences visées dans le programme de formation.**
4. **Piloter des situations d'enseignement-apprentissage pour les contenus à faire apprendre, et ce, en fonction des élèves concernés et du développement des compétences visées dans le programme de formation.**

À la Commission scolaire de Sorel-Tracy, les compétences 3 et 4 sont jumelées et elles deviennent: **Choisir et piloter des situations d'enseignement-apprentissage pour les contenus à faire apprendre, et ce, en fonction des élèves concernés et du développement des compétences visées dans le programme de formation.**

5. **Évaluer la progression des apprentissages et le degré d'acquisition des compétences des élèves pour les contenus à faire apprendre.**
6. **Planifier, organiser et superviser le mode de fonctionnement du groupe-classe en vue de favoriser l'apprentissage et la socialisation des élèves.**
7. Adapter ses interventions aux besoins et aux caractéristiques des élèves présentant des difficultés d'apprentissage, d'adaptation ou un handicap.
8. Intégrer les technologies de l'information et des communications au fin de préparation et de pilotage d'activités d'enseignement-apprentissage, de gestion de l'enseignement et de développement professionnel.
9. Coopérer avec l'équipe-école, les parents, les différents partenaires sociaux et les élèves en vue de l'atteinte des objectifs éducatifs de l'école.
10. Travailler de concert avec les membres de l'équipe pédagogique à la réalisation des tâches permettant le développement et l'évaluation des compétences visées dans le programme de formation, et ce, en fonction des élèves concernés.
11. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.
12. **Agir de façon éthique et responsable dans l'exercice de ses fonctions.**

Les compétences évaluées sont celles en caractères gras.

Compétence 2 Communiquer clairement et correctement dans la langue d'enseignement, à l'oral et à l'écrit, dans les divers contextes liés à la profession enseignante.

Évaluation par observation ou entretien

| Indicateurs | Cotes | | |
|--|-----------------------|-----------------------------|--|
| | 1. Indicateurs acquis | 2. Indicateurs à travailler | |
| * Respecte les règles de la langue dans ses communications | | | |
| * Utilise un vocabulaire précis | | | |
| * Corrige les erreurs commises par les élèves dans les communications dans les contextes qui s'y prêtent | | | |
| * Donne des explications compréhensibles et des consignes précises | | | |
| * Pose clairement des questions | | | |

| Date | 1re période Nom de direction | 2e période Nom de direction | 3e période Nom de direction |
|---------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Initiales: Cote: | | | |

Suivi aux actions à entreprendre ou commentaires

Actions à entreprendre si la compétence est à travailler

| Initials | Date |
|----------|------|
| > | |
| > | |
| > | |
| > | |
| > | |

Compétence atteinte: A B C

Compétence non atteinte: A B C

Date: _____ Signature de l'enseignant: _____

Signature de la direction: _____

A. L'enseignant(e) met en application l'ensemble des indicateurs décrivant la compétence
 B. L'enseignant(e) ne met pas en application un des indicateurs décrivant la compétence.
 C. L'enseignant(e) ne met pas en application plusieurs indicateurs décrivant la compétence.

Compétences 3 et 4. Choisir et piloter des situations d'apprentissage et d'évaluation pour les contenus à faire apprendre, et ce, en fonction des élèves concernés et du développement des compétences visées dans le programme de formation.

Évaluation par observation ou entretien

| Indicateurs | Cotes | | | 1re période | 2e période | 3e période |
|---|-----------------------|-----------------------------|--|------------------|------------------|------------------|
| | 1. Indicateurs acquis | 2. Indicateurs à travailler | | Nom de direction | Nom de direction | Nom de direction |
| * Choisir des situations d'apprentissage et d'évaluation qui visent le développement des compétences | | | | | | |
| * S'assure que les situations d'apprentissage d'évaluation choisies favorisent la participation active des élèves | | | | | | |
| * Planifie l'utilisation d'une variété d'approches pédagogiques | | | | | | |
| * Précise les critères, les outils et les moments d'évaluation | | | | | | |
| * Pose clairement ses questions | | | | | | |
| * Respecte sa planification et l'adapte en fonction des caractéristiques et des préajables des élèves | | | | | | |
| * Détecte les difficultés de ses élèves et leur apporte de l'aide | | | | | | |
| * Donne de la rétroaction constructive | | | | | | |
| * Sollicite la participation des élèves | | | | | | |

Suivi aux actions à entreprendre ou commentaires

Actions à entreprendre si la compétence est à travailler

| Initials | Date |
|----------|------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| | | |
|---------------------|---|-------------------------|
| Compétence atteinte | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C | Compétence non atteinte |
| Date | Signature de l'enseignant | |
| | Signature de la direction | |

A L'enseignant(e) met en application l'ensemble des indicateurs décrivant la compétence
 B L'enseignant(e) ne met pas en application un des indicateurs décrivant la compétence.
 C L'enseignant(e) ne met pas en application plusieurs indicateurs décrivant la compétence.

Compétence 5 Évaluer la progression des apprentissages et le degré d'acquisition des compétences des élèves pour les contenus à faire apprendre.

Évaluation par observation ou entretien

| Indicateurs | Cotes 1. Indicateurs acquis 2. Indicateurs à travailler | | | 1re période Nom de direction | | | 2e période Nom de direction | | | 3e période Nom de direction | | |
|--|---|--|--|---------------------------------|--|--|--------------------------------|--|--|--------------------------------|--|--|
| | | | | | | | | | | | | |
| * L'évaluation des apprentissages est effectuée à l'aide d'outils variés | | | | Date | | | | | | | | |
| | | | | Initiales: | | | | | | | | |
| | | | | Cote: | | | | | | | | |
| * Donne aux élèves des rétroactions qui leur permettent de prendre conscience de leurs forces et de leurs faiblesses | | | | Initiales: | | | | | | | | |
| | | | | Cote: | | | | | | | | |
| * Communique clairement aux parents les informations relatives au développement des compétences de leur enfant | | | | Initiales: | | | | | | | | |
| | | | | Cote: | | | | | | | | |
| * Appuie ses décisions relatives aux résultats scolaires de ses élèves par des éléments fondés et documentés. | | | | Initiales: | | | | | | | | |
| | | | | Cote: | | | | | | | | |

Suivi aux actions à entreprendre ou commentaires

Actions à entreprendre si la compétence est à travailler

| Initials | Date |
|----------|------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| | |
|---|---|
| Compétence atteinte <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C | Compétence non atteinte <input type="checkbox"/> C |
| Date | Signature de l'enseignant |
| Date | Signature de la direction |

A L'enseignant(e) met en application l'ensemble des indicateurs décrivant la compétence
 B L'enseignant(e) ne met pas en application un des indicateurs décrivant la compétence.
 C L'enseignant(e) ne met pas en application plusieurs indicateurs décrivant la compétence.

Compétence E Planifier, organiser et superviser le mode de fonctionnement du groupe-classe en vue de favoriser l'apprentissage et la socialisation des élèves: en tenant compte du contexte du remplacement.

Évaluation par observation ou entretien

| Indicateurs | Cotes 1. indicateurs acquis 2. indicateurs à travailler | | |
|--|---|--------------------------------|--------------------------------|
| | 1re période Nom de direction | 2e période Nom de direction | 3e période Nom de direction |
| Date | | | |
| Initiales: | | | |
| Cote: | | | |
| * Élabore les règles de fonctionnement de classe et les communique aux élèves | | | |
| Initiales: | | | |
| Cote: | | | |
| * Reconnaît les comportements inappropriés et intervient efficacement | | | |
| Initiales: | | | |
| Cote: | | | |
| * Démonstre une constance et une cohérence dans l'application des règles | | | |
| Initiales: | | | |
| Cote: | | | |
| * Demande de l'aide lorsqu'il est en présence de situations délicates pour remédier à la situation | | | |
| Initiales: | | | |
| Cote: | | | |
| * Est soucieux d'établir un climat propice à l'apprentissage | | | |
| Initiales: | | | |
| Cote: | | | |

Suivi aux actions à entreprendre ou commentaires



Actions à entreprendre si la compétence est à travailler

| | Initials | Date |
|---|----------|------|
| ⇒ | | |
| ⇒ | | |
| ⇒ | | |
| ⇒ | | |
| ⇒ | | |
| ⇒ | | |

Compétence atteinte **A** **B** **C** Compétence non atteinte **C**

Date _____ Signature de l'enseignant _____ Signature de la direction _____

A L'enseignant(e) met en application l'ensemble des indicateurs décrivant la compétence
 B L'enseignant(e) ne met pas en application un des indicateurs décrivant la compétence.
 C L'enseignant(e) ne met pas en application plusieurs indicateurs décrivant la compétence.

Compétence 12. Agir de façon éthique et responsable dans l'exercice de ses fonctions

Évaluation par observation ou entretien

| Indicateurs | Cotes | | |
|--|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| | 1. Indicateurs acquis | 2. Indicateurs à travailler | |
| | 1re période Nom de direction | 2e période Nom de direction | 3e période Nom de direction |
| * Respecte, dans ses actions et son discours, le projet éducatif et le plan de réussite de l'école | Initialles: Cote: | | |
| * Respecte les règles de l'école et de sa profession (ex. confidentialité) | Initialles: Cote: | | |
| * Respecte l'horaire de travail, les échéances et ses engagements | Initialles: Cote: | | |
| * Traite les situations avec ouverture, objectivité et souci de justice | Initialles: Cote: | | |
| * Utilise la critique de façon constructive | Initialles: Cote: | | |
| * Assure le respect, l'intégrité, la santé et la sécurité de tous les élèves | Initialles: Cote: | | |
| * Agit de façon respectueuse envers les autres | Initialles: Cote: | | |

Suivi aux actions à entreprendre ou commentaires

Actions à entreprendre si la compétence est à travailler

| | Initialles | Date |
|---|------------|------|
| > | | |
| > | | |
| > | | |
| > | | |
| > | | |
| > | | |

Compétence atteinte **A** **B** **C** Compétence non atteinte **C**

Date _____ Signature de l'enseignant _____ Signature de la direction _____

A. L'enseignant(e) met en application l'ensemble des indicateurs décrivant la compétence
 B. L'enseignant(e) ne met pas en application un des indicateurs décrivant la compétence.
 C. L'enseignant(e) ne met pas en application plusieurs indicateurs décrivant la compétence.

Suivi de l'évaluation

Nom de l'enseignant: _____

5.1.27.1 Dès qu'un enseignant est engagé pour une période prédéterminée de vingt jours ou plus ou l'équivalent (à temps plein) avec ou sans contrat, il doit aviser la direction de l'école qu'il est en processus d'évaluation et, s'il y a lieu, lui remettre copie de ses rapports d'évaluation précédents.

| | | |
|---|--------------|---------------------------------------|
| Date de la période du _____ au _____ | École: _____ | Nombre de jours: % de tâche: _____ |
| Signature de la direction _____ | | Signature de l'enseignant _____ |
| Date de la période du _____ au _____ | École: _____ | Nombre de jours: % de tâche: _____ |
| Signature de la direction _____ | | Signature de l'enseignant _____ |
| Date de la période du _____ au _____ | École: _____ | Nombre de jours: % de tâche: _____ |
| Signature de la direction _____ | | Signature de l'enseignant _____ |
| Date de la période du _____ au _____ | École: _____ | Nombre de jours: % de tâche: _____ |
| Signature de la direction _____ | | Signature de l'enseignant _____ |
| Date de la période du _____ au _____ | École: _____ | Nombre de jours: % de tâche: _____ |
| Signature de la direction _____ | | Signature de l'enseignant _____ |

| | | |
|-------------------|--------------------------|---|
| Compétence 2 | <input type="checkbox"/> | Bilan du processus d'évaluation Si une compétence ou plus n'est pas atteinte: prolongation selon les dispositions prévues à la convention collective. Liste A <input type="checkbox"/> Prolongation <input type="checkbox"/> |
| Compétences (3-4) | <input type="checkbox"/> | |
| Compétence 5 | <input type="checkbox"/> | |
| Compétence 6 | <input type="checkbox"/> | |
| Compétence 12 | <input type="checkbox"/> | |

A.L. 5-2.08, deuxième paragraphe

La commission et le syndicat conviennent de remplacer la date du 30 septembre par le 31 janvier.

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

A) Définitions

1. Établissement :

établissement d’enseignement sous l’autorité d’une direction d’établissement et destiné à assurer la formation de l’élève, autre que celui inscrit aux services éducatifs pour les adultes; cet établissement peut comporter plusieurs locaux ou immeubles à sa disposition.

2. Affectation :

choix d’un poste, par une ou un enseignant, dans sa discipline ou son champ d’appartenance, selon la règle d’ancienneté et en respect des dispositions suivantes étant précisé que sont exclus de ce processus les enseignantes et enseignants qui sont en congés à temps plein pour l’année contractuelle suivante et qui ne peuvent revenir en cours d’année.

3. Poste : un poste est constitué des trois éléments suivants :

- a) un ou plusieurs établissements
- b) un (e) ou plusieurs disciplines/champs
- c) un ou plusieurs degrés

Les postes sont confectionnés par la commission ou la direction de l’établissement, selon le cas, après consultation des enseignantes ou enseignants comme prévu au chapitre 4-0.00 de la présente entente.

4. Poste modifié : poste modifié par la commission ou la direction de l’établissement pour un tiers (1/3) ou plus de son contenu original, c’est-à-dire celui affiché lors de la première rencontre d’affectation.

B) Dispositions générales

1. Comme le précise la Loi de l'instruction publique et la clause 5-3.05 de la présente convention, la commission s'assure que les personnes relevant de sa compétence reçoivent les services éducatifs auxquels elles ont droit en vertu de cette loi en engageant le personnel enseignant requis.
2. Les différents mouvements de personnel prévus à la présente clause ne doivent en aucun cas ni créer un surplus d'effectifs ou un surplus d'affectation ni empêcher de réduire un tel surplus.

C) Détermination des besoins ou surplus par champ ou discipline

1. Avant le 5 mai de chaque année, la commission affiche dans ses établissements la liste des besoins par discipline/champ et des surplus par discipline/champ et par établissement étant entendu que toutes les enseignantes et enseignants du champ 21 sont alors déclarés en excédent d'effectifs.

Cet affichage indique aussi la date, le lieu et l'heure de la rencontre prévue à 5-3.17 D).

2. Les excédents d'effectifs

Lorsqu'un excédent d'effectifs est prévu pour l'année scolaire suivante dans une discipline d'un champ, la commission y maintient un nombre d'enseignantes et d'enseignants égal au besoin d'effectifs. Les enseignantes et enseignants à maintenir sont choisis par ancienneté parmi ceux qui sont affectés à cette discipline et ceux qui sont réputés affectés à cette discipline suivant la clause 5-3.12.

Les autres enseignantes et enseignants sont en excédents d'effectifs et doivent :

- a) déplacer l'enseignante ou l'enseignant de leur champ qui est affecté dans une autre discipline pour laquelle ils répondent au critère de capacité, et ce, à la condition de posséder plus d'ancienneté que l'enseignante ou l'enseignant à déplacer et que le nom de cette ou cet enseignant apparaisse à la liste mentionnée à la clause 5-3.16.
- b) déplacer l'enseignante ou l'enseignant le moins ancien d'une discipline de leur champ à la condition que celui-ci ait moins d'ancienneté qu'eux et qu'il soit en mesure de déplacer l'enseignante ou l'enseignant dont le nom apparaît à la liste mentionnée à la clause 5-3.16.

D) Équilibrage des champs ou des disciplines et première rencontre de changement de champ ou de discipline

1. Suite aux étapes précédentes, la commission tient une première (1^{re}) rencontre de changement de champ ou de discipline.

La commission fait parvenir dans les établissements au moins deux semaines avant la tenue de la rencontre les formulaires de demande de changement de champ ou de discipline. Une date de retour des formulaires est nommément prévue. Cette rencontre doit se tenir au plus tard une semaine avant la première rencontre d'affectation des enseignantes et enseignants.

2. La commission invite les enseignantes ou enseignants d'un champ où il y a surplus jusqu'à concurrence du nombre d'enseignantes ou d'enseignants en surplus dans ce champ ainsi que les enseignantes ou enseignants en surplus de discipline ne pouvant combler un besoin dans leur champ à se diriger dans un champ où il y a besoin, et ce, par ordre d'ancienneté. Ce processus s'effectue sur une base volontaire, à la condition que les enseignantes et enseignants concernés répondent au critère capacité et que la demande ait été faite par écrit et déposée dans les délais prévus.
3. Si, suite à l'application du paragraphe précédent, il reste encore des enseignantes ou enseignants en surplus, la commission procède à la réaffectation obligatoire de l'enseignante ou de l'enseignant encore en surplus dans un champ où il y a besoin pourvu qu'il réponde au critère capacité.
4. Si, suite à l'application du paragraphe précédent, il reste encore des postes non comblés, ils sont offerts aux enseignantes ou enseignants qui ont fait une demande écrite de changement de champ ou de discipline, par ordre d'ancienneté et pourvu qu'ils répondent au critère capacité. Seules les demandes écrites et déposées dans les délais prévus sont considérées.
5. Si, suite à l'application du paragraphe précédent, il reste encore des enseignantes ou des enseignants en surplus et des postes non comblés, la commission peut, comme prévu à la clause 5-3.13, reconnaître la capacité à une enseignante ou un enseignant provenant d'un champ où il y a surplus qui désire occuper un poste dans un champ où il y a besoin.

E) Non-renouvellement ou mise en disponibilité

À défaut de pouvoir être réaffecté, l'enseignante ou l'enseignant en surplus est soumis aux dispositions de la clause 5-3.18.

La commission procède alors au non-renouvellement ou à la mise en disponibilité des enseignantes ou enseignants en surplus selon les dispositions de la clause 5-3.18.

F) Mouvements de personnel prévus entre la première rencontre de changement de champ ou discipline et la première rencontre d'affectation

Les postes créés dans un champ entre la première rencontre de changement de champ ou discipline et la première rencontre d'affectation sont comblés de la façon suivante :

1. la commission réintègre dans le champ où les besoins sont créés les enseignantes et enseignants mutés et qui désirent revenir dans leur champ ou discipline d'origine en nombre équivalent aux nombres de postes créés.
2. la commission intègre ensuite les enseignantes ou enseignants qui ont fait une demande écrite de changement de champ, et ce, par ordre d'ancienneté.

Ce processus s'effectue sur une base volontaire, par ordre d'ancienneté et à la condition que les enseignantes ou enseignants concernés répondent au critère capacité. La direction des ressources humaines peut alors procéder par appel téléphonique aux enseignantes et enseignants concernés. Seules les demandes écrites et déposées dans le délai prévu à la clause 5-3.17 D) sont considérées.

G) Première rencontre d'affectation

1. Aux fins de l'affectation, tous les postes créés par la commission deviennent dépourvus de titulaire.
2. Au plus tard trois jours avant la tenue de la rencontre d'affectation, la commission affiche dans ses établissements la liste des postes confectionnés par elle selon 5-3.17 A) 3). Cette première rencontre doit se tenir au plus tard le 15 juin de l'année scolaire en cours.

3. L'enseignante ou l'enseignant qui est dans l'impossibilité de se présenter à cette rencontre peut conclure une entente avec la commission sur une modalité de choix de poste ou fournir une procuration à une personne de son choix. À défaut de choisir un poste, la commission l'affecte à un des postes encore disponibles.
4. Les choix de postes se font par les enseignantes ou les enseignants du champ ou de la discipline pour les postes confectionnés dans ce champ ou cette discipline et selon l'ordre d'ancienneté.

H) Deuxième rencontre d'affectation et deuxième rencontre de changement de champ ou de discipline

1. Cette rencontre se tient lors de la première journée de travail des enseignantes ou des enseignants.
2. Si la commission doit équilibrer ses champs ou disciplines, elle procède de la façon suivante :

elle réintègre :

- d'abord les enseignantes ou les enseignants mutés qui désirent revenir dans leur champ ou discipline d'origine, si cela ne crée pas de surplus artificiel
 - ensuite les enseignantes ou enseignants du champ 21
 - et enfin les enseignantes ou enseignants en disponibilité à son emploi.
3. Les postes créés, modifiés ou devenus vacants entre la 1^{re} rencontre d'auto-affectation et le premier jour de travail de l'année scolaire sont comblés de la façon suivante : ils sont offerts aux enseignantes et enseignants du champ ou de la discipline concernés. Les enseignantes et enseignants choisissent sur une base volontaire un poste disponible selon leur ordre d'ancienneté.
 4. Si, suite à l'application du paragraphe précédent, il reste encore des postes non comblés, ils sont offerts aux autres enseignantes ou enseignants de la commission.
 5. La commission peut, comme prévu à la clause 5-3.13, reconnaître la capacité à une enseignante ou un enseignant d'occuper tel poste.

I) 3e rencontre d'affectation

Pour les postes créés ou devenus vacants lors des journées pédagogiques du début de l'année scolaire, la commission procède selon la procédure prévue au paragraphe H) de la présente clause.

J) 4e rencontre d'affectation

Pour les postes créés entre le 1^{er} jour de classe et le 30 septembre, la commission procède de la façon suivante :

elle réintègre :

- d'abord les enseignantes ou enseignants mutés qui désirent revenir dans leur champ ou discipline d'origine, si cela ne crée pas de surplus artificiel
- ensuite les enseignantes ou enseignants du champ 21
- et enfin les enseignantes ou enseignants en disponibilité à son emploi.

Elle offre le ou les postes une seule fois aux enseignantes ou enseignants du champ concerné.

Les enseignantes ou enseignants choisissent sur une base volontaire un poste disponible selon leur ancienneté.

A.L. 5-3.20 9) La commission et le syndicat conviennent de modifier le texte national ainsi :

La commission engage, selon l'ordre prévu à la liste de priorité d'emploi pour l'octroi des contrats prévus à la clause 5-1.14, l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur cette liste, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé la commission avant le 1er juin d'une année qu'elle ou qu'il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UN ÉTABLISSEMENT

- A) La direction de l'établissement répartit entre les enseignantes et enseignants les fonctions et responsabilités de chacun d'eux de la façon suivante :
- 1) avant le 30 juin, elle répartit provisoirement les activités d'enseignement et les autres activités de la tâche éducative qui peuvent l'être à ce moment.
 - 2) avant le 15 octobre, elle complète cette répartition par l'attribution des autres activités de la tâche éducative.
- B) Au plus tard le 30 juin et le 15 octobre, la direction de l'établissement informe par écrit chaque enseignante et enseignant de la tâche qui lui est confiée.

Après le 15 octobre, aucune modification de la tâche d'une ou d'un enseignant ne peut intervenir sans consultation de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.

- C) Dans la fabrication des tâches au secondaire, la direction confectionne, dans la mesure du possible, une tâche composée d'une discipline quand il y a prévision de clientèle suffisante.

Cependant, lorsqu'une discipline comporte plusieurs matières, la direction confectionne les tâches en limitant le nombre de groupes que l'enseignante ou l'enseignant aura à rencontrer et le nombre de préparations (matière et niveau) qu'elle ou il aura à effectuer.

- D) Dans la fabrication des tâches des enseignantes et enseignants itinérants, la direction de l'établissement tient compte du temps de déplacement entre les établissements.
- E) Aux fins de l'article 5-3.21, la tâche comprend:

Le ou les degrés au primaire;
la ou les disciplines et le ou les degrés au secondaire.

A.L. 5-3.29

TRANSFERT DE CLIENTÈLE

Les parties conviennent de modifier et de remplacer les dispositions du 1^{er} alinéa du paragraphe A de la clause 5-3.29 de l'entente nationale de la façon suivante :

- A) Si la commission ne dispense plus d'enseignement à une partie de sa clientèle parce qu'une autre commission prend cet enseignement à sa charge, les enseignantes et enseignants suivent cette clientèle de la façon suivante :
- 1) d'abord, dans l'ordre d'ancienneté, l'enseignante ou l'enseignant volontaire de la discipline dont la clientèle est transférée, et ce, par ordre d'ancienneté;
 - 2) ensuite, l'enseignante ou l'enseignant volontaire du champ dont la clientèle est transférée et qui répond à l'un ou l'autre des trois (3) critères prévus à la clause 5-3.13, et ce, par ordre d'ancienneté. Ces mouvements sont possibles si les postes laissés vacants peuvent être comblés volontairement par les autres enseignantes et enseignants du champ;
 - 3) et enfin, s'il reste encore une-un ou des enseignant (s) à transférer, l'enseignante et l'enseignant ou les enseignantes et les enseignants de la discipline dont une partie de la clientèle est transférée ayant le moins d'ancienneté.

L'alinéa 3) s'applique seulement si l'établissement où se donne cet enseignement se situe à 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu de travail de l'enseignante ou de l'enseignant impliqué.

A.L. 5-5.05

Les parties conviennent de modifier et de remplacer les dispositions du texte national comme suit :

En plus des dispositions prévues aux clauses 5-5.01 à 5-5.04 de l'entente nationale, lors de la nomination d'une enseignante ou d'un enseignant à un poste autre que remplacement à titre de direction d'établissement ou de conseiller pédagogique, celle-ci ou celui-ci peut demander un congé sans traitement de un an. Ce congé peut être prolongé pour une durée maximale d'une année scolaire.

À la fin de ce congé ou de la prolongation de ce congé, si celle-ci ou celui-ci démissionne de son poste d'enseignante ou d'enseignant, un contrat d'engagement à temps plein est octroyé rétroactivement à la date du début du congé sans traitement initial, selon l'ordre de priorité prévu à la clause 5-3.20 de l'Entente nationale.

5-6.00 **DOSSIER PERSONNEL**

5-6.01 L'enseignante ou l'enseignant convoqué pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagné d'une ou d'un représentant syndical.

5-6.02 Aux fins des clauses du présent article, les mots et expressions qui suivent ont le sens et la portée qui leur sont attribués ci-dessous :

A) Dossier personnel

Toutes pièces ou documents concernant une ou un enseignant constituent l'unique dossier au niveau de la commission scolaire.

B) Avertissement

Signification écrite à une ou un enseignant d'un (ou de) manquement (s) ou reproche (s) et comportant une invitation à une amélioration.

C) Réprimande

Signification écrite à une ou un enseignant d'un (ou de) manquement (s) ou reproche (s) et comportant une sommation d'amendement.

D) Dossier disciplinaire

Section du dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant dans laquelle est versé tout avertissement ou réprimande.

E) Suspension

Le fait de relever de ses fonctions, en vertu du présent article, une ou un enseignant pour une période déterminée.

F) Direction de la commission

La direction générale, la direction des services des ressources humaines ou dans l'incapacité d'agir de l'une d'entre elles, toute personne dûment mandatée par la commission lors d'une session des commissaires.

G) Direction de l'établissement

La direction de l'établissement ou son adjointe ou adjoint.

- 5-6.03 Tout avertissement ou toute réprimande à l'endroit d'une ou d'un enseignant doit émaner de la direction de la commission ou de la direction de l'établissement pour être inscrit au dossier disciplinaire de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 5-6.04 Un avertissement ou une réprimande ne peut être signifié à une ou un enseignant que dans le cadre d'une rencontre convoquée conformément à la présente clause.
- 5-6.05 Telle convocation est signifiée par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et celle-ci mentionne le lieu, l'heure, la date et le motif de cette rencontre. Une copie de cette convocation parvient au syndicat dans les mêmes délais.
- 5-6.06 Lors de la rencontre prévue à la clause 5-6.05, l'avertissement ou la réprimande est remis à l'enseignante ou l'enseignant et à la ou au délégué syndical; en cas d'absence de l'enseignante ou de l'enseignant et/ou de la ou du délégué syndical, une copie de l'avertissement ou de la réprimande est expédiée sous pli recommandé ou par poste certifiée à l'enseignante ou l'enseignant s'il ne s'est pas présenté à la rencontre, à la ou au délégué syndical et au syndicat dans un délai de deux (2) jours ouvrables.
- 5-6.07 Tout avertissement ou réprimande qui n'est pas signifié à l'enseignante ou l'enseignant selon les dispositions des clauses 5-6.03, 5-6.04, 5-6.05 et 5-6.06 est nul et sans effet et ne peut être versé au dossier disciplinaire de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 5-6.08 Tout avertissement porté au dossier disciplinaire d'une ou d'un enseignant devient nul et sans effet quatre (4) mois de travail après la date de son émission sauf s'il est suivi dans ce délai d'une réprimande sur le même sujet ou sur un sujet similaire.
- 5-6.09 Toute réprimande portée au dossier disciplinaire d'une ou d'un enseignant devient nulle et sans effet six (6) mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'une autre réprimande portant sur le même sujet ou sur un sujet similaire.
- 5-6.10 Une réprimande ne peut être versée au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant que si elle a été précédée d'au moins un avertissement sur le même sujet ou sur un sujet similaire.

Entre l'application de l'avertissement écrit et de la réprimande écrite, l'enseignante ou l'enseignant concerné bénéficie d'un délai suffisant pour s'amender étant entendu que ce délai peut varier selon le (ou les) manquement (s) ou selon le (ou les) reproche (s) signifiés.

5-6.11 Dans le cas où un manquement grave porte préjudice aux élèves et/ou à la commission de même que la répétition d'un fait ayant déjà fait l'objet d'une réprimande et causant préjudice aux élèves, la commission peut procéder à la suspension de l'enseignante ou de l'enseignant sans pour autant entamer dans ce dernier cas des procédures de renvoi. La commission en avise le syndicat au même moment.

5-6.12 La suspension sans traitement est une mesure exceptionnelle que la commission peut appliquer suite à un manquement selon 5-6.10 qui ne justifie pas un renvoi. Telle suspension ne peut excéder quinze (15) jours ouvrables.

Entre l'application de la réprimande écrite et la suspension, l'enseignante ou l'enseignant concerné bénéficie d'un délai suffisant pour s'amender étant entendu que ce délai peut varier selon le (ou les) manquement (s) ou selon le (ou les) reproche (s) signifiés.

5-6.13 L'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés, sous pli recommandé, de la décision de la commission de suspendre l'enseignante ou l'enseignant. Cet avis doit comprendre les motifs de la suspension, la date du début et de la fin de la suspension.

5-6.14 Les seules pièces qui peuvent être versées au dossier disciplinaire de l'enseignante ou de l'enseignant sont celles qui sont en relation avec les mesures prévues au présent article et qui ont été expédiées sous pli recommandé à l'enseignante ou l'enseignant et au syndicat.

5-6.15 Lorsqu'un avertissement ou une réprimande deviennent caducs, toute pièce versée au dossier en relation avec telle mesure devient également caduque et est retirée du dossier.

5-6.16 Le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant est confidentiel et seul le personnel autorisé peut y avoir accès. Cependant, toute ou tout enseignant accompagné ou non d'une ou d'un représentant syndical, peut consulter son dossier et obtenir copie des pièces qui y sont versées.

- 5-6.17 L'enseignante ou l'enseignant concerné ou le syndicat peut contester le bien-fondé d'une réprimande ou d'une suspension dans les vingt (20) jours ouvrables de son émission ou de son occurrence selon les modalités prévues au chapitre 9-0.00 de la présente convention.
- 5-6.18 La commission ne peut produire ou invoquer tout document versé au dossier disciplinaire de l'enseignante ou de l'enseignant lorsque tel document est devenu nul et sans effet.
- 5-6.19 Tout avertissement ou réprimande qui est devenu (e) nul (le) ou sans effet est retiré (e) du dossier de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.
- 5-6.20 Aux fins du présent article, les mois de septembre à juin sont les mois de travail.
- 5-7.00 **RENOI**
- 5-7.01 Pour décider de résilier l'engagement d'une ou d'un enseignant pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 5-7.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 5-7.02 La commission ne peut résilier le contrat d'engagement d'une ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.
- 5-7.03 La commission ou l'autorité compétente relève temporairement sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.
- 5-7.04 L'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être informés par lettre, sous pli recommandé ou poste certifiée :
- a) de l'intention de la commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant;
 - b) de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
 - c) de l'essentiel des faits à titre indicatif et des motifs au soutien de l'intention de congédier, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.

- 5-7.05 Dès qu'une ou un enseignant est relevé de ses fonctions, le syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-7.06 La résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant ne peut être faite qu'entre le quinzième (15^e) et le trente-cinquième (35^e) jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions à moins que la commission et le syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.
- Cette résiliation ne peut se faire qu'après mûre délibération à une session du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la commission convoquée à cette fin.
- 5-7.07 Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise, et ce, au moins 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. Le syndicat et la commission peuvent convenir des modalités d'intervention.
- 5-7.08 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi au criminel et que la commission juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, elle peut le relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à l'issue de son procès et les délais mentionnés à la clause 5-7.06 commencent à courir à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant signifie à la commission qu'il a eu jugement; telle signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date du jugement.
- 5-7.09 Avant le quarante-cinquième (45^e) jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés par lettre sous pli recommandé ou poste certifiée de la décision de la commission de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu à la clause 5-7.08, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés avant le quarante-cinquième (45^e) jour qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié à la commission dans le cadre de la clause 5-7.08 qu'il a eu son jugement.

5-7.10 Si la commission ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales et recouvre tous ses droits comme s'il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.

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

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

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

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

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

5-8.00 **NON-RENGAGEMENT**

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

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

5-8.03 Le syndicat doit être avisé au plus tard le 15 mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, sous pli recommandé ou poste certifiée, de l'intention de la commission de ne pas renouveler l'engagement d'une ou de plusieurs enseignants. L'enseignante ou l'enseignant concerné doit également être avisé au plus tard le 15 mai, sous pli recommandé ou poste certifiée, de l'intention de la commission de ne pas renouveler son engagement.

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

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

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

5-8.06 La commission doit, avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours, aviser par lettre, sous pli recommandé ou poste certifiée, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le syndicat, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement 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.

Ce non-renouvellement ne peut se faire qu'à une session du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la commission.

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

5-8.08 Le syndicat ou l'enseignante et l'enseignant peut, si elle ou il conteste les causes invoquées par la commission, soumettre un grief à l'arbitrage.

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

5-8.09 Tout grief fait en vertu de la clause 5-8.07 ou 5-8.08 doit, au plus tard le 30 juin, être soumis directement à l'arbitrage conformément à la clause 9-4.02.

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

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

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

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

LA DÉMISSION

5-9.01 Si une ou un enseignant ne désire pas renouveler son contrat pour l'année scolaire suivante, il en avise la commission par écrit au plus tard le 15 avril.

5-9.02 Toute ou tout enseignant peut démissionner sans pénalité en cours d'année pour l'une des raisons suivantes :

- a) Lors d'un changement de lieu de résidence de la ou du conjoint résultant d'une mutation ou d'un changement d'emploi l'obligeant à changer de localité à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres de son ancienne localité ou lors d'un mariage ayant le même effet. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant doit aviser la commission un mois à l'avance.

- b) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant une nouvelle affectation ou une nouvelle attribution de tâches non agréée par l'enseignante ou l'enseignant ; telle démission prend effet trente (30) jours après l'avis écrit signifié par l'enseignante ou l'enseignant ou avant si la commission peut procéder au remplacement de ce dernier.
- c) Lorsque la commission lui refuse un congé sans traitement.
- d) À la suite de la production par l'enseignante ou l'enseignant d'une offre écrite d'un nouvel emploi hors de la commission à la condition que celle-ci ait trouvé un remplaçant.
- e) Lors du décès de la ou du conjoint, d'un enfant, de son père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère.
- f) Lors de la confirmation de son droit à des prestations de retraite en vertu d'un régime de retraite en vigueur.

Toute telle démission est réputée acceptée par la commission, à moins que dans les dix (10) jours suivant la réception par la commission d'un tel avis, l'enseignante ou l'enseignant ne l'annule par écrit.

- 5-9.03 La commission peut permettre à une ou un enseignant de démissionner pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.
- 5-9.04 Toute telle démission ou toute démission s'effectuant dans le cadre de l'article 5-4.00 de la présente convention ne peut avoir pour effet d'annuler les droits et/ou obligations de l'une ou l'autre des parties y compris toute somme due que l'enseignante ou l'enseignant ou la commission peut avoir en vertu de la présente convention.
- 5-9.05 Les sommes dues par l'enseignante ou l'enseignant ou par la commission doivent être versées dans un délai de quinze (15) jours suivant le départ définitif. Tout retard porte intérêt au taux de 1% par mois.
- 5-9.06 Les parties conviennent que toute ou tout enseignant démissionnaire est réputé être considéré comme un salarié représenté par le syndicat accrédité aux fins de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

LE BRIS DE CONTRAT

5-9.07 Lorsqu'une ou un enseignant démissionne pour des raisons non prévues à la clause 5-9.02 et que cette démission n'est pas acceptée par la commission, la démission constitue un bris de contrat à la date de son départ.

5-9.08 Lorsqu'une ou un enseignant ne se rapporte pas à son poste et ne donne pas de raison pour son absence pendant au moins dix (10) jours ouvrables consécutifs, telle situation constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant.

Cependant, dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant qui ne se rapporte pas à son poste ne donne pas de raison dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe, telle absence ne peut constituer un bris de contrat.

5-9.09 Tout bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant a pour effet de permettre en tout temps à la commission de résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-9.10 Le bris de contrat ne peut avoir pour effet d'annuler aucun droit y compris toutes sommes dues que l'enseignante ou l'enseignant peut avoir en vertu de la présente convention.

5-9.11 Si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, il doit dans les vingt (20) jours de la réception par le syndicat de la décision écrite procéder directement à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00 de la convention.

5-9.12 Les sommes dues par l'enseignante ou l'enseignant sont versées dans un délai de trois (3) semaines suivant la résiliation de son contrat d'engagement si le syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant lui-même ne conteste pas ladite résiliation d'engagement. Sinon, elles sont versées dans un délai de trois (3) semaines suivant la décision rendue par un arbitre dans le cadre de la clause 5-9.11.

Les sommes dues par la commission sont versées dans un délai de trois (3) semaines suivant la résiliation du contrat d'engagement si l'enseignante ou l'enseignant ou le syndicat ne conteste pas ladite résiliation. Sinon, elles sont versées dans un délai de trois (3) semaines suivant la décision rendue par un arbitre dans le cadre de la clause 5-9.11.

5-9.13 Les parties conviennent que toute ou tout enseignant en bris de contrat est réputé être considéré comme une ou un salarié représenté par le syndicat accrédité aux fins de la procédure de règlement des griefs et arbitrage prévue à la présente convention.

5-11.00 **LA RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**

5-11.01 Dans la mesure du possible, dans tous les cas d'absences, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit aviser la direction de l'établissement de son absence au moins une demi-heure avant le début des cours aux élèves en indiquant la durée probable de son absence.

Advenant une modification à la durée de l'absence, l'enseignante ou l'enseignant doit donner un nouvel avis.

5-11.02 L'enseignante ou l'enseignant qui s'absente durant la journée de travail, au moment où les devoirs de sa charge d'enseignement exigent sa présence, doit en aviser la direction de l'établissement.

5-11.03 A) À son retour, l'enseignante ou l'enseignant complète et signe une attestation des motifs de son absence rédigée suivant le formulaire prévu à l'annexe A-6. Sur demande, une copie signée par la direction de l'établissement est remise à l'enseignante ou l'enseignant.

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

5-11.04 La commission considère l'absence conforme aux stipulations de la convention collective lorsque l'enseignante ou l'enseignant a rempli et signé l'attestation des motifs d'absence.

5-11.05 Toute ou tout enseignant absent pour cinq (5) jours ou plus suite à une maladie ou un accident fournit à la direction de l'établissement un certificat médical. La commission n'acceptera que le formulaire intitulé « Rapport d'invalidité » (Annexe A-5).

Le certificat médical est remis à la direction de l'établissement.

5-11.06 Est considérée comme absence sans perte de traitement ni d'autres droits et avantages, toute absence lors des rencontres collectives et des rencontres avec les parents prévues à la clause 8-7.09 de la convention, à la condition que l'enseignante ou l'enseignant l'ait motivée auprès de la direction de l'établissement et que cette dernière l'accepte.

5-11.07 Lorsque l'établissement est fermé pour tous les élèves en raison d'intempérie, de désastre ou de bris majeur à l'établissement, les enseignantes et enseignants ne sont pas requis de se présenter ou de demeurer à l'établissement.

Les suppléantes et suppléants occasionnels dont la suppléance dure depuis dix (10) jours ou plus ou les enseignantes et enseignants à la leçon sont réputés au travail dans les cas de force majeure selon 5-11.07 a).

5-12.00 **RESPONSABILITÉ CIVILE**

5-12.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute ou tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et la ou le suppléant occasionnel) 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) et convient de n'exercer, contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

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

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

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

Événement de force majeure et congés spéciaux

En vertu des dispositions de la clause 5-14.02 G), la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement, à l'intérieur du maximum annuel de trois (3) jours ouvrables prévus à cette clause, dans les cas suivants :

- 1) pour accompagner, si nécessaire, sa conjointe ou son conjoint, son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, son père, sa mère, le père ou la mère de sa conjointe ou de son conjoint :
 - lors de visites médicales (salle d'urgence, spécialiste, professionnel de la santé),
 - lors de leur hospitalisation : le jour de l'entrée ou de la sortie de l'hôpital,
 - lors de leur placement ou de leur transfert dans un centre d'hébergement ou tout autre lieu apparenté : le jour de l'entrée dans ce lieu ou le jour du transfert de ce lieu à un autre;
- 2) accident d'automobile empêchant l'enseignante ou l'enseignant de se rendre au travail (le jour de l'accident);
- 3) la journée d'audition lors de son divorce ou d'une audition concernant la garde de son enfant (maximum un jour par année);
- 4) le temps de participation à des rencontres concernant le plan d'intervention de son enfant;
- 5) lors d'une consultation pour elle-même ou lui-même auprès d'un médecin détenant un permis d'exercice délivré par le Collège des médecins du Québec (maximum un jour par année).

L'enseignante ou l'enseignant atteste par écrit du motif de son absence et fournit sur demande de la commission une preuve écrite.

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

5-15.01 Toute enseignante ou tout enseignant peut obtenir un congé sans traitement. Cependant, les enseignantes ou enseignants qui n'ont pas une année de service à la commission ne peuvent se prévaloir d'un congé sans traitement d'une année qui débiterait avant la fin de cette année de service.

5-15.02 Toute enseignante ou tout enseignant obtient, sur demande avant le 30 avril, un congé sans traitement ne devant pas excéder une année contractuelle.

Après cette date, la commission peut accorder des congés sans traitement pour toute autre raison non prévue au présent article.

5-15.03 Toute enseignante ou tout enseignant obtient un congé sans traitement ne devant pas excéder une année contractuelle pour les fins suivantes et aux conditions prévues à la clause 5-15.07 :

Pour l'année scolaire suivante :

- a) pour études;
- b) pour enseigner à l'étranger dans le cadre d'une entente approuvée par le gouvernement du Québec ou du Canada ou sous l'enseigne d'un organisme reconnu tel SUCO, UNESCO, etc.;
- c) pour enseigner dans les commissions scolaires du Nouveau-Québec, du Littoral, Crie ou Kativik;
- d) pour prêt de service en éducation étant précisé qu'une enseignante ou un enseignant en prêt de service ne peut occuper un poste d'enseignante ou d'enseignant dans une autre commission scolaire;
- e) pour lui permettre de procéder à des affaires personnelles pourvu que ce congé permette de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en surplus dans ce champ.

Immédiatement :

- f) lors du décès de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint;

- g) pour prendre soin de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ou de sa conjointe ou de son conjoint malade ou handicapé.

Dans les 10 jours de la demande :

- h) pour un congé de paternité;
- i) pour participer à un stage en fonction de la spécialité de l'enseignante ou de l'enseignant;
- j) pour accompagner la conjointe ou le conjoint appelé à travailler hors du territoire de la commission;
- k) pour toute enseignante ou tout enseignant en disponibilité;
- l) en cours d'année, pour lui permettre de procéder à des affaires personnelles pourvu que ce congé permette l'utilisation d'une ou d'un enseignant en disponibilité dans ce champ.

- 5-15.04 Tout congé sans traitement accordé en vertu de la clause 5-15.02 et 5-15.03 peut être renouvelé par la commission pour des périodes variables n'excédant pas une année contractuelle.
- 5-15.05 La commission, sous réserve de la clause 5-15.01, peut accorder à une enseignante ou à un enseignant, sur demande faite conformément à la clause 5-15.07, un congé sans traitement d'une année n'excédant pas une année contractuelle pour lui permettre de procéder à des affaires personnelles. La commission peut renouveler ce congé pour une seconde année seulement.
- 5-15.06 L'enseignante ou l'enseignant qui a épuisé les bénéfices de l'assurance-salaire de base de la convention collective et dont la maladie se prolonge obtient, sur demande, un congé sans traitement pour le reste de l'année scolaire déjà commencée sur présentation à la commission d'un certificat médical précisant la nature de la maladie. Sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, la commission renouvelle le congé pour chacune des trois années suivantes. Par la suite, la commission peut renouveler ce congé.
- 5-15.07 La demande pour l'obtention ou pour le renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit à la commission et doit établir clairement la date du début du congé, la durée du congé et les motifs à son soutien.

5-15.08 Exceptionnellement, pour des motifs humains, l'enseignante ou l'enseignant qui désire reprendre ses fonctions avant la date prévue d'expiration de son congé s'entend avec la commission pour reprendre son service si ce retour est possible.

5-15.09 Toute enseignante ou tout enseignant en congé sans traitement peut participer aux régimes uniformes et complémentaires d'assurance prévus à la présente convention et nécessitant une contribution de sa part à la condition de payer au début de chaque mois à la commission la prime exigible pour ce mois.

CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

5-15.10 La commission accorde, sur demande faite avant le 30 avril, à toute enseignante et tout enseignant régulier à temps plein, un congé partiel sans traitement d'une durée n'excédant pas une année contractuelle. Après cette date, la commission peut accorder un tel congé.

5-15.11 Lorsqu'un congé partiel sans traitement est accordé, les dispositions suivantes s'appliquent :

A) 1) au préscolaire et au primaire :

le pourcentage N de la tâche éducative est calculé de la façon suivante :

$T = \text{nombre de minutes de la tâche éducative prises en congé sans traitement} \div 2\,484 \text{ minutes}$

$N = 100 \% - T$

2) au secondaire :

le pourcentage N de la tâche éducative est calculé de la façon suivante :

$T = \text{le nombre de périodes de la tâche éducative prises en congé sans traitement} \div 28,8 \text{ périodes}$

$N = 100 \% - T$

B) Le pourcentage de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est égal au pourcentage de la tâche tel que calculé à la présente clause.

C) La banque de congés-maladie monnayables et les avantages sociaux sont accordés au prorata de la tâche. Dans le cas où la commission

devrait verser une quote-part, elle verse une somme proportionnelle au traitement versé. L'enseignante ou l'enseignant paie sa quote-part et celle de la commission pour la partie du traitement à laquelle il a renoncé.

- D) Sur demande de la direction de l'établissement et sans traitement additionnel, l'enseignante ou l'enseignant en congé pour une partie de tâche participe aux réunions de groupe et aux rencontres de parents prévues à la clause 8-7.10.
- E) Elle ou il participe annuellement à un nombre de journées pédagogiques équivalant au pourcentage de sa tâche étant entendu que si la direction de l'établissement ou de la commission demande la participation de l'enseignante ou de l'enseignant à des journées ou parties de journées pédagogiques supplémentaires, telles journées ou parties de journées sont rémunérées aux taux de 1/200 du traitement annuel ou l'équivalent proportionnel.
- F) Lors des journées d'activité vécues par les élèves, les enseignantes et enseignants visés conviendront avec la direction de l'établissement de modalités assurant une présence continue auprès des élèves, telles modalités ne devant pas avoir pour effet d'augmenter la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant, à défaut de quoi telle augmentation est rémunérée selon les modalités prévues à l'alinéa E) précédent.
- G) La reconnaissance des années d'expérience est effectuée selon les dispositions de l'article 6-4.00 et de la clause 5-15.12 de la convention.

5-15.12

Au retour de son congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant est soumis aux règles d'affectation prévues à l'article 5-3.00.

L'ancienneté de l'enseignante ou de l'enseignant en congé sans traitement est calculée conformément à l'article 5-2.00 de la convention.

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

- 5-16.01 L'enseignante ou l'enseignant invité à donner des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'information pédagogique) ayant trait à l'éducation peut, après avoir obtenu au préalable l'approbation de la commission, bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il était réellement en fonction à la commission.
- 5-16.02 Les clauses 5-16.03 à 5-16.05 s'appliquent dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange avec les provinces canadiennes ou avec les pays étrangers dans le cadre d'une entente intervenue entre la commission, le gouvernement du Canada ou du gouvernement du Québec et un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.
- 5-16.03 L'enseignante ou l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange tel que décrit à la clause 5-16.02 obtient, pour la durée de sa participation à l'échange, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion du chapitre 8-0.00, dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il était réellement en fonction à la commission.
- 5-16.04 Les dispositions prévues à la clause 5-16.03 s'appliquent dans le cas des sessions de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.
- 5-16.05 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans son champ, dans sa discipline, dans son établissement, conformément aux dispositions de l'article 5-3.00 de la présente convention.

5-19.00 **CONTRIBUTION D'UNE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE
D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**

- 5-19.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.
- 5-19.02 Suite à la réception par la commission de la documentation provenant de la caisse, la commission la fait parvenir aux enseignantes ou enseignants avec le chèque de paie suivant telle réception.
- 5-19.03 Au plus tard, à la deuxième paie qui suit la réception par la commission des autorisations de prélèvement émises par la caisse, la commission prélève sur chaque versement de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 5-19.04 Au plus tard, à la deuxième (2^e) paie qui suit la réception par la commission d'un avis écrit d'une ou d'un enseignant à cet effet, la commission cesse ou modifie la retenue de la contribution de l'enseignante ou de l'enseignant à la caisse d'épargne ou d'économie. Telle modification est possible en septembre et en janvier.
- 5-19.05 Les montants ainsi retenus à la source sont expédiés le jour même de la production du chèque.
- 5-19.06 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités autres que celles prévues au présent article.

Coups de traitement

Les parties conviennent de modifier le texte de la clause 6-8.04 de l'Entente nationale par le suivant :

La commission applique une coupure de traitement selon le temps d'absence réel de l'enseignante ou de l'enseignant, en fonction d'une journée pleine de travail. Pour les fins d'application, une journée pleine est de 356 minutes de présence.

La coupure de traitement est appliquée afin de déterminer la déduction de la banque de journées de congé de maladie ou, si la banque est vide, la coupure de traitement.

Cette coupure de traitement sera effectuée pour tout travail manqué en raison de l'absence que ce travail soit inclus dans la tâche éducative, dans la tâche complémentaire et dans la tâche de nature personnelle prévues aux dispositions en vigueur. Cependant, pour les activités comprises dans la tâche éducative intitulées « activités étudiantes annualisées », aucune coupure de traitement ne sera effectuée puisque l'enseignante ou l'enseignant devra reprendre les heures manquées à un autre moment durant l'année scolaire. On entend par activités étudiantes annualisées : par exemple, album des finissants, bal, etc.

La coupure est appliquée à toutes les absences, incluant les forces majeures et les congés spéciaux, mais excluant les congés sans traitement préautorisés par les Services des ressources humaines. Dans ce cas, la commission déduit 1/200 (lire 1/400 par demi-journée de travail et lire 1/1000 pour toute période de temps de 45 à 60 minutes) du traitement annuel applicable.

Les journées pédagogiques représentent un jour de travail. L'absence pour une journée pédagogique représente 1/200 et une demi-journée d'absence représente 1/400.

Lors d'invalidité prolongée, la commission scolaire déduit un jour pour chaque jour d'absence sans égard au nombre d'heures à effectuer durant la journée manquée, et ceci, jusqu'au maximum de cinq (5) jours ouvrables prévus à la clause 5-10.27 a) 1) des dispositions en vigueur.

Le tableau suivant est utilisé et répertorie les coupures applicables en fonction du temps d'absence.

Tableau de conversion des minutes
Absence des enseignantes et enseignants - Secteur des jeunes

Minutes en millième

| | | | | | | | | |
|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 5 = 0,014 | 61 = 0,171 | 117 = 0,328 | 173 = 0,486 | 229 = 0,643 | 285 = 0,800 | 341 = 0,957 | 356 = 1,000 | 412 = 1,157 |
| 6 = 0,017 | 62 = 0,174 | 118 = 0,331 | 174 = 0,489 | 230 = 0,646 | 286 = 0,803 | 342 = 0,960 | 357 = 1,002 | 413 = 1,160 |
| 7 = 0,020 | 63 = 0,177 | 119 = 0,334 | 175 = 0,491 | 231 = 0,649 | 287 = 0,806 | 343 = 0,963 | 358 = 1,005 | 414 = 1,162 |
| 8 = 0,022 | 64 = 0,180 | 120 = 0,337 | 176 = 0,494 | 232 = 0,651 | 288 = 0,809 | 344 = 0,966 | 359 = 1,008 | 415 = 1,165 |
| 9 = 0,025 | 65 = 0,182 | 121 = 0,340 | 177 = 0,497 | 233 = 0,654 | 289 = 0,811 | 345 = 0,969 | 360 = 1,011 | 416 = 1,168 |
| 10 = 0,028 | 66 = 0,185 | 122 = 0,343 | 178 = 0,500 | 234 = 0,657 | 290 = 0,814 | 346 = 0,971 | 361 = 1,014 | 417 = 1,171 |
| 11 = 0,031 | 67 = 0,188 | 123 = 0,345 | 179 = 0,503 | 235 = 0,660 | 291 = 0,817 | 347 = 0,974 | 362 = 1,016 | 418 = 1,174 |
| 12 = 0,034 | 68 = 0,191 | 124 = 0,348 | 180 = 0,505 | 236 = 0,663 | 292 = 0,820 | 348 = 0,977 | 363 = 1,019 | 419 = 1,176 |
| 13 = 0,036 | 69 = 0,194 | 125 = 0,351 | 181 = 0,508 | 237 = 0,665 | 293 = 0,823 | 349 = 0,980 | 364 = 1,022 | 420 = 1,179 |
| 14 = 0,039 | 70 = 0,197 | 126 = 0,354 | 182 = 0,511 | 238 = 0,668 | 294 = 0,825 | 350 = 0,983 | 365 = 1,025 | |
| 15 = 0,042 | 71 = 0,199 | 127 = 0,357 | 183 = 0,514 | 239 = 0,671 | 295 = 0,828 | 351 = 0,985 | 366 = 1,028 | |
| 16 = 0,045 | 72 = 0,202 | 128 = 0,359 | 184 = 0,517 | 240 = 0,674 | 296 = 0,831 | 352 = 0,988 | 367 = 1,030 | |
| 17 = 0,048 | 73 = 0,205 | 129 = 0,362 | 185 = 0,519 | 241 = 0,677 | 297 = 0,834 | 353 = 0,991 | 368 = 1,033 | |
| 18 = 0,051 | 74 = 0,208 | 130 = 0,365 | 186 = 0,522 | 242 = 0,679 | 298 = 0,837 | 354 = 0,994 | 369 = 1,036 | |
| 19 = 0,053 | 75 = 0,211 | 131 = 0,368 | 187 = 0,525 | 243 = 0,682 | 299 = 0,839 | 355 = 0,997 | 370 = 1,039 | |
| 20 = 0,056 | 76 = 0,213 | 132 = 0,371 | 188 = 0,528 | 244 = 0,685 | 300 = 0,842 | | 371 = 1,042 | |
| 21 = 0,059 | 77 = 0,216 | 133 = 0,373 | 189 = 0,531 | 245 = 0,688 | 301 = 0,845 | | 372 = 1,044 | |
| 22 = 0,062 | 78 = 0,219 | 134 = 0,376 | 190 = 0,533 | 246 = 0,691 | 302 = 0,848 | | 373 = 1,047 | |
| 23 = 0,065 | 79 = 0,222 | 135 = 0,379 | 191 = 0,536 | 247 = 0,693 | 303 = 0,851 | | 374 = 1,050 | |
| 24 = 0,067 | 80 = 0,225 | 136 = 0,382 | 192 = 0,539 | 248 = 0,696 | 304 = 0,854 | | 375 = 1,053 | |
| 25 = 0,070 | 81 = 0,227 | 137 = 0,385 | 193 = 0,542 | 249 = 0,699 | 305 = 0,856 | | 376 = 1,056 | |
| 26 = 0,073 | 82 = 0,230 | 138 = 0,387 | 194 = 0,545 | 250 = 0,702 | 306 = 0,859 | | 377 = 1,058 | |
| 27 = 0,076 | 83 = 0,233 | 139 = 0,390 | 195 = 0,547 | 251 = 0,705 | 307 = 0,862 | | 378 = 1,061 | |
| 28 = 0,079 | 84 = 0,236 | 140 = 0,393 | 196 = 0,550 | 252 = 0,708 | 308 = 0,865 | | 379 = 1,064 | |
| 29 = 0,081 | 85 = 0,239 | 141 = 0,396 | 197 = 0,553 | 253 = 0,710 | 309 = 0,868 | | 380 = 1,067 | |
| 30 = 0,084 | 86 = 0,241 | 142 = 0,399 | 198 = 0,556 | 254 = 0,713 | 310 = 0,870 | | 381 = 1,070 | |
| 31 = 0,087 | 87 = 0,244 | 143 = 0,401 | 199 = 0,559 | 255 = 0,716 | 311 = 0,873 | | 382 = 1,073 | |
| 32 = 0,090 | 88 = 0,247 | 144 = 0,404 | 200 = 0,562 | 256 = 0,719 | 312 = 0,876 | | 383 = 1,075 | |
| 33 = 0,093 | 89 = 0,250 | 145 = 0,407 | 201 = 0,564 | 257 = 0,722 | 313 = 0,879 | | 384 = 1,078 | |
| 34 = 0,095 | 90 = 0,253 | 146 = 0,410 | 202 = 0,567 | 258 = 0,724 | 314 = 0,882 | | 385 = 1,081 | |
| 35 = 0,098 | 91 = 0,255 | 147 = 0,413 | 203 = 0,570 | 259 = 0,727 | 315 = 0,884 | | 386 = 1,084 | |
| 36 = 0,101 | 92 = 0,258 | 148 = 0,416 | 204 = 0,573 | 260 = 0,730 | 316 = 0,887 | | 387 = 1,087 | |
| 37 = 0,104 | 93 = 0,261 | 149 = 0,418 | 205 = 0,576 | 261 = 0,733 | 317 = 0,890 | | 388 = 1,089 | |
| 38 = 0,107 | 94 = 0,264 | 150 = 0,421 | 206 = 0,578 | 262 = 0,736 | 318 = 0,893 | | 389 = 1,092 | |
| 39 = 0,109 | 95 = 0,267 | 151 = 0,424 | 207 = 0,581 | 263 = 0,738 | 319 = 0,896 | | 390 = 1,095 | |
| 40 = 0,112 | 96 = 0,270 | 152 = 0,427 | 208 = 0,584 | 264 = 0,741 | 320 = 0,898 | | 391 = 1,098 | |
| 41 = 0,115 | 97 = 0,272 | 153 = 0,430 | 209 = 0,587 | 265 = 0,744 | 321 = 0,901 | | 392 = 1,101 | |
| 42 = 0,118 | 98 = 0,275 | 154 = 0,432 | 210 = 0,590 | 266 = 0,747 | 322 = 0,904 | | 393 = 1,103 | |
| 43 = 0,121 | 99 = 0,278 | 155 = 0,435 | 211 = 0,592 | 267 = 0,750 | 323 = 0,907 | | 394 = 1,106 | |
| 44 = 0,124 | 100 = 0,281 | 156 = 0,438 | 212 = 0,595 | 268 = 0,752 | 324 = 0,910 | | 395 = 1,109 | |
| 45 = 0,126 | 101 = 0,284 | 157 = 0,441 | 213 = 0,598 | 269 = 0,755 | 325 = 0,912 | | 396 = 1,112 | |
| 46 = 0,129 | 102 = 0,286 | 158 = 0,444 | 214 = 0,601 | 270 = 0,758 | 326 = 0,915 | | 397 = 1,115 | |
| 47 = 0,132 | 103 = 0,289 | 159 = 0,446 | 215 = 0,604 | 271 = 0,761 | 327 = 0,918 | | 398 = 1,117 | |
| 48 = 0,135 | 104 = 0,292 | 160 = 0,449 | 216 = 0,606 | 272 = 0,764 | 328 = 0,921 | | 399 = 1,120 | |
| 49 = 0,138 | 105 = 0,295 | 161 = 0,452 | 217 = 0,609 | 273 = 0,766 | 329 = 0,924 | | 400 = 1,123 | |
| 50 = 0,140 | 106 = 0,298 | 162 = 0,455 | 218 = 0,612 | 274 = 0,769 | 330 = 0,927 | | 401 = 1,126 | |
| 51 = 0,143 | 107 = 0,300 | 163 = 0,458 | 219 = 0,615 | 275 = 0,772 | 331 = 0,929 | | 402 = 1,129 | |
| 52 = 0,146 | 108 = 0,303 | 164 = 0,460 | 220 = 0,618 | 276 = 0,775 | 332 = 0,932 | | 403 = 1,131 | |
| 53 = 0,149 | 109 = 0,306 | 165 = 0,463 | 221 = 0,620 | 277 = 0,778 | 333 = 0,935 | | 404 = 1,134 | |
| 54 = 0,152 | 110 = 0,309 | 166 = 0,466 | 222 = 0,623 | 278 = 0,781 | 334 = 0,938 | | 405 = 1,137 | |
| 55 = 0,154 | 111 = 0,312 | 167 = 0,469 | 223 = 0,626 | 279 = 0,783 | 335 = 0,941 | | 406 = 1,140 | |
| 56 = 0,157 | 112 = 0,314 | 168 = 0,472 | 224 = 0,629 | 280 = 0,786 | 336 = 0,943 | | 407 = 1,143 | |
| 57 = 0,160 | 113 = 0,317 | 169 = 0,474 | 225 = 0,632 | 281 = 0,789 | 337 = 0,946 | | 408 = 1,146 | |
| 58 = 0,163 | 114 = 0,320 | 170 = 0,477 | 226 = 0,635 | 282 = 0,792 | 338 = 0,949 | | 409 = 1,148 | |
| 59 = 0,166 | 115 = 0,323 | 171 = 0,480 | 227 = 0,637 | 283 = 0,795 | 339 = 0,952 | | 410 = 1,151 | |
| 60 = 0,168 | 116 = 0,326 | 172 = 0,483 | 228 = 0,640 | 284 = 0,797 | 340 = 0,955 | | 411 = 1,154 | |

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

6-9.01 A) Les enseignantes ou enseignants sont payés tous les deux jeudis, et ce, à compter du début de l'année de travail comme prévu à la clause 6-8.01 de l'entente nationale.

B) L'enseignante ou l'enseignant se voit verser son traitement par virement bancaire à toute institution bancaire de son choix, étant entendu que les frais inhérents à telle modalité de versement soient à la charge de l'enseignante ou l'enseignant.

Tel virement est effectué au plus tard le jour même de la remise des chèques.

C) Sur demande, les enseignantes ou enseignants sont payés par chèque expédié à l'école sous pli individuel.

6-9.02 Si ces jeudis ne sont pas des jours fériés et chômés comme prévu à la Loi des normes, le versement est remis à l'enseignante ou à l'enseignant le dernier jour ouvrable qui précède ces jeudis à l'exception des paies d'été.

6-9.03 Tout versement de traitement est négociable la journée de sa remise prévue à 6-9.01 et 6-9.02.

6-9.04 Chaque versement de traitement est accompagné d'un relevé comprenant, entre autres :

a) un état détaillé du (ou des) revenu(s) inclus dans le salaire brut total;

b) un état détaillé de chacune des déductions;

c) le cumul des sommes perçues ou déduites en rapport avec l'année civile relativement au régime de retraite, aux impôts fédéral et provincial, à l'assurance-chômage, au régime de rentes du Québec, au paiement brut, au paiement net et à la cotisation syndicale;

d) la contribution à la caisse d'économie prévue à l'article 5-19.00;

e) le traitement annuel selon l'échelle de traitement en vigueur, l'état de la (ou des) caisse(s) de congés de maladie monnayables et de l'état de la caisse de congés de maladie non monnayables et de la caisse de congés spéciaux pour force majeure.

Lorsqu'un versement doit subir une modification, soit au niveau des revenus, soit au niveau des déductions, la commission fournit à l'enseignante ou l'enseignant concerné, par écrit, avec ou sur le relevé du chèque, les explications pertinentes concernant cette modification.

6-9.05 La commission convient d'indiquer sur le T-4 et le relevé 1 de l'enseignante ou de l'enseignant, les montants payés à titre de cotisation syndicale pour l'année civile en cause.

6-9.06 Advenant une erreur sur la paie d'une ou d'un enseignant, la correction est apportée à la paie suivante pourvu que les délais normaux du service de la paie soient respectés.

6-9.07 Avant d'effectuer une coupure liée à un rajustement salarial et sauf si ce rajustement est dû à l'octroi d'un congé sans traitement en cours d'année, la commission informe l'enseignante ou l'enseignant concerné et lui fournit les explications quant à celui-ci.

L'enseignante ou l'enseignant concerné bénéficie d'un délai de 15 jours pour demander des informations complémentaires et pour convenir d'un mode de récupération différent de celui prévu à la présente entente.

À défaut d'entente, la commission déduit le moindre des deux montants suivants : 10 % du montant dû ou 10 % de la paie.

6-9.08 Lorsque la commission, pour quelque raison que ce soit, n'a pas émis le chèque de paie d'une ou d'un enseignant à la date prévue ou a émis un chèque dont le montant est par erreur inférieur de 25 % ou plus au montant qui aurait dû être normalement versé, elle remet à l'enseignante ou l'enseignant, dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent, une avance de traitement équivalant à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du montant net dû.

6-9.09 Lorsqu'un chèque est perdu, la commission en produit un duplicata immédiatement après la production d'une déclaration solennelle par l'enseignante ou l'enseignant à ce sujet.

6-9.10 Les enseignantes ou enseignants en congé avec traitement ou bénéficiant de l'assurance-salaire reçoivent leur traitement aux dates fixées et selon les modalités prévues aux clauses 6-9.01, 6-9.02 et 6-9.03.

6-9.11 Le traitement de la ou du suppléant occasionnel est versé au plus tard dans les trois (3) semaines qui suivent le début de sa prestation de service. Le paiement se fait par virement bancaire à moins d'entente autre entre la ou le suppléant occasionnel et la commission.

La rétroactivité due suite au réajustement du traitement comme prévu à la clause 6-7.03 est versée au plus tard avec le premier chèque de paie suivant un délai de deux (2) semaines après tel rajustement.

6-9.12 Au plus tard au premier (1^{er}) versement suivant un délai de quinze (15) jours après la production par l'enseignante ou l'enseignant des documents au sens de la clause 6-2.02 pour une demande de reclassement et conformément à la clause 6-3.01, la commission verse à l'enseignante ou l'enseignant la rétroactivité due au reclassement et réajuste le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant en fonction de tel reclassement pourvu qu'il réponde aux exigences de la clause 6-2.03.

6-9.13 Les suppléments annuels prévus à l'article 6-6.00 sont répartis en parts égales et ajoutés à chacun des versements prévus à la clause 6-8.01 de la convention.

Les montants des compensations prévus à l'article 8-8.00 sont versés une (1) ou deux (2) fois par année, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant. S'il y a un seul versement, il sera ajouté à la dernière paie de l'année scolaire en cours. S'il y a deux (2) versements, ils seront respectivement ajoutés sur la paie qui précède le congé des Fêtes et sur la dernière paie de l'année scolaire en cours.

Les montants dus suite à des suppléances effectuées par les enseignantes ou les enseignants sont versés à compter du premier jour de paie suivant le moment où telles suppléances ont été effectuées ou au plus tard à la paie suivant un délai de deux (2) semaines de telles suppléances.

6-9.14 Toute somme due en vertu du présent article depuis plus de dix (10) jours ouvrables par la commission porte intérêt au taux de 1 % par mois étant précisé que toute fraction de mois équivaut à un (1) mois.

6-9.15 L'enseignante ou l'enseignant qui dispense des cours d'été de même que l'enseignante ou l'enseignant engagé en cours d'année est rémunéré tous les deux (2) jeudis et le premier (1^{er}) versement s'effectue au plus tard dès la première paie qui suit un délai de quinze (15) jours après le début de tels cours.

6-9.16 Les clauses 6-9.01 à 6-9.15, à l'exception des clauses 6-9.10, 6-9.11 et 6-9.13, s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires à l'enseignante ou l'enseignant à la leçon. Le traitement est versé par virement bancaire à moins d'entente autre entre l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et la commission.

- 6-9.17 La commission verse à l'enseignante ou l'enseignant dans les trois semaines qui suivent toute somme due reliée à l'acceptation par la commission d'une prime de séparation, de frais reliés au transfert des droits, d'une démission, d'un non- rengagement ou d'une fin d'emploi.
- 6-9.18 Toute autre somme due non prévue à la présente clause ou à toute autre clause de l'entente nationale est versée selon la plus brève des échéances suivantes :
- au plus tard trois semaines après la dernière paie de l'année;
 - au plus tard trois semaines après la dernière journée de travail de l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- 6-9.19 Pour les suppléantes ou suppléants occasionnels, les sommes dues à titre de congés annuels payés sont ajoutées à leur traitement régulier.

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

7-3.01 La commission et le syndicat forment un comité de perfectionnement.

7-3.02 a) Le comité de perfectionnement est paritaire et compte huit (8) membres.

b) La commission nomme ses membres parmi son personnel; le syndicat nomme ses membres parmi les enseignantes et enseignants au service de la commission.

c) Aux fins du paragraphe précédent, les enseignantes et enseignants libérés pour affaires syndicales sont considérés comme des enseignants au service de la commission.

d) Chaque partie nomme autant de substituts qu'il y a de membres officiels.

e) La nomination des membres de chacune des parties se fait avant le 30 septembre de chaque année. Au plus tard dix (10) jours après la date limite de nomination des membres, la direction des services des ressources humaines convoque le comité.

7-3.03 Dans le respect du principe d'accessibilité du perfectionnement au plus grand nombre d'enseignantes et d'enseignants possible, le comité étudie et prend des décisions sur:

a) l'utilisation de l'ensemble des montants alloués pour le perfectionnement des enseignantes et enseignants selon les articles 7-1.00, 11-9.01 et 13-9.01 de l'entente nationale;

b) la répartition des montants entre les différents ordres d'enseignement étant précisé que les sommes sont gérées en quatre (4) budgets distincts:

- un pour les ordres d'enseignement préscolaire et primaire
- un pour l'ordre d'enseignement secondaire
- un pour la formation générale des adultes
- un pour la formation professionnelle;

c) la répartition des montants entre les établissements et la commission étant entendue que l'utilisation des sommes ainsi décentralisées est régie par les mêmes principes et modalités que ceux qui régissent l'utilisation des sommes centralisées;

d) à moins d'entente à l'effet contraire, les parties conviennent qu'au moins 60 % des sommes administrées par le comité doivent être consacrées au perfectionnement correspondant aux demandes des enseignantes et enseignants;

Quant au reste des sommes administrées par le comité (40%), s'il y a impasse, la commission décide;

e) tout autre sujet relatif à l'administration des sommes allouées.

7-3.04

Afin de pouvoir jouer un rôle de conseil auprès de la commission, le comité

- recueille l'information sur les besoins de perfectionnement identifiés dans chacun des établissements de la commission;
- propose des orientations concernant le perfectionnement des enseignantes et enseignants, des modes d'organisation du perfectionnement, possiblement des ressources et des activités de perfectionnement;
- procède à une évaluation annuelle des divers aspects de la mise en œuvre du perfectionnement;
- s'assure que le perfectionnement répond aux besoins exprimés par les enseignantes et enseignants;
- traite les problèmes relatifs à l'application des articles 96.20 et 96.21, par. 2 de la Loi sur l'instruction publique.

7-3.05

Fonctionnement

- a) Les membres du comité de perfectionnement demeurent en fonction au plus tard jusqu'au 30 septembre de l'année suivante. Advenant la démission ou l'incapacité d'agir d'un membre du comité, l'organisme qui l'a nommé le remplace de façon permanente.
- b) À l'occasion de la première réunion annuelle, le comité de perfectionnement nomme un de ses membres à la présidence et un autre au secrétariat du comité. La commission assume le service de secrétariat technique du comité.
- c) Les personnes qui assument les postes de présidence et de secrétariat déterminent conjointement l'ordre du jour, le jour et l'heure des réunions.
- d) Le comité adopte toute procédure de régie interne.

- e) La personne qui assume le secrétariat fait parvenir aux membres du comité l'ordre du jour de ses réunions au moins cinq (5) jours avant la tenue de ses réunions. Les documents pertinents sont expédiés en même temps. Si l'une ou l'autre des deux conditions n'est pas respectée, une décision ne peut être prise à moins d'entente entre les parties.

- f) La commission fait parvenir, dans les sept (7) jours de la tenue des réunions du comité, le procès-verbal de celles-ci aux membres du comité, au syndicat et, pour affichage, aux directions d'établissement.

- g) Le comité siège hors du temps de classe, mais si les enseignantes et enseignants préfèrent siéger sur le temps de classe, la commission ne peut être obligée de déboursier plus de 1 500 \$ en frais de suppléance. Les sommes manquantes pour la suppléance sont prises à même le budget de perfectionnement.

- h) Le quorum d'une réunion du comité est de 50 % des représentantes et représentants nommés par la commission et 50 % des représentantes et représentants nommés par le syndicat.

- i) Une décision prise à la majorité des membres présents sous réserve de h) est exécutoire.

8-4.02 **DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL 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**

8-4.02.01 L'année de travail des enseignantes ou enseignants comporte 200 jours de travail dont au moins 19,5 sont des journées pédagogiques. La distribution des jours de travail dans le calendrier scolaire est faite en conformité avec les données et principes suivants :

a) les congés fixes sont :

- la fête du Travail (1^{er} lundi de septembre);
- le 2^e lundi d'octobre;
- la veille, le jour et le lendemain de Noël (24, 25 et 26 décembre);
- la veille, le jour et le lendemain du Jour de l'An (31 décembre, 1^{er} et 2 janvier);
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- la fête nationale des Québécoises et des Québécois (24 juin).

b) un arrêt de 2 semaines à la période des Fêtes;

c) dans la mesure où le syndicat est d'accord pour un déplacement de l'année scolaire, une semaine de congé se situant fin février début mars.

Lorsque le 1^{er} mars coïncide avec un lundi, un mardi ou un mercredi, la semaine de relâche débute le lundi de cette même semaine; dans les autres cas, la semaine de relâche débute le lundi suivant.

d) les journées pédagogiques réparties comme suit :

- un maximum de 3 1/2 journées pédagogiques avant la rentrée des élèves;
- la journée pédagogique montérégienne;
- 1 journée pédagogique au retour du congé des fêtes;
- 2 journées pédagogiques conditionnelles à la fermeture de l'ensemble des écoles pour intempéries;
- 2 journées pédagogiques en fin d'année;
- les autres journées sont distribuées selon les résultats de la consultation prévue à la clause suivante.

8-4.02.02 La commission élabore un ou des projets de calendrier et le ou les soumet à la consultation du comité consultatif des enseignantes ou enseignants de la commission comme prévu au chapitre 4-0.00 de la présente entente.

8-4.02.03 Quand il est adopté, le calendrier ne peut être modifié à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.

MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

8-5.05A La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi.

8-5.05B La semaine régulière de travail est de 32 heures. Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le temps de présence s'applique en fonction du pourcentage du contrat en cours.

8-5.05C.1 Les 27 heures prévues à la clause 8-5.02 A) 1) comprennent :

- a) le temps prévu comme tâche éducative;
- b) 30 minutes par jour consacrées à la surveillance des accueils et déplacements (ces 30 minutes ne sont pas placées dans l'horaire);
- c) le temps des pauses (récréations, battements) quand l'enseignante ou l'enseignant est à l'horaire à la période qui précède et à celle qui suit cette pause (on reconnaît 10 minutes par pause);
- d) au moins un temps par cycle fixé à l'horaire. S'il y a une période ou moins à fixer, elle l'est après entente avec la direction de l'établissement. S'il y a plus d'une période, l'enseignante ou l'enseignant en fixe une et pour les autres on réfère à i);
- e) le temps de déplacement entre les établissements à l'intérieur d'une même journée de travail;
- f) le temps du repas si celui-ci, après entente avec la direction, est utilisé à des fins prévues à la clause 8-2.01;
- g) le temps requis et autorisé par la direction de l'établissement pour du perfectionnement;
- h) le temps consacré à la participation aux réunions des comités prévus au chapitre 4-0.00 de la présente entente;
- i) le temps reconnu par la direction de l'établissement (exemple : une période) pour l'accomplissement de fonctions prévues à la fonction

générale autres que la préparation de cours, l'évaluation du rendement des élèves et celles déjà prévues dans la tâche éducative;

- j) s'il reste du temps, la direction de l'établissement, après avoir consulté l'enseignante ou l'enseignant, complète la semaine régulière de travail par du temps de présence au lieu assigné et aux moments qu'elle détermine.

Ce temps de présence ainsi que la période fixée au point d) peuvent être utilisés pour l'accomplissement de toute fonction prévue à la fonction générale.

8-5.05C.2 Ces 27 heures se situent dans un horaire hebdomadaire de 35 heures. Ces 35 heures doivent se situer dans une amplitude quotidienne n'exédant pas 8 heures.

8-5.05C.3 L'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant se situe normalement à l'intérieur de l'amplitude suivante : ½ heure avant le début des cours le matin et une heure après la fin des cours l'après-midi.

8-5.05C.4 La direction de l'établissement produit pour chaque enseignante ou enseignant l'horaire des 27 heures de travail au plus tard le 15 octobre.

Cet horaire peut-être modifié selon les modalités suivantes :

- a) S'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou à l'enseignant d'être présent au moment voulu ;
- b) S'il s'agit d'un changement à caractère permanent, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été consulté et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins cinq (5) jours;
- c) s'il s'agit d'une modification à la tâche éducative, 5-3.21 s'applique.

8-6.00 **TÂCHE ÉDUCATIVE**

A.L. 8-6.03D) Les parties conviennent de modifier et de remplacer les dispositions du texte national comme suit :

Au moins 75 % de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant est consacré à la présentation de cours et leçons et aux activités étudiantes à l'horaire des élèves.

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

1. L'enseignante ou l'enseignant assure efficacement la surveillance des déplacements des élèves à l'entrée, à la sortie, pendant la récréation et pendant le déplacement entre les périodes.
2. La direction répartit équitablement les surveillances suivantes : les (dix) 10 minutes qui précèdent l'entrée et les (dix) 10 minutes qui suivent la sortie des élèves.

A.L. 8-7.05 **PÉRIODE DE REPAS**

Conformément au paragraphe 2 de l'Entente nationale, les parties conviennent de ce qui suit :

Avec l'accord de la direction et d'une ou d'un enseignant, la période de repas peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'Entente nationale.

8-7.09 **INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT**

A) Les indemnités de déplacement de l'enseignante ou de l'enseignant itinérant qui doit se déplacer entre les immeubles où il enseigne durant la même journée lui sont remboursées selon le taux en vigueur à la commission, et ce, autant pour les enseignantes ou enseignants réguliers, à temps partiel, à la leçon et les suppléantes ou suppléants occasionnels.

Les indemnités sont payées une fois par année à la paie qui précède les vacances de Noël.

B) Les indemnités de déplacement, de séjour de même que tout autre frais autorisé relié à l'accomplissement de la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant responsable de stages lui sont remboursés selon la politique en vigueur à la commission.

Ces indemnités lui sont payées au plus tard dans les trois (3) semaines de la présentation des pièces justificatives.

8-7.10

RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS

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

- A) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur des 32 heures déterminées à la clause 8-5.02 A) 1); cependant, il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis, dimanches et jours de fête.
- B) À l'extérieur des 27 heures déterminées à la clause 8-5.02 A) 1), l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de
 - 1) Dix (10) rencontres collectives d'enseignantes ou d'enseignants convoquées par la commission ou la direction de l'établissement. Ces rencontres se tiennent immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école.

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

- 2) Trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres peuvent se tenir durant les journées pédagogiques ou en soirée.

S'il y a dépassement de la semaine régulière de travail, le paragraphe E) de la clause 8-5.02 s'applique.

8-7.11

SUPLÉANCE

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

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

- c) une enseignante ou un enseignant détenant un contrat à temps partiel dans l'école, de moins de 100 %;
- d) une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue à cet effet.

Si aucun de ces enseignantes ou enseignants n'est disponible, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant de l'école qui veut en faire sur une base volontaire.

Si aucun volontaire n'est disponible, le remplacement est assuré par les autres enseignantes ou enseignants de l'école selon le système de dépannage établi conformément à la clause 4-1.08 e) de la présente entente.

A.L. 8-8.01 D)

Afin de tenir compte des particularités des écoles primaires situées en milieu rural, les parties conviennent de la possibilité de dépassement du maximum d'élèves par groupe, et ce, dans le respect des obligations suivantes :

- a) Dans le cas où les inscriptions sont telles qu'un dépassement du maxima est envisagé, la commission vérifie la possibilité de procéder à un transfert d'élèves.
- b) Si les transferts d'élèves sont refusés par les parents ou sont en nombre insuffisant pour respecter les maxima d'élèves par groupe, l'enseignante ou l'enseignant a alors droit à la compensation monétaire prévue à la clause 8-8.01 G) de l'Entente nationale.
- c) De plus, si le dépassement du nombre d'élèves pour chacun des groupes de ces écoles excède de deux (2) ou plus le maximum prévu, un comité composé de 2 représentants de la commission et de deux représentants syndicaux est alors formé. Ce comité a pour mandat de discuter des mesures de soutien aux enseignantes et enseignants concernés.
- d) Ces mesures de soutien peuvent prendre la forme d'une aide pédagogique, de compensation en temps ou toute autre solution convenue par le comité.

A.L. 8-9.12

La commission et le syndicat conviennent, dans un souci d'efficience et d'harmonisation, d'appliquer, pour les élèves handicapés et les élèves ayant des troubles graves du comportement associés à une déficience psychosociale, les dispositions prévues à l'article 8-9.00 de l'Entente 2015-2020 en lieu et place des dispositions de l'article 8-9.00 de l'Entente 2000-2003.

9-4.00 **SECTION 2 : GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATIONS LOCALES)**

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

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

9-4.03 L'arbitrage sommaire prévu à l'article 9-3.00 s'applique :

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

- les chapitres 3-0.00 et 4-0.00;
- les articles 5-11.00, 5-15.00, 5-16.00 et 5-19.00;

b) pour les griefs portant sur toute autre matière que les parties (commission et syndicat) identifient comme sujette à arbitrage sommaire;

c) à tout grief sur lequel les parties (commission et syndicat) s'entendent explicitement pour le référer à l'arbitrage sommaire. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentants autorisés des parties constatant telle entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.00;

d) dans le cadre de la clause 9-4.03 b) les parties identifient comme sujettes à l'arbitrage sommaire les matières suivantes :

- les clauses 5-3.17, 5-3.21, 8-7.09 et 8-7.10;
- les articles 6-9.00, 7-3.00 et 14-10.00.

A.L. 11-2.00

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

Conformément à la clause 11-2.09 de l'Entente nationale 2015-2020, la commission et le syndicat conviennent de remplacer les dispositions des clauses 11-2.04 à 11-2.08 par les dispositions suivantes :

Définitions

Aux fins d'application du présent article, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots, termes et expressions ont le sens suivant :

- a) Tâche pleine : la tâche accomplie par une enseignante ou un enseignant au cours d'une année. Pour une enseignante ou un enseignant sous contrat, une tâche pleine est constituée de 800 heures. Pour une enseignante ou un enseignant à taux horaire, une tâche pleine est constituée de plus ou moins 1080 heures.
- b) Double emploi : situation d'une enseignante ou enseignant à taux horaire ou à temps partiel qui détient également un emploi à temps plein.
- c) Priorité de rappel : rang qu'occupe et conserve d'une année à l'autre une enseignante ou un enseignant à taux horaire ou à temps partiel sur la liste de rappel conformément à la clause 11-2.05, sous réserve des dispositions qui y sont prévues.

Liste de rappel

A.L. 11-2.04

Pour les enseignantes ou enseignants des cours de formation générale, la liste de rappel existante en vertu de l'article 11-2.03 de la convention 2010-2015 continue d'exister en vertu du présent article.

Au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente entente, partant de la liste de rappel établie pour l'année scolaire 2016-2017, la commission confirme à chaque enseignante et enseignant déjà sur cette liste, par spécialité, sa priorité d'emploi. Une copie est affichée dans chaque centre et transmise au syndicat.

Mise à jour de la liste

A.L. 11-2.05

Par la suite, à la fin de chaque année scolaire, la commission met à jour la liste de rappel par spécialité, par ordre décroissant de rappel, en indiquant pour chaque enseignante ou enseignant les spécialités qui lui sont reconnues et selon les règles suivantes :

1) Retrait de la liste

La commission enlève de la liste existante :

- a) l'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu au cours des douze (12) derniers mois, à la commission ou ailleurs, un emploi à temps plein, sauf dans le cas d'un contrat à temps partiel à la Commission scolaire de Sorel-Tracy ou dans le cas d'un non-renouvellement pour surplus à la commission;
- b) l'enseignante ou l'enseignant qui demande d'être radié de la liste;
- c) l'enseignante ou l'enseignant qui a refusé à deux (2) reprises au cours de la même année une tâche de 90 heures et plus qui lui a été offerte dans sa spécialité ou qui n'a pas enseigné à l'éducation des adultes durant les deux (2) années précédentes sauf pour les motifs suivants :
 - congé parental
 - accident de travail
 - maladie (avec certificat médical)
 - invalidité n'excédant pas trois (3) années consécutives (avec certificat médical)
 - études visant l'obtention d'un permis d'enseigner (minimum 15 crédits par année)
 - l'enseignant s'est déclaré non disponible pour un (1) an; ce droit est accordé automatiquement pour un an et renouvelable pour une autre année avec l'accord de la commission.

Déclaration solennelle

Annuellement, aux fins d'application de 11-2.05 1 a) chaque enseignante ou enseignant sur la liste de rappel produit une déclaration solennelle sur sa situation d'emploi et indique sa disponibilité pour l'année suivante. Si le calendrier scolaire ne contient pas de semaine de relâche, elle ou il indique

sur le même formulaire si elle ou il veut une semaine de congé et en précise le moment. L'octroi d'une telle semaine de congé ne peut en aucun cas permettre à une enseignante ou un enseignant d'effectuer une pleine tâche en moins de 200 jours de travail.

2) Ajout à la liste

La commission ajoute à la liste de rappel encore existante suite à l'application de 11-2.05 1) par spécialité, dans les spécialités pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant répond aux exigences de la commission à l'un ou l'autre des critères de capacité tel que défini à la clause 5-3.13 de l'Entente nationale 2015-2020.

- a) en premier lieu, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant inscrit sur la liste de rappel d'une autre spécialité de l'éducation des adultes qui en fait la demande avant le 30 juin de chaque année selon le formulaire établi par la commission.

Dans chaque spécialité où le nom de ces enseignantes ou enseignants est ajouté, il est ajouté à la suite de ceux qui y sont déjà et les critères suivants sont appliqués dans l'ordre :

- l'année d'entrée sur la liste;
- lorsque des enseignantes ou enseignants sont entrés sur la liste la même année, la commission applique le critère suivant : le nombre d'heures enseignées au cours de la période de référence lui ayant permis d'être inscrit sur la liste;
- lorsque ce nombre d'heures est égal, la commission applique les critères suivants dans l'ordre :
 - l'expérience calculée selon 6-4.00,
 - la scolarité attestée;

- b) à la suite et en regard du nombre d'heures cumulées par chacune et chacun au cours des 3 dernières années :

i) le nom de l'enseignante ou de l'enseignant non encore inscrit sur la liste de rappel d'une spécialité qui a été évalué positivement conformément au processus d'évaluation prévu à la clause 11-2.12.

ii) le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui a cumulé 800 heures de travail au cours des 3 dernières années dans une même spécialité.

Le nombre d'heures accumulées dans toutes les spécialités dispensées est, aux fins d'attribution d'un rang, celui qui est utilisé dans chaque spécialité reconnue.

Lorsque ce nombre d'heures est égal, la commission applique les critères suivants dans l'ordre :

- l'expérience calculée selon 6-4.00,
- la scolarité attestée;

- c) le nom de l'enseignante ou de l'enseignant non engagé pour surplus; celle-ci ou celui-ci retrouve le rang et les spécialités qu'il aurait normalement eus, n'eût été son ou ses contrats.

3) Communication et affichage de la liste de rappel

Au plus tard le quinze (15) août de chaque année suivant la conclusion des nouveaux arrangements locaux, la commission affiche dans les centres la liste de rappel mise à jour et une copie est expédiée au syndicat.

Priorité d'engagement

A.L. 11-2.06

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire ou à temps partiel, elle offre la tâche comportant le plus grand nombre d'heures, d'abord à la personne légalement qualifiée détenant la priorité de rappel dans la spécialité visée et procède par la suite en ordre décroissant parmi le personnel légalement qualifié. Par la suite, elle refait, si nécessaire, le même exercice parmi le personnel non légalement qualifié inscrit à la liste de rappel, étant entendu que la commission se réserve le droit d'embaucher toute enseignante ou tout enseignant légalement qualifié avant une enseignante ou un enseignant non légalement qualifié inscrit à la liste, et ce, même si son nom n'apparaît pas à la liste de rappel.

L'enseignante ou l'enseignant non légalement qualifié à la date de la signature des présentes est réputé être légalement qualifié aux fins du paragraphe précédent, et ce, jusqu'au 30 juin 2020 et dispose en conséquence de ce délai afin d'obtenir une autorisation d'enseigner et satisfaire aux critères ministériels pour l'obtenir et la maintenir.

La commission tend à créer dans la mesure du possible des tâches pleines.

Si un groupe est composé d'élèves provenant de différentes spécialités, la commission offre les heures à l'enseignante ou à l'enseignant provenant de la spécialité correspondant à celle de la majorité des élèves dans le groupe concerné au début du cours. En cas d'égalité, la commission décide.

A.L. 11-2.07

Afin d'atteindre l'objectif de la clause 11-2.06 de créer des tâches pleines, lorsque la commission a des heures additionnelles d'enseignement à offrir et que l'organisation pédagogique le permet, elle offre ces heures additionnelles d'enseignement conformément à la clause 11-2.06.

- A.L. 11-2.08 La liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein.

Libération pour activités syndicales

- A.L. 11-2.09 Pour les enseignantes et enseignants à taux horaire, la commission maintient la rémunération pendant la libération pour activités syndicales, sous réserve de remboursement du coût de remplacement par le syndicat. Pour les enseignantes et enseignants à temps partiel, la clause 11-5.06 s'applique.

Diminution du nombre d'élèves

- A.L. 11-2.10 Lorsqu'une diminution du nombre d'élèves survient, la commission retire les heures d'enseignement attribuées à une enseignante ou à un enseignant non inscrit sur la liste et par la suite par ordre inverse de celui prévu à la clause 11-2.06 pour cette même spécialité. Les heures d'enseignement ainsi retirées correspondent à l'ensemble des heures auprès d'un même groupe d'élèves dans la même spécialité, et ce, jusqu'à concurrence des heures qui devraient être retirées à l'enseignant visé par ce retrait.

Les heures ainsi retirées sont confiées à l'enseignante ou l'enseignant ayant la priorité sur la liste de rappel, et ce, dans la mesure où celui-ci satisfait aux exigences et est disponible pour l'ensemble des heures devenues disponibles au moment où elles sont prévues à l'horaire du groupe d'élèves.

La date de fin du contrat ou le nombre d'heures visées à chacun des contrats concernés ou les heures confiées à un enseignant à taux horaire sont modifiés en conséquence.

Si plus d'une enseignante ou d'un enseignant enseignent à un même groupe une même matière, ce sont les heures à taux horaire ou les heures à contrat de l'enseignante ou de l'enseignant ayant la moindre priorité qui seront réduites.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT À STATUT PRÉCAIRE

A.L. 11-2.12

- 1) Après avoir enseigné 150 heures durant un maximum de deux années scolaires, l'enseignante ou l'enseignant informe la direction du centre qu'elle ou qu'il désire entreprendre un processus d'évaluation devant débiter immédiatement d'une durée de 150 heures devant être effectuées sur un maximum de deux années scolaires consécutives.
- 2) La direction utilise le formulaire d'évaluation fourni par la commission scolaire contenant les 12 compétences à être évaluées, et ceci, afin de permettre à l'enseignante ou l'enseignant de bien cerner ses forces et les compétences à améliorer.

Elle discute avec l'enseignante ou l'enseignant et l'informe des points sur lesquels portera l'évaluation et sur la fréquence des rencontres.

Elle avise les Services des ressources humaines qu'elle débute l'évaluation d'une enseignante ou d'un enseignant.

Dans les cinq jours de la fin de l'engagement, elle remet à l'enseignante ou l'enseignant copie du rapport d'évaluation et en fait suivre une copie aux Services des ressources humaines.

Exceptionnellement, pour cause, elle produit un rapport en cours d'évaluation.

Si l'évaluation est positive (sans « C »), le nom de l'enseignante ou l'enseignant est ajouté à la liste de rappel lors de sa mise à jour annuelle.

- 3) Si l'évaluation n'est pas positive, la direction du centre doit indiquer à l'enseignante ou à l'enseignant ses faiblesses à corriger et lui permettre d'entreprendre une autre période d'évaluation de 150 heures devant être effectuée sur un maximum de deux années scolaires consécutives. Si cette évaluation est positive (sans « C »), le nom de l'enseignante ou l'enseignant est ajouté à la liste de rappel lors de sa mise à jour annuelle.
- 4) Si cette deuxième évaluation n'est pas positive, la direction du centre doit indiquer à l'enseignante ou à l'enseignant ses faiblesses à corriger et lui permettre d'entreprendre une troisième période d'évaluation de 150 heures devant être effectuée sur un maximum de deux années scolaires consécutives. Si cette évaluation est positive (sans « C »), le nom de l'enseignante ou l'enseignant est ajouté à la liste de rappel lors de sa mise à jour annuelle.

Après trois (3) évaluations négatives, la commission peut ne plus engager cette enseignante ou cet enseignant.

5) Le syndicat a droit de grief sur le caractère discriminatoire, déraisonnable ou abusif de l'évaluation.

6) Si la direction du centre omet d'évaluer une enseignante ou un enseignant qui en fait la demande, celle-ci ou celui-ci est inscrit automatiquement à la liste lors de la mise à jour annuelle qui suit l'atteinte des 800 heures d'enseignement effectivement travaillées à l'intérieur d'une période de 3 années scolaires consécutives.

11-4.00 **CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**

11-4.02 Reconnaissance des parties locales
L'article 2-2.00 s'applique.

11-5.00 **PRÉROGATIVES SYNDICALES**

11-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux
L'article 3-1.00 s'applique.

11-5.02 Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales
L'article 3-2.00 s'applique.

11-5.03 Documentation à fournir au syndicat
L'article 3-3.00 s'applique.

11-5.04 Régime syndical
L'article 3-4.00 s'applique.

11-5.05 Déléguée ou délégué syndical
L'article 3-5.00 s'applique.

11-5.07 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent
L'article 3-7.00 s'applique.

11-6.00 **MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE**

Les articles 4-2.00 et 4-3.00 s'appliquent.

11-7.00 **CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**

11-7.01 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)

La clause 5-1.01 s'applique.

11-7.12 Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au sous-paragraphe 9 du paragraphe A) de la clause 5-3.20

Une enseignante ou un enseignant inscrit à la liste de rappel, bénéficiant de la priorité d'emploi et visé par la clause 11-7.14 [(5-3.20 A) 9^e sous-paragraphe] peut refuser un poste régulier à temps plein sans perte de ses droits pour l'octroi d'un contrat à temps partiel ou pour du travail à taux horaire. Ce refus ne vaut que pour l'année pour laquelle ce ou ces postes sont offerts.

11-7.14 B) Critères et procédures d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale

La clause 5-3.17 s'applique.

A.L. 11-7.14 C) La commission et le syndicat conviennent de modifier le texte national ainsi :

La commission engage, selon l'ordre de la liste de rappel prévue aux clauses 11-2.04 à 11-2.09, l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur cette liste, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé la commission avant le 1er juin d'une année qu'elle ou qu'il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

- 11-7.14 D) Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'un centre
La clause 5-3.21 s'applique.
- 11-7.16 Promotion
L'article 5-5.00 s'applique.
- 11-7.17 Dossier personnel
L'article 5-6.00 s'applique.
- 11-7.18 Renvoi
L'article 5-7.00 s'applique.
- 11-7.19 Non-rengagement
L'article 5-8.00 s'applique.
- 11-7.20 Démission et bris de contrat
L'article 5-9.00 s'applique.
- 11-7.22 Réglementation des absences
L'article 5-11.00 s'applique.
- 11-7.23 Responsabilité civile
L'article 5-12.00 s'applique.
- 11-7.25 Congés spéciaux
L'alinéa G de la clause 5-14.02 s'applique.
- 11-7.26 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales
L'article 5-15.00 s'applique.
- 11-7.27 Congés pour affaires relatives à l'éducation
L'article 5-16.00 s'applique.
- 11-7.30 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie
L'article 5-19.00 s'applique.

- 11-8.00 **RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**
- 11-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention
- L'article 6-9.00 s'applique.
- 11-9.00 **PERFECTIONNEMENT**
- 11-9.03 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)
- L'article 7-3.00 s'applique.
- 11-10.00 **TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT**
- 11-10.03 B) Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail
- 1- L'année de travail des enseignantes ou enseignants comporte 200 jours de travail. Les jours de travail signifient à la fois journées de classe et journées pédagogiques.
 - 2- La direction du centre élabore un ou des projets de calendrier et le ou les soumet à la consultation du comité consultatif des enseignantes ou enseignants du centre comme prévu au chapitre 4-0.00 de la présente entente.
 - 3- Quand il est adopté, le calendrier ne peut pas être modifié à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.
- 11-10.04 Semaine régulière de travail et 11-10.05 Modalités de distribution des heures de travail

11-10.05 Éducation des adultes - formation générale La clause 8-5.05A s'applique.
La clause 8-5.05B s'applique avec les ajouts suivants :

- 1- L'enseignante ou l'enseignant peut proposer à la direction de l'établissement un projet qui respecte le nombre d'heures de la semaine de travail. Ce nombre d'heures peut être considéré comme une moyenne pour la durée du contrat.

Si la direction refuse le projet, elle motive par écrit son refus. Elle produit alors un horaire. Cette opération doit être complétée au plus tard un (1) mois après le début du calendrier scolaire applicable et ainsi à chaque fois qu'un nouvel horaire doit être produit.

Cet horaire peut être modifié selon les modalités suivantes :

- a) s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou à l'enseignant d'être présent au moment voulu,
 - b) s'il s'agit d'un changement à caractère permanent, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été consulté et, à défaut d'entente sur le moment du changement, le préavis doit être d'au moins cinq (5) jours,
 - c) s'il s'agit d'une modification à la tâche éducative, 5-3.21 s'applique.
- 2- S'il y a dépassement de la semaine régulière de travail en raison du calcul du temps de présence prévu à la clause 8-5.05B, ce temps est compensé par une réduction équivalente, pour d'autres semaines ou d'autres journées, du temps prévu à la semaine régulière de travail.

Il revient à l'enseignante ou à l'enseignant de déterminer les moments de cette réduction après en avoir informé la direction de l'établissement.

La clause 8-5.05D s'applique avec l'ajout suivant :

Dans le cas d'un horaire de soir, l'amplitude est normalement de 1 heure avant le début des cours;

1/2 heure après la fin des cours.

Sous réserve de l'application des clauses 11-2.06 et 11-2.07, sur demande de la direction et avec l'accord de l'enseignante ou l'enseignant, l'amplitude quotidienne peut excéder huit (8) heures, mais la semaine de travail ne peut dépasser trente-cinq (35) heures.

- A.L.** 11-10.06 Période de repas
La clause 8-7.05 s'applique.
- 11-10.09 Frais de déplacement
La clause 8-7.09 s'applique.
- 11-10.12 **Remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent**

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

- 1) une enseignante ou un enseignant en disponibilité, et ce, en respectant l'ancienneté

et sur une base volontaire, dans l'ordre, par :

- 1) une enseignante ou un enseignant à l'horaire, pour qui on ne prévoit pas une tâche complète, et ce, en respectant l'ancienneté, la liste de rappel et les spécialités
- 2) une enseignante ou un enseignant qui n'a pas débuté une tâche, et ce, en respectant la liste de rappel et les spécialités

3) une enseignante ou un enseignant à l'horaire, pour qui on prévoit une tâche complète, qui désire remplacer sur une base volontaire, et ce, en respectant l'ancienneté, les spécialités et l'ordre suivant :

- l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire
- l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel
- l'enseignante ou l'enseignant à temps complet

Systeme de dépannage

Pour le bon fonctionnement du centre, si aucune des enseignantes ou aucun des enseignants ne se déclare volontaire, la direction désigne une enseignante ou un enseignant qui n'est pas à l'horaire, et ce, en respectant les spécialités.

La direction assure chacune et chacun des enseignants du centre qu'il sera traité équitablement par la répartition de suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

11-11.00 **RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE**

11-11.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)

L'article 9-4.00 s'applique.

11-14.00 Dispositions générales

11-14.02 Hygiène, santé et sécurité au travail
L'article 14-10.00 s'applique.

FORMATION PROFESSIONNELLE

A.L. 13-2.00

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

Conformément à la clause 13-2.10 de l'Entente nationale 2015-2020, la commission et le syndicat conviennent de remplacer les dispositions des clauses 13-2.05 à 13-2.09 par les dispositions suivantes :

Définitions

Aux fins d'application du présent article, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots, termes et expressions ont le sens suivant :

- a) Module ou compétence : tel que défini par le Ministère.
- b) Tâche pleine : la tâche accomplie par une enseignante ou un enseignant au cours d'une année. Pour une enseignante ou un enseignant sous contrat, une tâche pleine est constituée de 720 heures. Pour une enseignante ou un enseignant à taux horaire, une tâche pleine est constituée de plus ou moins 1080 heures.
- c) Double emploi : situation d'une enseignante ou enseignant à taux horaire ou à temps partiel qui détient également un emploi à temps plein.
- d) Priorité de rappel : rang qu'occupe et conserve d'une année à l'autre une enseignante ou un enseignant à taux horaire ou à temps partiel sur la liste de rappel conformément à la clause 13-2.06, sous réserve des dispositions qui y sont prévues.
- e) Sous-spécialité propre à la formation sur mesure : sous-spécialité dans laquelle les cours qui sont offerts ne sont pas financés par le Ministère ou ne sont pas dispensés dans le cadre des cours offerts aux élèves des filières conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) et à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP).

Liste de rappel

- A.L.** 13-2.05 Pour les enseignantes ou enseignants des cours de formation professionnelle, la liste de rappel existant en vertu de l'article 13-2.00 de la convention 2010-2015 continue d'exister en vertu du présent article.

Au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente entente, partant de la liste de rappel établie pour l'année scolaire 2016-2017, la commission confirme à chaque enseignante et enseignant déjà sur cette liste, les modules qu'elle lui reconnaît dans chaque spécialité où l'enseignante ou l'enseignant est inscrit.

Mise à jour de la liste

- A.L.** 13-2.06 Par la suite, à la fin de chaque année scolaire, la commission met à jour la liste de rappel par spécialité par ordre décroissant de rappel, en indiquant pour chaque enseignante ou enseignant les modules qui lui sont reconnus, et ce, selon les règles suivantes :

1) **Retrait de la liste**

La Commission enlève de la liste existante :

- a) l'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu au cours des douze (12) derniers mois, à la commission ou ailleurs, un emploi à temps plein sauf dans le cas d'un contrat à temps partiel à la Commission scolaire de Sorel-Tracy ou dans le cas d'un non-renouvellement pour surplus à la commission;
- b) l'enseignante ou l'enseignant qui demande d'être radié de la liste;
- c) l'enseignante ou l'enseignant qui a refusé à deux (2) reprises au cours de la même année une tâche de 90 heures et plus qui lui a été offerte dans sa spécialité dans le cadre des cours financés par le Ministère ainsi qu'aux heures dispensées dans le cadre des cours offerts aux élèves des filières conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) et à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou qui n'a pas enseigné en formation professionnelle durant les deux (2) années précédentes sauf pour les motifs suivants :
 - congé parental
 - accident de travail
 - maladie (avec certificat médical)
 - invalidité n'excédant pas trois (3) années consécutives (avec certificat médical)

- études visant l'obtention d'un permis d'enseigner (minimum 15 crédits par année)
 - l'enseignant s'est déclaré non disponible pour un (1) an; ce droit est accordé automatiquement pour un an et renouvelable pour une autre année avec l'accord de la commission.
- d) l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas eu une tâche d'au moins quatre-vingt-dix (90) heures dans les cours offerts dans le cadre des cours de la « formation sur mesure » durant les deux (2) années précédentes sauf pour les motifs suivants :
- congé parental
 - accident de travail
 - maladie (avec certificat médical)
 - invalidité n'excédant pas trois (3) années consécutives (avec certificat médical)
 - études visant l'obtention d'un permis d'enseigner (minimum 15 crédits par année)
 - l'enseignant s'est déclaré non disponible pour un (1) an; ce droit est accordé automatiquement pour un an et renouvelable pour une autre année avec l'accord de la commission.

Déclaration solennelle

Annuellement, aux fins d'application de 13-2.06 1a), chaque enseignante ou enseignant sur la liste de rappel produit une déclaration solennelle sur sa situation d'emploi et indique sa disponibilité pour l'année suivante. Si le calendrier scolaire ne contient pas de semaine de congé, elle ou il indique sur le même formulaire si elle ou il veut une semaine de congé et en précise le moment. L'octroi d'une telle semaine de congé ne peut en aucun cas permettre à une enseignante ou un enseignant d'effectuer une pleine tâche en moins de 200 jours de travail.

2) **Ajout à la liste**

La commission ajoute, à la liste de rappel encore existante suite à l'application de 13-2.05 et 13-2.06 1), par spécialité, et dans les modules pour lesquels l'enseignante ou l'enseignant répond à l'un ou l'autre des critères de capacité tel que défini à la clause 13-7.17 de l'Entente nationale ou qu'elle ou il a dispensé à trois reprises au cours des trois dernières années :

- a) en premier lieu, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant inscrit sur la liste de rappel d'une autre spécialité qui en fait la demande avant le 30 juin de chaque année selon le formulaire établi par la commission.

Dans chaque module où le nom de ces enseignantes ou enseignants est ajouté, il est ajouté à la suite de ceux qui y sont déjà et les critères suivants sont appliqués dans l'ordre :

- l'année d'entrée sur la liste;
 - lorsque des enseignantes ou enseignants sont entrés sur la liste de la même année, la commission applique le critère suivant : le nombre d'heures enseignées au cours de la période de référence lui ayant permis d'être inscrit sur la liste;
 - lorsque ce nombre d'heures est égal, la commission applique les critères suivants dans l'ordre :
 - o l'expérience calculée selon 6-4.00,
 - o la scolarité attestée;
- b) à la suite et en regard du nombre d'heures cumulées par chacune et chacun au cours des trois (3) dernières années :
- i) le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui a été évalué positivement conformément au processus d'évaluation prévu à la clause 13-2.12;
 - ii) le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui a cumulé 720 heures de travail au cours des trois (3) dernières années.
- Le nombre d'heures accumulées dans tous les modules dispensés est, aux fins d'attribution d'un rang, celui qui est utilisé dans chaque module reconnu.
- Lorsque ce nombre d'heures est égal, la commission applique les critères suivants dans l'ordre :
- o l'expérience calculée selon 6-4.00,
 - o la scolarité attestée;
- c) le nom de l'enseignante ou de l'enseignant non rengagé pour surplus; celle-ci ou celui-ci retrouve le rang et les spécialités qu'il aurait normalement n'eût été son contrat ou ses contrats;
- d) au 30 juin 2018, la commission ajoute à la liste de rappel, dans une sous-spécialité propre à la «formation sur mesure», le nom des enseignantes et enseignants qui ont enseigné à taux horaire un total de deux cent soixante-dix (270) heures ou plus dans les cours offerts en «formation sur mesure» au cours des années scolaires 2017-2018, 2016-2017, 2015-2016.

Par la suite, au 30 juin de chaque année, la commission ajoute à la liste de rappel, dans une sous-spécialité propre à la «formation sur mesure», le nom des enseignantes et enseignants qui ont enseigné, à taux horaire, un total de deux cent-soixante-dix (270) heures ou plus dans les cours offerts en «formation sur mesure», au cours de l'année scolaire en cours, et des deux années scolaires précédentes.

Malgré ce qui précède, pour accéder à la liste de rappel dans une sous-spécialité propre à la «formation sur mesure», l'enseignante ou l'enseignant doit être détentrice ou détenteur d'un diplôme d'études professionnelles dans la sous-spécialité visée ou de tout autre diplôme lui permettant d'enseigner dans la sous-spécialité visée. Pour qu'un cours soit reconnu, il doit avoir été enseigné une fois.

3) **Communication et affichage de la liste de rappel**

Au plus tard le quinze (15) août de chaque année, la commission affiche dans les centres la liste de rappel mise à jour et une copie est expédiée au Syndicat. La commission informe également le syndicat du nombre d'heures effectuées par les enseignantes et les enseignants dans les cours offerts en «formation sur mesure» pour toutes les enseignantes et tous les enseignants.

Priorité d'engagement

A.L. 13-2.07

Lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant à taux horaire ou à temps partiel, elle offre la tâche comportant le plus grand nombre d'heures, d'abord à la personne légalement qualifiée détenant la priorité de rappel dans la spécialité visée et procède, par la suite, en ordre décroissant parmi le personnel légalement qualifié. Par la suite, elle refait, si nécessaire, le même exercice parmi le personnel non légalement qualifié inscrit à la liste de rappel, étant entendu que la commission se réserve le droit d'embaucher toute enseignante ou tout enseignant légalement qualifié avant une enseignante ou un enseignant non légalement qualifié inscrit à la liste, et ce, même si son nom n'apparaît pas à la liste de rappel.

L'enseignante et l'enseignant non légalement qualifié à la date de la signature des présentes est réputé être légalement qualifié aux fins du paragraphe précédent, et ce, jusqu'au 30 juin 2020 et dispose en conséquence de ce délai afin d'obtenir une autorisation d'enseigner et satisfaire aux critères ministériels pour l'obtenir et la maintenir.

La commission tend à créer dans la mesure du possible des tâches pleines.

Les enseignantes et enseignants choisissent les groupes selon les critères établis à l'article 13-7.00, et ce, afin de respecter les principes régissant une tâche équitable.

- A.L.** 13-2.08
- a) Afin d'atteindre l'objectif de la clause 13-2.07 de créer des tâches pleines, lorsque la commission a des heures additionnelles d'enseignement à offrir et que l'organisation pédagogique le permet, elle offre des heures additionnelles d'enseignement conformément à 13-2.07 à la personne détenant la priorité de rappel dans la sous spécialité visée et procède par la suite en ordre décroissant.
 - b) Pour les cours de «formation sur mesure», lorsqu'en vertu d'une demande formulée par une entreprise ou un organisme, celle-ci requiert une expertise particulière ou des connaissances spécifiques pour répondre aux besoins, la commission offre le poste disponible dans l'ordre décroissant de la liste de rappel qu'aux seuls enseignantes ou enseignants qui possèdent l'expertise ou les connaissances recherchées.
 - c) Pour les cours de «formation sur mesure», la commission n'est pas tenue d'offrir une poste à une personne, lorsqu'une entreprise ou un organisme demande à la Commission une personne déterminée, que le nom de cette personne soit inscrit ou non sur la liste de rappel.
 - d) La commission informe le syndicat des personnes visées par les paragraphes b) et c) précédents.

- A.L.** 13-2.09 La liste de rappel ne peut contenir le nom d'une personne détenant un emploi à temps plein sauf pour les cours de «formation sur mesure».

Diminution du nombre d'élèves

- A.L.** 13-2.10 A) Lorsqu'une diminution du nombre d'élèves survient, la commission retire les heures d'enseignement attribuées à une enseignante ou à un enseignant non inscrit sur la liste et par la suite par ordre inverse de celui prévu à la clause 13-2.07 pour cette même spécialité. Les heures d'enseignement ainsi retirées correspondent à l'ensemble des heures auprès d'un même groupe d'élèves dans la même spécialité, et ce, jusqu'à concurrence des heures qui devraient être retirées à l'enseignant visé par ce retrait.

Les heures ainsi retirées sont confiées à l'enseignante ou l'enseignant ayant la priorité sur la liste de rappel, et ce, dans la mesure où celui-ci satisfait aux

exigences et est disponible pour l'ensemble des heures devenues disponibles au moment où elles sont prévues à l'horaire du groupe d'élèves.

La date de fin du contrat ou le nombre d'heures visées à chacun des contrats concernés ou les heures confiées à un enseignant à taux horaire sont modifiés en conséquence.

Si plus d'une enseignante ou d'un enseignant enseignent à un même groupe une même matière, ce sont les heures à taux horaire ou les heures à contrat de l'enseignante ou de l'enseignant ayant la moindre priorité qui seront réduites.

SECTEUR DE LA SANTÉ : HEURES SUPPLÉMENTAIRES (MODULES SUPPLÉMENTAIRES)

- A.L.** 13-2.10 B) Après application de la procédure prévue à la clause 13-2.07, si la commission décide d'avoir recours à une enseignante ou un enseignant inscrit sur la liste de rappel et qui a un contrat comportant 720 heures de tâche éducative, pour confier un nouveau module qui s'ajoute dans la charge du département pour l'année scolaire en cours elle offre les heures selon l'ordre de la liste de rappel à un enseignant ou une enseignante admissible.

La commission peut aussi décider de confier le remplacement complet d'un module à dispenser en raison de l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant absent en lieu et place de la procédure prévue à la clause 13-10.15

Pour être admissible l'enseignante ou l'enseignant doit satisfaire aux exigences relatives à ce module (module reconnu) ou à ce groupe et être disponible pour la totalité des heures de ce module. Elle ou il devra également avoir rempli avant le 1^{er} juillet de l'année scolaire en cours un formulaire prévu à cet effet attestant de son intérêt pour effectuer des heures supplémentaires. Les enseignantes et enseignants qui ont choisi une tâche inférieure à 100 % ainsi que celles qui ont obtenu un congé partiel sans traitement pour une partie de tâche de même que celles et ceux qui abandonnent un ou des modules ne peuvent être inscrits sur cette liste.

L'offre des heures sera transmise par courriel à toutes les enseignantes et à tous les enseignants ayant rempli le formulaire et ceux-ci bénéficieront d'un délai de 24 heures afin de répondre à ce courriel en faisant état de leur disponibilité pour effectuer les heures en question. Une absence de réponse ne constitue pas un refus aux fins de cette clause.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a déjà accepté des heures supplémentaires, et ce, même si elle ou il s'en est désisté, et que la direction a d'autres heures supplémentaires à offrir, celles-ci sont offertes aux autres enseignantes et enseignants ayant rempli le formulaire par ordre de priorité.

Si aucune enseignante ou aucun enseignant n'est disponible pour effectuer des heures supplémentaires, celles-ci pourront être offertes par la direction aux enseignantes et enseignants réguliers ayant une tâche de 720 heures, et ce, selon l'ordre d'ancienneté.

En aucun cas la direction du centre n'est tenue de modifier l'organisation des groupes ou la répartition des modules pour permettre l'obtention d'un module supplémentaire dans le cadre de l'application de la présente clause.

Libération pour activités syndicales

A.L. 13-2.11 Pour les enseignantes et enseignants à taux horaire, la commission maintient la rémunération pendant la libération pour activités syndicales, sous réserve de remboursement du coût de remplacement par le syndicat. Pour les enseignantes et enseignants à temps partiel, la clause 13-05.06 s'applique.

A.L. 13-2.12 **PROCESSUS D'ÉVALUATION DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT À STATUT PRÉCAIRE**

- 1) Après avoir enseigné 150 heures durant un maximum de deux années scolaires, l'enseignante ou l'enseignant informe la direction du centre qu'elle ou qu'il désire entreprendre un processus d'évaluation devant débiter immédiatement d'une durée de 150 heures devant être effectuées sur un maximum de deux années scolaires consécutives.
- 2) La direction utilise le formulaire d'évaluation fourni par la commission scolaire contenant les 12 compétences à être évaluées, et ceci, afin de permettre à l'enseignante ou l'enseignant de bien cerner ses forces et les compétences à améliorer.

Elle discute avec l'enseignante ou l'enseignant et l'informe des points sur lesquels portera l'évaluation et sur la fréquence des rencontres.

Elle avise les Services des ressources humaines qu'elle débute l'évaluation d'une enseignante ou d'un enseignant.

Dans les cinq jours de la fin de l'engagement, elle remet à l'enseignante ou l'enseignant copie du rapport d'évaluation et en fait suivre une copie aux Services des ressources humaines.

Exceptionnellement, pour cause, elle produit un rapport en cours d'évaluation.

Si l'évaluation est positive (sans « C »), le nom de l'enseignante ou l'enseignant est ajouté à la liste de rappel lors de sa mise à jour annuelle.

- 3) Si l'évaluation n'est pas positive, la direction du centre doit indiquer à l'enseignante ou à l'enseignant ses faiblesses à corriger et lui permettre d'entreprendre une autre période d'évaluation de 150 heures devant être effectuée sur un maximum de deux années scolaires consécutives. Si cette évaluation est positive (sans « C »), le nom de l'enseignante ou l'enseignant est ajouté à la liste de rappel lors de sa mise à jour annuelle.
- 4) Si cette deuxième évaluation n'est pas positive, la direction du centre doit indiquer à l'enseignante ou à l'enseignant ses faiblesses à corriger et lui permettre d'entreprendre une troisième période d'évaluation de 150 heures devant être effectuée sur un maximum de deux années scolaires consécutives. Si cette évaluation est positive (sans « C »), le nom de l'enseignante ou l'enseignant est ajouté à la liste de rappel lors de sa mise à jour annuelle.

Après trois (3) évaluations négatives, la commission peut ne plus engager cette enseignante ou cet enseignant.

- 5) Le syndicat a droit de grief sur le caractère discriminatoire, déraisonnable ou abusif de l'évaluation.
- 6) Si la direction du centre omet d'évaluer une enseignante ou un enseignant qui en fait la demande, celle-ci ou celui-ci est inscrit automatiquement à la liste lors de la mise à jour annuelle qui suit l'atteinte des 720 heures d'enseignement effectivement travaillées à l'intérieur d'une période de 3 années scolaires consécutives.
- 7) Les heures effectuées en supervision de stage par une enseignante ou un enseignant du département du secteur de la santé à l'extérieur du Centre de formation professionnelle ne sont pas comptabilisées dans les 150 heures mentionnées aux paragraphes précédents.

Cependant, si la direction du centre omet d'évaluer une telle enseignante ou un enseignant qui en fait la demande, celle-ci ou celui-ci est inscrit automatiquement à la liste lors de la mise à jour annuelle qui suit l'atteinte des 1200 heures d'enseignement effectivement travaillées incluant les heures effectuées en supervision de stage à l'intérieur d'une période de 3 années scolaires consécutives.

13-4.00 **CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**

13-4.02 Reconnaissance des parties locales : l'article 2-2.00 s'applique.

13-5.00 **PRÉROGATIVES SYNDICALES**

13-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux : l'article 3-1.00 s'applique.

13-5.02 Utilisation des locaux de la commission scolaire pour fins syndicales : l'article 3-2.00 s'applique.

13-5.03 Documentation à fournir au syndicat : l'article 3-3.00 s'applique.

13-5.04 Régime syndical : l'article 3-4.00 s'applique.

13-5.05 Déléguée ou délégué syndical : l'article 3-5.00 s'applique.

13-5.06 Libérations pour activités syndicales : l'article 3-6.00 s'applique.

13-5.07 Déduction des cotisations syndicales ou leur équivalent : l'article 3-7.00 s'applique.

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

13-6.01 Les articles 4-2.0 et 4-3.00 s'appliquent.

13-7.00 **CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**

13-7.01 Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence) : la clause 5-1.01 s'applique.

13-7.12 Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier attribué conformément au sous-paragraphe 9 du paragraphe A) de la clause 5-3.20 : une enseignante ou un enseignant inscrit à la liste de rappel, bénéficiant de la priorité d'emploi et visé par la clause 13-7.24 [(5-3.20 A)) 9^e sous paragraphe] peut refuser un poste régulier à temps plein sans perte de ses droits pour l'octroi d'un contrat à temps partiel ou pour du travail à taux horaire. Ce refus ne vaut que l'année pour laquelle ce ou ces postes sont offerts.

13-7.21 Critères et procédures d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale

La clause 5-3.17 s'applique.

A.L. 13-7.24

La commission et le syndicat conviennent de modifier le texte national ainsi :

La commission engage, selon l'ordre de la liste de rappel prévue aux clauses 13-2.05 à 13-2.10, l'enseignante ou l'enseignant inscrit sur cette liste, qui a accumulé 2 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin qui précède, et qui, le cas échéant, répond aux exigences additionnelles que la commission peut poser en vertu du paragraphe D).

La commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent qui a avisé la commission avant le 1^{er} juin d'une année qu'elle ou qu'il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

13-7.25 Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants d'un centre

La clause 5-3.21 s'applique, sous réserve des éléments suivants.

Principes généraux

- 1) La répartition des fonctions et responsabilités vise à assurer aux élèves la meilleure qualité possible de services éducatifs, en tenant compte des besoins du milieu;
- 2) Les fonctions et responsabilités sont réparties entre les enseignantes et enseignants sur une base d'équité en recherchant l'égalité;
- 3) Les enseignantes et enseignants participent au processus d'élaboration et de participation des fonctions et responsabilités.

Procédure de consultation avant l'élaboration des tâches d'enseignement

- 1) En mars de chaque année, dans une démarche fondée sur des considérations de nature pédagogique, la direction établit avec l'équipe d'enseignantes et d'enseignants de chaque département l'ordonnancement des modules d'enseignement pour chacun des programmes.

Cet ordonnancement fixe, notamment dans le calendrier de l'année scolaire suivante, le nombre d'heures d'enseignement par module et l'ordre dans lequel ces modules seront donnés.

Pour le secteur de la santé, la direction de l'équipe d'enseignantes et d'enseignants détermine, dans la mesure du possible, le nombre d'heures de stage et d'enseignement à dispenser pour l'année scolaire suivante, et ce, afin de déterminer la composition des tâches.

- 2) À la mi-avril de chaque année, chaque groupe d'enseignantes et d'enseignants, par département, identifie par consensus les éléments qui constituent pour leur sous-spécialité une tâche équitable (tel que, entre autres, le nombre, la nature des modules, la composition des groupes, le tutorat, les diverses responsabilités, etc.).

Ces éléments sont présentés au Comité consultatif des enseignantes et enseignants et à la direction pour approbation.

À défaut de retenir les recommandations, la direction et le Comité consultatif des enseignantes et enseignants demandent une nouvelle proposition.

En cas d'impasse, la direction et le Comité consultatif des enseignantes et enseignants conviennent des éléments qui constituent une tâche équitable pour cette sous-spécialité.

Secteur de la santé

Les critères suivants sont fixes et doivent être respectés lors de l'élaboration des éléments constituant une tâche équitable :

- Dans la mesure du possible, les modules nécessitant du jumelage (Annexe 8) seront dispensés par des enseignantes et enseignants plus expérimentés et jumelés avec des enseignantes et enseignants ayant moins d'expérience en enseignement.
- Dans la mesure du possible, les tâches seront composées d'enseignement et de stages, et ce, en tenant compte proportionnellement du nombre d'heures à dispenser au niveau des stages et de la théorie.
- Lorsque les enseignantes et enseignants composent leurs tâches, elles et ils choisissent un même module un maximum de trois fois.
- Étant un centre accrédité par l'ASSTSAS, le module *Procédés de soins d'assistance* doit être enseigné par les enseignantes et enseignants qui sont des formateurs accrédités.
- Les modules *Premiers soins et Premiers secours* doivent être enseignés par les enseignantes et enseignants qui sont des formateurs accrédités par la Croix-Rouge.

- Si des modules *Procédés de soins d'assistance et Premiers secours* ne sont pas choisis au moment du choix des tâches par le personnel enseignant, la direction peut assigner ces modules aux enseignantes et enseignants accrédités.

Exceptionnellement, les tâches peuvent être composées différemment compte tenu du rang que la personne occupe sur la liste de rappel (dernières inscrites ou engagées sans être sur la liste de rappel).

- 13-7.43 Promotion : l'article 5-5.00 s'applique.
- 13-7.44 Dossier personnel : l'article 5-6.00 s'applique.
- 13-7.45 Renvoi : l'article 5-7.00 s'applique.
- 13-7.46 Non-renouvellement : l'article 5-8.00 s'applique.
- 13-7.47 Démission et bris de contrat : l'article 5-9.00 s'applique.
- 13-7.49 Règlementation des absences : l'article 5-11.00 s'applique.

- 13-7.50 Responsabilité civile : l'article 5-12.00 s'applique.
- 13-7.52 Congés spéciaux : l'alinéa G) de la clause 5-14.02 s'applique.
- 13-7.53 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales : l'article 5-15.00 s'applique.
- 13-7.54 Congés pour affaires relatives à l'éducation : l'article 5-16.00 s'applique.
- 13-7.57 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie : l'article 5-19.00 s'applique.

13-8.00 **RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**

- 13-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention : l'article 6-9.00 s'applique.

13-9.00 **PERFECTIONNEMENT**

- 13-9.01 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial) : l'article 7-3.00 s'applique.

13-10.00 **TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT**

- 13-10.04 D) Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail.
1. L'année de travail des enseignantes ou enseignants comporte 200 jours de travail qui sont distribués conformément à 13-10.04 A) de l'entente nationale. Les jours de travail signifient à la fois journées de classe et journées pédagogiques.
 2. La direction du centre élabore un ou des projets de calendrier (A et B) et les soumet à la consultation du comité consultatif des enseignantes ou enseignants du centre comme prévu au chapitre 4-0.00 de la présente entente.

Les enseignantes et enseignants choisissent un calendrier selon l'ordre suivant :

- 1) sur une base volontaire;
- 2) par ancienneté, et ce, tout en respectant la reconnaissance des modules.
3. Quand il est adopté, le calendrier ne peut être modifié à moins d'entente différente entre la commission et le syndicat.

13-10.05 Semaine régulière de travail et 13-10.06 Modalités de distribution des heures de travail : la clause 8-5.05 A) s'applique.

La clause 8-5.05 B) s'applique avec l'ajout suivant :

Ce temps de 27 heures peut être considéré comme un temps moyen hebdomadairement permettant le dépassement de ce temps pour certaines semaines, compensé par une réduction de ce temps pour d'autres semaines. Toutefois, le temps de présence demeure à mille quatre-vingts (1080) heures pour l'année.

Au plus tard un (1) mois après le début du calendrier scolaire applicable, la direction, après avoir consulté l'enseignante ou l'enseignant, produit l'horaire de sa semaine de travail et ainsi à chaque fois qu'un nouvel horaire doit être produit.

Cet horaire ne peut comporter, sauf avec l'accord de l'enseignante ou de l'enseignant, des blocs de moins d'une demi-journée.

Cet horaire peut être modifié selon les modalités suivantes :

- a) s'il s'agit d'un changement à caractère occasionnel, le préavis doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou à l'enseignant d'être présent au moment voulu;
- b) s'il s'agit d'une modification à la tâche éducative, 5-3.21 s'applique.

La clause 8-5.05 C) s'applique avec l'ajout suivant :

- 1 heure avant le début des cours;
- ½ heure après la fin des cours.

Sous réserve de l'application des clauses 13-2.07 et 13-2.08, sur demande de la direction et avec l'accord de l'enseignante ou l'enseignant, l'amplitude

quotidienne peut excéder huit (8) heures, mais la semaine de travail ne peut dépasser trente-cinq (35) heures.

13-10.07 J) Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative : la clause 8-6.05 s'applique.

A.L. 13-10.09

Après entente entre la commission et le syndicat, la période de repas peut être de durée moindre que celle prévue à l'Entente nationale pour un regroupement d'enseignantes et d'enseignants d'un même ordre d'enseignement.

Cependant, avec l'accord de la direction et d'une ou d'un enseignant, la période de repas peut être de durée moindre que celle prévue à l'entente nationale.

13-10.12 Frais de déplacement : la clause 8-7.09 s'applique.

13-10.13 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents : la clause 8-7.10 s'applique.

13-10.15 Remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant absent

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

1) une enseignante ou un enseignant en disponibilité, et ce, en respectant l'ancienneté;

et sur une base volontaire, dans l'ordre, par :

- une enseignante ou un enseignant à l'horaire, pour qui on ne prévoit pas une tâche complète, et ce, en respectant l'ancienneté, la liste de rappel et les modules reconnus;

- une enseignante ou un enseignant qui n'a pas commencé une tâche, et ce, en respectant la liste de rappel et les modules reconnus.

2) une enseignante ou un enseignant à l'horaire, pour qui on prévoit une tâche complète, qui désire remplacer sur une base volontaire, et ce, en respectant l'ancienneté, les modules et l'ordre suivant :

- l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire
- l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel
- l'enseignante ou l'enseignant à temps complet

- 3) si suite à cela aucune ou aucun enseignant n'est disponible pour effectuer le remplacement, l'enseignante ou l'enseignant absent peut procéder sur une base volontaire à un échange avec une ou un autre enseignant disponible à ce moment et doit remplir le formulaire disponible à cet effet et le remettre à sa direction.

Systeme de dépannage

Pour le bon fonctionnement du centre, si aucune des enseignantes ou aucun des enseignants ne se déclare volontaire, la direction désigne une enseignante ou un enseignant qui n'est pas à l'horaire, et ce, en respectant les modules reconnus

La direction assure chacune et chacun des enseignants du centre qu'il sera traité équitablement par la répartition de suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

13-13.00 **RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE**

- 13-13.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales) : l'article 9-4.00 s'applique.

14-0.00 **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

14-10.01 La commission et le syndicat forment un comité paritaire de santé et sécurité au travail chargé de voir au maintien de conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et des enseignants.

14-10.02 Ce comité est composé de représentantes et représentants de la commission et de représentantes et de représentants des syndicats.

Chacune des parties peut également nommer une personne qui agira à titre de substitut en cas d'absence d'une représentante ou d'un représentant.

14-10.03 Avant le 30 septembre de l'année scolaire en cours, chaque partie avise l'autre des noms de ses représentantes et de ses représentants au comité pour l'année scolaire en cours.

14-10.04 Le comité établit ses règles de fonctionnement lors de sa première réunion.

14-10.05 Le comité est chargé de faire des recommandations sur :

- a) les informations à transmettre aux différents personnels;
- b) les règlements à établir en vue d'éviter tout élément ou situation susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des différents personnels;
- c) les mesures à prendre pour faire respecter les lois et les règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail;
- d) les événements qui ont causé ou seraient susceptibles de causer un accident de travail;
- e) les mesures à prendre pour contrer le harcèlement au travail et ses effets sur la santé, la sécurité et l'intégrité des différents personnels.

De plus, le comité est chargé d'analyser toute plainte qui lui est soumise et de proposer les correctifs qui s'imposent.

- 14-10.06 L'enseignante ou l'enseignant doit :
- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
 - b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
 - c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.
- 14-10.07 La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants; elle doit notamment :
- a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de l'enseignante ou de l'enseignant;
 - b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des enseignantes et enseignants;
 - c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenable;
 - d) permettre à l'enseignante et l'enseignant de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés par l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission.
- 14-10.08 La commission fournit aux enseignantes et enseignants pour qui les équipements de protection sont nécessaires, et ce, jusqu'à concurrence des montants établis et périodiquement révisés par les représentantes et représentants syndicaux et la commission :
- 1) chaussures de sécurité : une paire par année jusqu'à concurrence de 100 \$;
 - 2) lunettes de sécurité ajustées à la vue dont l'usage est requis quotidiennement : lors de leur renouvellement jusqu'à concurrence de 150 \$.
- 14-10.09 La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer

en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les enseignantes et enseignants, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité.

14-10.10 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission. Elle ou il doit demeurer disponible sur les lieux de travail et accepter d'effectuer une autre tâche qu'elle ou il est en mesure d'accomplir.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission convoque la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 14-10.14, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 14-10.14 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement.

14-10.11 Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 14-10.10 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et subordonnément aux modalités prévues, le cas échéant.

Notamment, le refus de travail ne peut être exercé lorsque le fait de ne pas exécuter la tâche à accomplir met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité et l'intégrité d'une personne.

14-10.12 La commission ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un non-renouvellement, une mesure disciplinaire ou une mesure discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé le droit prévu à la clause 14-10.10. Toutefois, dans les dix (10) jours d'une décision finale lorsqu'elle ou il estime qu'il y a eu abus de la part de l'enseignante ou de l'enseignant, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires.

14-10.13 Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical visé à la clause 14-10.14 ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 14-10.10; toutefois, la

commission ou ses représentantes et représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou de ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

14-10.14 Le syndicat peut désigner expressément l'une ou l'un de ses représentants ou une ou un de ses membres siégeant au comité prévu à la clause 14-10.02 comme chargé des questions de santé et de sécurité. Cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants :

- a) lors de la rencontre prévue au troisième (3^e) alinéa de la clause 14-10.10;
- b) pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une enseignante ou d'un enseignant.

ANNEXE 1

Paie
25 octobre 2005

Page 1
15:13:29

Commission Scolaire de Sorel-Tracy

Liste des renseignements généraux

| Nom de l'employé | N.a.s. | Date de naissance | Scol. | Sexe | État civil | Citoyenneté | Lieu de travail |
|-----------------------------|--------------|-------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|
| Nom Adresse Téléphone | code deduct: | 750101 | 14000 F | F | A | C | 005 E.S.F.L. |
| | B | Emploi 3114 | Frm. gn. mo.rel.per. sec. | État: A22 | Départ progressif | | |
| | | Class.: 1726 | Statut: E1 | Temps plein régulier | | Ordre d'enseignement: 4 | |
| | | Type: A | Mode: E | Taux: 63296 | %Sal: 72,5 % | | |
| | | | 15000 F | F | M | C | 024 Maria-Goretti |
| | | code deduct: | 750101 | | | | |
| Nom Adresse Téléphone | B | Emploi 3103 | Ens. du primaire | État: P05 | Invalidité prolongée | | |
| | | Class.: 1727 | Statut: E1 | Temps plein régulier | | Ordre d'enseignement: 3 | |
| | | Type: A | Mode: E | Taux: 63296 | %Sal: 50 % | | |
| | | | F | F | C | 600 | Temporaire&retraite |
| | | code deduct: | 750101 | | | | |
| Nom Adresse Téléphone | A | Emploi 3541 | Insert. à la vie comm. | État: A01 | En service | | |
| | | Class.: 1401 | Statut: E5 | A taux horaire | | Ordre d'enseignement: 4 | |
| | | Type: P | Mode: H | Taux: 42,96 | %Sal: 0 % | | |
| | | | 1 | 16000 F | F | A | C 600 Temporaire&retraite |
| | | code deduct: | 750101 | | | | |
| Nom Adresse Téléphone | B | Emploi 3117 | Frm. gn. sc.hom/v.éc sec. | État: A01 | En service | | |
| | | Class.: 1627 | Statut: E4 | A la leçon | | Ordre d'enseignement: 4 | |
| | | Type: P | Mode: L | Taux: 42,96 | %Sal: 0 % | | |

ANNEXE 2

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

Je demande, par la présente, mon adhésion au syndicat connu sous le nom de _____ le tout conformément aux dispositions de la convention collective.
(inscrire le nom du syndicat)

EN FOI DE QUOI, j'ai signé

Adresse : _____

Téléphone : _____

à : _____

le : _____

Témoin : _____

N.B. : À moins que le nouvel enseignant ne fournisse à la commission une preuve que sa demande d'adhésion a été transmise au syndicat, la commission adresse l'original de ce formulaire au syndicat.

Partie D : Renseignements sur la personne salariée

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| Nom de la personne salariée | Matricule ou N.A.S. |
|-----------------------------|---------------------|

Partie E : Rapport médical (à remplir fisiblement par le médecin traitant)**1. DIAGNOSTIC**

| | |
|--|--|
| Principal : _____ | S'il s'agit d'un trouble de santé mentale, remplissez les axes selon le DSM IV Axe I _____ Axe II _____ Axe III _____ Axe IV _____ Axe V _____ |
| _____ | |
| _____ | |
| Secondaire, s'il y a lieu : _____ | |
| _____ | |
| Cas de grossesse D.P.A. : ____/____/____ | S'agit-il d'une complication grave? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non G.A.R.E. <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non |

2. SUIVI MÉDICAL ET TRAITEMENT

| | |
|---|---|
| Date de la première consultation pour cette invalidité : ____/____/____ | Fréquence des visites : <input type="checkbox"/> hebdomadaires <input type="checkbox"/> bimensuelles <input type="checkbox"/> mensuelles <input type="checkbox"/> autres |
| Orientation vers un autre médecin : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | Si oui, nom du médecin, spécialité : _____ |
| <input type="checkbox"/> Médicaments - nom - posologie : _____ | |
| <input type="checkbox"/> Physiothérapie/ergothérapie : Date du début : ____/____/____ Fréquence : _____ | |
| <input type="checkbox"/> Psychothérapie : Date du début : ____/____/____ Fréquence : _____ | |
| Cette personne a-t-elle subi ou subira-t-elle : | |
| <input type="checkbox"/> Examens ou tests (FSG, HS, ECG, EMS, TACQ, RM...) Précisez : _____ Résultats : _____ | |
| <input type="checkbox"/> Chirurgie <input type="checkbox"/> d'un jour Précisez : _____ Date : ____/____/____ | |
| <input type="checkbox"/> Hospitalisation du ____/____/____ au ____/____/____ Nom de l'hôpital ou clinique : _____ | |
| <input type="checkbox"/> Autres (précisez) : _____ | |

3. PLAN DE RETOUR AU TRAVAIL ET PRONOSTIC

| | | |
|--|---|---|
| Date du début de l'invalidité : ____/____/____ | Date prévue de retour au travail : ____/____/____ | Si indéterminée, indiquez la date approximative de la fin de l'absence : ____/____/____ |
| Pourrait-elle reprendre son emploi en retour progressif? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | | Si oui, date du début : ____/____/____ |
| Si oui, nombre de jrs/sem. et de semaines : _____ jrs/sem. pour _____ semaines _____ jrs/sem. pour _____ semaines _____ jrs/sem. pour _____ semaines | | |
| Date du prochain rendez-vous : ____/____/____ | | |

4. INVALIDITÉ (définition au recto)

Indiquez les raisons médicales qui rendent la personne totalement incapable d'occuper son emploi inscrit à la partie A. Précisez les limitations fonctionnelles :

5. INCAPACITÉ TOTALE ET PERMANENTE (s'il y a lieu)

Selon vous, s'agit-il d'une incapacité totale et permanente pour occuper son emploi? oui non

Si oui, pourrait-elle occuper un autre emploi? oui non Avez-vous complété des documents pour la RRQ? oui non

Identification du médecin

Seuls les médecins légalement autorisés sont habilités à signer ce formulaire (estampilles non acceptées). À noter que l'employeur n'est pas lié par les recommandations du médecin signataire. Tout rapport incomplet, ou dont le contenu ne permet pas de justifier les recommandations faites, pourra être refusé sans autre formalité.

| | | | |
|--|------------------------|---------------------|-----------------------|
| Nom du médecin et prénom (caractères d'imprimerie) | N° de permis d'exercer | N° de téléphone () | N° de télécopieur () |
| Spécialité (s'il y a lieu) | Signature du médecin | Date ____/____/____ | |

ANNEXE 6

Paie 2.16.00

Commission scolaire de Sorel-Tracy

Page 1
2006-03-16 15:33:08

ATTESTATION D'ABSENCES

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE ABSENTE

Nom légal: _____ Matricule: _____
Emploi: _____ Lieu de travail: _____

MOTIF ET DURÉE DE L'ABSENCE

| Motif et description | Premier jour d'absence | Dernier jour d'absence | à autoriser | Durée par jour | Total (Jours) |
|-------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------|-------------------|------------------|
| 01 Maladie de l'employé | 2006-03-16 | 2006-03-16 | | 1,000 | 1,000 |

Remarques: _____

Jé soussigné(e) déclare que les informations ci-haut mentionnées sont complètes et véridiques

Signature de la personne absente: _____ Date: _____

Commentaires: _____

Autorisée par: _____ Date: _____

----- FIN DE LA LISTE -----

ENTENTE INTERVENUE ENTRE
LA COMMISSION SCOLAIRE DE SOREL-TRACY

ET

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DU BAS-RICHELIEU

Objet : Transfert de clientèle (5-3.29 J)

Dans le cadre du paragraphe c) de la clause 5-3.29, les parties conviennent de ce qui suit :

5-3.29 Transfert de clientèle

Si la Commission scolaire de Sorel-Tracy ne dispense plus d'enseignement à une partie de sa clientèle parce que la Commission scolaire des Patriotes prend cet enseignement à sa charge, les modalités suivantes s'appliquent :

- A) Le nombre maximal d'enseignantes ou d'enseignants à être transféré est établi proportionnellement au nombre d'élèves transférés par rapport à l'ensemble de la clientèle visée.
- B) Dans l'objectif de transférer le moins possible d'enseignantes ou d'enseignants de façon obligatoire, la commission procède selon l'ordre de priorité suivant :
 - 1. La commission transfère d'abord les enseignantes et enseignants volontaires des champs d'enseignement du secondaire. Si des volontaires d'autres champs se manifestent, la commission évalue la possibilité de les transférer;
 - 2. Si cela n'a pas pour effet de créer un surplus de personnel, il n'y a pas de transfert obligatoire d'enseignantes ou d'enseignants;
 - 3. Si la commission doit transférer obligatoirement des enseignantes ou enseignants, elle transfère les moins anciens des champs où il doit y avoir transfert.

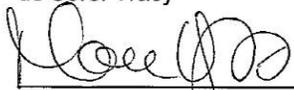
Seuls les enseignantes et enseignants affectés aux établissements Bernard-Gariépy, Fernand-Lefebvre, St-Viateur et du Pavillon Tournesol peuvent être transférés obligatoirement.

- C) Aux fins de la présente clause, toutes les enseignantes et tous les enseignants réguliers des établissements Bernard-Gariépy, Fernand-Lefebvre, St-Viateur et du Pavillon Tournesol sont réputés enseigner la majeure partie de leur temps aux élèves de Contrecoeur.
- D) Dans l'objectif de sécuriser le personnel en place et aux fins de déterminer quels seraient les enseignantes et enseignants obligés de transférer, il y aura une simulation de rencontre d'affectation entre les enseignantes et enseignants du ou des champs visés par le transfert. Cette rencontre se tiendra vers le mois de mars ou avril de l'année où la Commission scolaire des Patriotes annoncera son intention de rapatrier, en tout ou en partie, sa clientèle.
- E) Du 1^{er} juillet au premier jour de l'année scolaire du transfert, l'enseignante ou l'enseignant transféré bénéficie du droit de réintégrer un poste à la Commission scolaire de Sorel-Tracy si un besoin se crée et à la condition de ne pas créer de surplus de personnel ni d'empêcher de réduire un surplus.
- F) L'enseignante ou l'enseignant transféré à la Commission scolaire des Patriotes bénéficie du transfert de tous ses droits tel que prévu à la clause 5-4.03 de l'entente nationale.
- G) La présente clause s'applique seulement si l'école où se donne cet enseignement se situe à 50 kilomètres ou moins du domicile ou du lieu de travail de l'enseignante ou de l'enseignant transféré obligatoirement.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sorel-Tracy, ce 1 jour du mois de

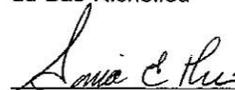
 juin 2015.

Pour la Commission scolaire
de Sorel-Tracy



Marc Vigneault, directeur des
Services des ressources humaines

Pour le Syndicat de l'enseignement
du Bas-Richelieu



Sonia Éthier, présidente

ARRANGEMENT LOCAL DANS LE CADRE DE L'ANNEXE XLIII DE L'ENTENTE NATIONALE 2000-2002

ENCADREMENT DES STAGIAIRES

1- Fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé

Les fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé sont les suivantes :

- a) collabore à la préparation du stage avec les personnes concernées;
- b) conseille et soutient la ou le stagiaire dans la réalisation de son stage;
- c) assiste la ou le stagiaire dans l'apprentissage des différents aspects du milieu scolaire et de la profession enseignante;
- d) collabore avec la représentante ou le représentant de l'université en vue de favoriser la réussite du stage;
- e) évalue, conjointement avec la représentante ou le représentant de l'université, les compétences de la ou du stagiaire;
- f) procède avec les intervenantes ou intervenants concernés à l'évaluation générale des activités réalisées dans le cadre des stages d'enseignement.

2- La compensation aux enseignantes et enseignants associés

2.1 La compensation accordée à l'enseignante ou à l'enseignant associé se traduit en temps.

Ce temps est établi en rapport direct avec le niveau universitaire du stagiaire et le nombre de jours varie selon les sommes d'argent disponibles.

La pondération retenue pour chaque niveau universitaire est la suivante :

Stage de 1^{re} année = 1 point
Stage de 2^e année = 2 points
Stage de 3^e année = 4 points
Stage de 4^e année = 6 points

Cette pondération sert à établir le nombre de jours de compensation auquel chaque enseignante et enseignant qui reçoit une ou un stagiaire a droit. Les calculs doivent être effectués de manière telle que le nombre de jours de compensation accordé à une enseignante ou à un enseignant ne peut être inférieur à 1.

2.2 Lorsque l'enseignante ou l'enseignant veut utiliser son temps de libération, il doit en aviser la direction de l'école une semaine à l'avance. Cependant avec l'accord de la direction, ce délai peut être moindre.

Les journées de compensation accordées doivent être utilisées au plus tard à la 100^e journée de l'année scolaire qui suit l'année au cours de laquelle elles sont confirmées. Cependant, les enseignantes et enseignants absents pour une durée de 100 jours ou plus pendant la période prévue d'utilisation pourront repousser d'autant la date d'échéance.

3- Allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires

L'argent de l'allocation sert à défrayer les dépenses suivantes :

- a) 25 \$ par stagiaire est versé au budget de l'école qui reçoit ce stagiaire et sert à couvrir des dépenses relatives au stage. Si ce montant n'est pas dépensé dans sa totalité, il est versé au budget général de l'école.
- b) Les coûts de remplacement des maîtres-associés pour leur participation à une rencontre annuelle de suivi d'une durée de ½ journée.
- c) Un montant est réservé en prévision de la libération d'un nouveau groupe d'enseignantes et d'enseignants (environ 15 personnes) qui recevraient la formation universitaire de maître-associé. Cette provision ne peut être supérieure à l'équivalent de deux jours de libération par personne par année.
- d) Le reste des sommes est consacré entièrement à la compensation prévue au point 2 de la présente entente.

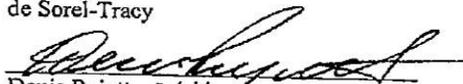
Si les sommes cumulées au point 3 c) ne peuvent servir aux fins prévues elles sont ajoutées au point 3 d).

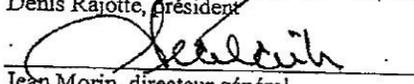
4- Date d'entrée en vigueur de l'entente

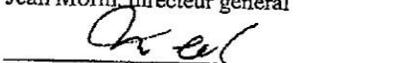
La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature, mais le point 2 s'applique rétroactivement à l'année scolaire 1996-1997.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sorel-Tracy, ce 22 jour du mois de Décembre 2005

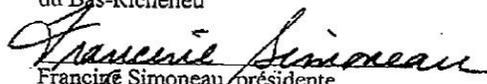
Pour la Commission scolaire
de Sorel-Tracy

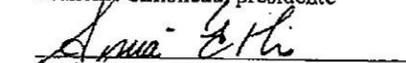

Denis Rajotte, président


Jean Morin, directeur général


Michel Lefebvre, directeur services

Pour le Syndicat de l'enseignement
du Bas-Richelieu


Francine Simoneau, présidente


Sonia Ethier, secrétaire

ENTENTE ENTRE LA COMMISSION SCOLAIRE DE SOREL-TRACY ET LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DU BAS-RICHELIEU

Arrangement local dans le cadre de l'annexe XLIII de l'entente nationale 2005-2010

Encadrement des stagiaires secteur de la formation professionnelle

1- Fonctions et responsabilités inhérentes au rôle de mentor

Les fonctions et responsabilités inhérentes au rôle de mentor sont les suivantes :

- a) accueillir la personne stagiaire au centre de formation professionnelle;
- b) établir des conditions facilitantes dans l'établissement afin que la personne stagiaire atteigne les objectifs visés;
- c) organiser les contextes permettant la réalisation des activités indiquées au guide pédagogique;
- d) porter un regard critique et constructif sur les planifications réalisées par la personne stagiaire;
- e) fournir de la rétroaction sur les planifications et les activités réalisées dans le cadre du stage;
- f) évaluer la personne stagiaire selon les critères prescrits par l'Université.

2- La compensation aux mentors

2.1 La compensation accordée au mentor se traduit en temps.

Ce temps est établi en rapport direct avec le nombre de stagiaires supervisés durant l'année et les sommes d'argent versées par le ministère pour soutenir l'accueil des stagiaires et sert à déterminer le nombre de jours auxquels chaque mentor a droit. Les calculs doivent être effectués de manière telle que le nombre de jours de compensation accordé à un mentor ne peut être inférieur à un.

Cependant si l'enseignante ou l'enseignant qui agit à titre de mentor ne peut se faire remplacer dans sa tâche d'enseignement, une compensation monétaire est alors versée. Cette compensation est calculée selon les modalités prévues au point 3.

2.2 Lorsque le mentor veut utiliser son temps de libération, il doit en aviser la direction du centre une semaine à l'avance. Cependant avec l'accord de la direction, ce délai peut être moindre.

Les journées de compensation accordées doivent être utilisées au plus tard à la 100^e journée de l'année scolaire qui suit l'année au cours de laquelle elles sont confirmées. Ces journées peuvent être prises en heures.

.../2

Cependant, les mentors absents pour une durée de 100 jours ou plus pendant la période prévue d'utilisation pourront repousser d'autant la date d'échéance.

3- Allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires

L'argent de l'allocation sert à défrayer entièrement la compensation prévue au point 2 de la présente entente.

4- Date d'entrée en vigueur de l'entente

La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature, mais le point 2 s'applique rétroactivement à l'année scolaire 2004-2005 et exceptionnellement pour cette année la compensation sera versée en argent.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sorel-Tracy, ce 18^e jour du mois de décembre 2006.

Pour la Commission scolaire
de Sorel-Tracy



Michel Lefebvre, directeur des
services des ressources humaines

Pour le Syndicat de l'enseignement
du Bas-Richelieu



Sonia Ethier, présidente



Syndicat de l'enseignement
du Bas-Richelieu



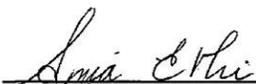
Annexe 11

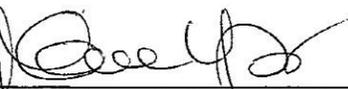
ENTENTE PARTICULIÈRE CONCERNANT LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS QUI SERONT AFFECTÉS AU CPT 1 ET 2

Application particulière en vertu des articles 5-3.17 et 5-3.21 pour les groupes du CPT

1. Les postes créés au CPT sont constitués de trois matières.
2. Chacune des tâches sera présentée avec la mention arts plastiques ou éthique et culture. Le choix de ces matières se fera conformément au paragraphe 5 de la présente entente.
3. Les enseignantes et enseignants appartiennent au champ dans lequel ils dispensent la majeure partie de leur enseignement (5-3.12). Ce paragraphe s'adresse également au personnel à temps partiel.
4. Pour la première année de l'existence de ces regroupements (2011-2012), les postes sont offerts aux enseignantes et enseignants des champs concernés. Ceux-ci choisissent sur une base volontaire, et ce, en respect du processus d'affectation prévu à l'entente locale.
5. Lorsque toutes les tâches ont été choisies par les enseignantes et enseignants, ceux-ci choisissent par ancienneté afin de compléter leur tâche avec une des matières suivantes : arts plastiques ou éthique et culture.
6. Aux fins d'application du présent texte, la clause 5-3.07 s'applique.
7. Les enseignantes et enseignants détenant en 2014-2015 un poste au CPT famille peuvent décider de conserver le même poste, et ce, pour les années scolaires 2015-2016, 2016-2017 à moins qu'ils ne soient visés par la procédure d'excédents d'effectifs prévue aux ententes nationale et locale.
8. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant demande un congé sans traitement, celle-ci ou celui-ci doit, soit garder l'ensemble des groupes du CPT ou s'en départir en entier.
9. En 2017-2018, le processus d'affectation en vigueur s'appliquera tel que prévu à l'entente locale.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 1^{er} juin 2015 à Sorel-Tracy.


Sonia Éthier, présidente du Syndicat
de l'enseignement du Bas-Richelieu


Marc Vigneault, directeur des Services des
ressources humaines de la Commission
scolaire de Sorel-Tracy

LETTRE D'ENTENTE DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 5-19.00

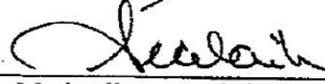
Le syndicat choisit comme caisse la Caisse d'économie Desjardins Marie-Victorin située au 950, route Marie-Victorin, Sorel-Tracy.

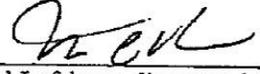
La commission accepte que les enseignantes et enseignants qui le désirent puissent cotiser au REER collectif de l'éducation de la caisse d'économie Desjardins Marie-Victorin par une retenue prélevée directement sur le salaire avec récupération immédiate d'impôt.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sorel-Tracy, ce 22^e jour du mois de décembre, 2005.

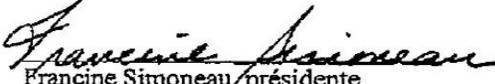
Pour la Commission scolaire
de Sorel-Tracy

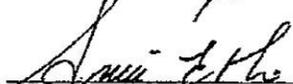

Denis Rajotte, président


Jean Morin, directeur général


Michel Lefebvre, directeur des services
des ressources humaines

Pour le Syndicat de l'enseignement
du Bas-Richelieu


Francine Simoneau, présidente


Sonia Ethier, secrétaire

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ AD HOC CONCERNANT LES POSSIBILITÉS DE FUSION DES GROUPES D'ÉLÈVES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Attendu les discussions intervenues à la table de négociation des arrangements locaux au courant de l'automne 2017 et de l'hiver 2018;

Attendu la volonté des parties de se donner un mécanisme afin de permettre, si applicable, la fusion de certains groupes d'élèves inscrits au même programme ou à différents programmes en vue d'obtenir un diplôme d'étude professionnelle;

Attendu que la Commission scolaire estime être en droit, selon les dispositions actuellement en vigueur au niveau national et local de former de tel groupe, alors que le Syndicat affirme le contraire.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Avant de composer une tâche ou un poste pouvant comporter des regroupements de groupes d'élèves provenant de modules différents (compétences) les parties conviennent de procéder à la composition d'un comité composé de deux (2) membres du personnel enseignant concernés et désignés par le Syndicat et deux (2) membres représentant de la Commission.

Ce comité aura pour mandat de faire des recommandations à la direction ou direction adjointe du centre sur la faisabilité et les modalités de ces regroupements le cas échéant.

Advenant l'impossibilité pour le comité de présenter une recommandation majoritaire à la direction ou la direction adjointe du centre, la Commission scolaire se réserve le droit d'imposer un tel regroupement.

De son côté, le Syndicat se réserve alors le droit de déposer un grief pour contester cette décision.

Dans le cadre de cette lettre d'entente, si un groupe est composé d'élèves provenant de différentes spécialités, la Commission offre les heures à l'enseignante ou à l'enseignant provenant de la spécialité correspondant à celle de la majorité des élèves dans le groupe concerné au début du cours. En cas d'égalité, la Commission décide.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ, À SOREL-TRACY CE, 26 JOUR DU
MOIS DE MARS 2018.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE
DE SOREL-TRACY



Claudine LACHAPELLE
Directrice générale



Caroline GENDRON, CRHA
Directrice par intérim
Services des ressources humaines

POUR LE SYNDICAT DE
L'ENSEIGNEMENT DU
BAS-RICHELIEU (CSQ)



Lisette TREPANIER
Présidente

LETTRE D'ENTENTE

Attendu que le 27 juin 2017, la directrice des Services des ressources humaines a écrit à la présidente du Syndicat concernant la légalité de certaines dispositions de l'entente locale et des arrangements locaux;

Attendu que le Syndicat a contesté cette lettre par grief daté du 25 août 2017 portant le numéro 2020-0001443-5110;

Attendu également qu'en date du 12 octobre 2017 la Commission scolaire a déposé un grief patronal portant le numéro 2020-0001880-5110 afin de contester certaines dispositions de l'entente locale et des arrangements locaux, relativement à leur légalité;

Attendu les discussions intervenues entre les parties notamment durant la période du renouvellement des arrangements locaux.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties reconnaissent que les clauses 11-7.08 et 13-7.08 permettant la rétroactivité des contrats ne peuvent donner lieu à une entente locale ou à un arrangement local.
2. Les parties reconnaissent que les clauses 11-10.12 et 13-10.15 ne peuvent prévoir un taux de rémunération différent du taux de rémunération prévu à l'entente nationale et sont en conséquence inopérantes.
3. Le texte de la clause 13-7.24 existant a été remplacé à compter de la signature du nouvel arrangement local.
4. Le texte de la clause 11-10.11 de l'entente locale est abrogé.
5. Le texte de la clause 13-7.26 est abrogé étant modifié par le nouveau texte de la clause 13.2-10.
6. Le texte de la clause 5-15.09 2^e paragraphe est abrogé.

7. Le texte de la clause 8-5.05A de l'entente locale est abrogé.
8. Le 1^{er} paragraphe de la clause 8-5.05B de l'entente locale est abrogé. Cependant, le 2^e paragraphe de la clause 8-5.05B est conservé.
9. Concernant la clause 8-5.05C.1, les parties conviennent de continuer à appliquer ce texte tant et aussi longtemps que le résultat de la sentence arbitrale à être rendue par l'arbitre Jean-Yves Brière dans un dossier impliquant la Commission scolaire Rives-du-Saguenay n'est pas connu. Cependant, dans les 30 jours de la réception de cette décision, les parties conviennent de se rencontrer afin de partager leur point de vue respectif sur les conséquences de cette décision relativement à la légalité des dispositions de la clause 8-5.05C.1. Si elles ne s'entendent pas, le grief syndical mentionné et le grief patronal mentionné en titre pourront alors être fixés pour arbitrage.
10. Le texte de la clause 8-5.05C.2 de l'entente locale est retiré.
11. Le texte de la clause 8-5.05C.4 de l'entente locale est retiré à l'exception du sous-paragraphe c) de cette clause.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ, À SOREL-TRACY CE, 26 * JOUR DU MOIS DE MARS 2018.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE
DE SOREL-TRACY



Claudine LACHAPELLE
Directrice générale



Caroline GENDRON, CRHA
Directrice par intérim
Services des ressources humaines

POUR LE SYNDICAT DE
L'ENSEIGNEMENT DU
BAS-RICHELIEU (CSQ)



Lysette TRÉPANIER
Présidente