

Convention collective

Éducation des adultes



Commission scolaire
des Monts-et-Marées



Syndicat de l'Enseignement
de la Région de la Mitis



Dans le cadre de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, entente locale intervenue entre

la **COMMISSION SCOLAIRE
DES MONTS-ET-MARÉES**

et

le **SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT
DE LA RÉGION DE LA MITIS**

En vigueur le 1^{er} juillet 2014

Table des matières

Article 11-1.00	DÉFINITIONS	1
11-1.02	DÉFINITIONS CONVENUES ENTRE LES PARTIES LOCALES	1
Article 11-2.00	LISTE DE RAPPEL	2
Article 11-4.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	5
11-4.02	RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES	5
Article 11-5.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	6
11-5.01	COMMUNICATION ET AFFICHAGE.....	6
11-5.02	UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION AUX FINS SYNDICALES	7
11-5.03	DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT	7
11-5.04	RÉGIME SYNDICAL	10
11-5.05	DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL	10
11-5.06	LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	11
11-5.07	DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT	12
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	14
11-6.01	CONDITIONS GÉNÉRALES.....	14
11-6.02	PARTICIPATION AU NIVEAU DE LA COMMISSION	14
11-6.03	PARTICIPATION AU NIVEAU DU CENTRE	15
Article 11-7.00	CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX	18
11-7.01	ENGAGEMENT (SOUS RÉSERVE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, DES PRIORITÉS D'EMPLOI ET DE L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE).....	18
11-7.13	ANCIENNETÉ	19
11-7.14	MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	19
11-7.14 D)	RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UN CENTRE	28
11-7.16	PROMOTION	32
11-7.17	DOSSIER PERSONNEL.....	33
11-7.18	RENOI	36
11-7.19	NON-RENGAGEMENT	38
11-7.20	DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT	39
11-7.22	RÉGLEMENTATION DES ABSENCES.....	40
11-7.23	RESPONSABILITÉ CIVILE	42
11-7.25	ÉVÉNEMENTS OUVRANT DROIT À L'UTILISATION DE LA BANQUE DE TROIS JOURS POUR FORCE MAJEURE ET AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX	43
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	44
11-7.27	CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION	46
11-7.30	CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE.....	46

Article 11-8.00	RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS	48
11-8.10	MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT ET D'AUTRES SOMMES DUES EN VERTU DE LA CONVENTION	48
Article 11-9.00	SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT	51
11-9.03	PERFECTIONNEMENT	51
Article 11-10.00	LA TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT	54
11-10.03	ANNÉE DE TRAVAIL.....	54
11-10.04	SEMAINE DE TRAVAIL	55
11-10.05	MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL	55
11-10.09	FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	56
11-10.11	SUPPLÉANCE	56
Article 11-11.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENTS À L'ENTENTE	58
11-11.02	SECTION 2 : GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE).....	58
Article 11-14.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	59
11-14.02	HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	59
PROJET PILOTE	Formation à distance	61
ANNEXE L-I	Renseignement relatifs aux enseignantes et enseignants	62
ANNEXE L-II	Attestation d'absence	65
ANNEXE L-III	Commission scolaire des Monts-et-Marées – Distances routières.....	66
ANNEXE L-IV	Formulaire de demande d'adhésion au syndicat.....	68
ANNEXE L-V	Liste de rappel au 30 juin 2014.....	69
ANNEXE L-VI	Encadrement des stagiaires de la formation à l'enseignement	70
ANNEXE L-VII	Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant.....	72
ANNEXE L-VIII	Demande de congé sans traitement, délais applicables	83
ANNEXE L-IX	Formulaire « Feuille de temps ».....	84
ANNEXE L-X	Modification de la séquence du versement du traitement, application du mécanisme de retenue prévu à la clause 11-8.10 K)	85
ANNEXE L-XI	Retrait préventif	86
ANNEXE L-XII	Communication de renseignements concernant les élèves entre une enseignante ou un enseignant et une conseillère ou un conseiller syndical	88
ANNEXE L-XIII	Entrée en vigueur de l'entente et des dispositions transitoires.....	89
Signatures		91

Chapitre 11-0.00 Éducation des adultes

Article 11-1.00 DÉFINITIONS

11-1.01 Aux fins d'application des paragraphes B et D de la clause 11-7.14, le mot «centre» signifie le Centre A.L. d'éducation des adultes de Matane ou le Centre d'éducation des adultes de la Vallée.

11-1.02 DÉFINITIONS CONVENUES ENTRE LES PARTIES LOCALES

- A) **Funérailles**
Ensemble des cérémonies accomplies pour rendre les derniers devoirs à la dépouille de quelqu'un, par exemple la crémation, l'ensevelissement, l'enterrement, l'incinération, l'inhumation, la levée du corps, les obsèques, la sépulture, etc.
- B) **Enquête du syndicat auprès d'un élève**
Dans le cadre des enquêtes prévues à 11-7.17 T), 11-7.18 E) ou à 11-7.19 D), lorsque celles-ci se déroulent à la commission ou dans l'un ou l'autre de ses établissements, à la demande du Syndicat, la Commission doit faire les démarches nécessaires pour obtenir l'autorisation parentale avant que le représentant syndical puisse rencontrer un élève. Le parent doit autoriser cette rencontre. Un représentant de la Commission peut y assister.

Article 11-2.00 LISTE DE RAPPEL

Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à temps plein, à temps partiel ou à taux horaire (remplaçant 11-2.04 à 11-2.08)

11-2.04 CONSTITUTION DE LA LISTE DE RAPPEL

A.L.

La liste de rappel existant au 30 juin 2014 constitue la liste¹ en vigueur au moment de la signature de la présente entente.

11.2-05 MISE À JOUR DE LA LISTE DE RAPPEL

A.L.

1. La mise à jour de la liste est réalisée au 30 juin de chaque année scolaire.

Pour être inscrit dans une spécialité, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir enseigné dans cette spécialité un minimum de deux cents (200) heures au cours d'une année scolaire et avoir été rappelé au travail dans cette spécialité au cours de l'année suivante.

Malgré le paragraphe précédent, à compter du 30 juin 2015, les personnes qui voudraient voir leur nom inscrit dans une spécialité où elles ne détiennent pas la capacité au sens du paragraphe A de la clause 5-3.13, pourront tout de même y être inscrites si elles satisfont aux exigences prévues à la clause 11-7.14 B, section 1.5. Cette condition n'est pas requise si aucun test n'est prévu pour la spécialité visée.

Les modalités de mise à jour sont les suivantes :

- celle-ci ou celui-ci est inscrit dans la ou les spécialités où elle ou il a accompli les heures requises d'enseignement durant ces deux (2) années;
 - à l'intérieur d'une spécialité, l'ordre de rappel est établi de façon définitive sur la base du nombre d'heures enseignées à l'éducation des adultes durant les deux (2) années scolaires précédant l'inscription sur la liste;
 - lorsque deux (2) ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont un nombre d'heures identique, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience (tel qu'évaluée selon les dispositions de la clause 11-8.04) détient la priorité et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité détient la priorité.
2. L'ordre de rappel d'une enseignante ou d'un enseignant nouvellement inscrit dans une spécialité suit celui d'une enseignante ou d'un enseignant inscrit lors des années antérieures.

¹ Cette liste constitue l'annexe L-V de la présente entente.

3. La commission radie de la liste le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui :
 - a) refuse un engagement d'un minimum de deux cents (200) heures durant deux (2) années scolaires consécutives sauf dans les cas suivants :
 - accident de travail au sens de la loi;
 - droits parentaux au sens de la convention;
 - invalidité sur présentation de pièces justificatives;
 - études à plein temps;
 - le centre d'affectation relié à l'engagement offert est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du centre de services de la commission (Matane ou Amqui) le plus près de son domicile;
 - tout autre motif jugé valable par la commission.
 - b) n'a pas enseigné un minimum de deux cents (200) heures au cours des quatre (4) dernières années scolaires, et ce, quel qu'en soit le motif.
 - c) détient un emploi à temps plein permanent à la commission.
4. La commission transmet au syndicat la liste de rappel dans les dix (10) jours suivant sa mise à jour.

11-2.06 UTILISATION DE LA LISTE DE RAPPEL

A.L.

1. Au début et durant toute l'année scolaire, la commission favorise le cumul de différentes tâches reliées à une même spécialité dans une seule, de façon à offrir des engagements qui se rapprochent le plus possible d'une tâche complète.
2. Avant le début de l'année scolaire, lorsque la commission procède à l'engagement d'enseignantes et d'enseignants, elle rencontre les personnes inscrites sur la liste de rappel et invite une représentante ou un représentant syndical à assister à cette rencontre. Durant cette rencontre, elle offre les engagements, par spécialité et selon l'ordre de priorité aux enseignantes et enseignants présents à la rencontre.

Les coordonnées de cette rencontre sont transmises par écrit aux enseignantes et enseignants concernés avant la fin de l'année scolaire précédente.

3. À la suite de cette rencontre et tout au cours de l'année scolaire, lorsque la commission décide d'engager une enseignante ou un enseignant, elle offre le poste selon l'ordre de rappel dans la spécialité visée.

L'enseignante ou l'enseignant qui détient une tâche d'enseignement à 100% sur une base annuelle qui n'est pas susceptible d'être réduite par l'application de la clause 11 7.11, ne bénéficie pas de cette priorité si une autre personne inscrite sur la liste dans cette spécialité ou travaillant dans le centre dans cette spécialité est intéressée par cet engagement et ce, jusqu'à concurrence d'une tâche à 100% sur une base annuelle.

Après avoir respecté les obligations mentionnées au paragraphe 1, 2 et aux 2 premiers alinéas du paragraphe 3 de la présente clause, la commission offre les engagements selon la procédure prévue à la clause 11-10.11.

4. La commission ne peut invoquer le fait qu'une enseignante ou un enseignant détient déjà un engagement pour ne pas lui offrir un engagement à temps plein selon l'ordre de rappel dans une spécialité.

Cependant, elle peut maintenir temporairement, et ce, au plus tard jusqu'à la fin de l'année scolaire, l'affectation détenue par l'enseignante ou l'enseignant qui obtient l'engagement à temps plein et le remplacer durant cette période, si le contrat est alloué après le 15 septembre et que l'enseignante ou l'enseignant détient une tâche d'enseignement à 100% sur une base annuelle.

5. Advenant une diminution de clientèle en cours d'année, la commission procède, par spécialité, à la réduction de la durée ou de la valeur des engagements par ordre inverse de priorité.

Malgré le paragraphe qui précède, la commission peut maintenir en poste une enseignante ou un enseignant œuvrant sur un projet particulier si l'enseignement qu'elle ou il dispense avait été identifié comme tel et offert à toutes les enseignantes et tous les enseignants inscrits sur la liste de rappel.

6. Si la commission estime nécessaire d'établir des exigences particulières pour certains cours des spécialités «Intégration sociale (IS) » et « Intégration socioprofessionnelle (ISP) », celles-ci doivent préalablement être déterminées après consultation du syndicat. Ces exigences doivent être directement reliées au besoin à combler soit à cause de la clientèle visée, soit à cause de la matière enseignée.

Dans tous les cas, si la commission détermine des exigences particulières pour un engagement donné, elle doit en faire part au personnel enseignant avant la rencontre prévue au paragraphe 2 de cette clause ou de l'engagement.

Article 11-4.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

11-4.02 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

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.

Article 11-5.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

11-5.01 COMMUNICATION ET AFFICHAGE

- A) La commission reconnaît au syndicat le droit d'afficher dans chaque immeuble tout document officiel de nature syndicale à l'intention de ses membres.
- B) À cette fin, la commission fournit, sur demande de la déléguée ou du délégué syndical, un ou des tableaux d'affichage à l'usage exclusif du syndicat dans chaque immeuble selon le quantum ci-après établi :

1. moins de 25 enseignantes et enseignants : 1 tableau;
2. de 26 à 50 enseignantes et enseignants : 2 tableaux;
3. de 51 à 75 enseignantes et enseignants : 3 tableaux;

et ainsi de suite.

- C) Le syndicat assure la distribution de tout document et la communication de tout avis syndical à chacun de ses membres, même sur les lieux de travail, mais en dehors du temps où il dispense son enseignement. Le système de courrier électronique de la commission peut être utilisé par le syndicat, la personne déléguée et le personnel enseignant pour communiquer entre eux.

Après entente avec la direction du centre, la déléguée ou le délégué syndical peut utiliser l'interphone pour transmettre toute communication verbale aux enseignantes et enseignants. La déléguée ou le délégué peut également utiliser le télécopieur pour ses communications avec le syndicat qui rembourse, le cas échéant, les frais d'interurbains encourus.

- D) La direction du centre, dès réception, transmet à la déléguée ou au délégué syndical tout document ou toute communication provenant du syndicat.
- E) Dès réception, la direction du centre fait parvenir au personnel enseignant, par courrier électronique, copie des documents suivants :

1. l'ordre du jour et les procès-verbaux des réunions du conseil des commissaires;
2. les procès-verbaux des réunions du conseil d'établissement;
3. les procès-verbaux des comités de perfectionnement;
4. les procès-verbaux du comité en santé et sécurité au travail;
5. les procès-verbaux du comité consultatif en EHDAA prévu à la clause 8-9.04;
6. les politiques en vigueur à la commission et leurs mises à jour;
7. le bilan financier annuel du centre, au sommaire du 30 juin.

11-5.02 UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION AUX FINS SYNDICALES

- A) La direction du centre, à la demande de la déléguée ou du délégué syndical ou de sa ou son substitut, fournit sans frais de location un ou des locaux dotés du mobilier et des appareils audiovisuels nécessaires disponibles dans le centre, où les membres du syndicat peuvent tenir des réunions syndicales. Telles réunions syndicales ne doivent pas être tenues pendant le temps où l'enseignante ou l'enseignant impliqué s'acquitte des fonctions qui lui ont été attribuées. Les frais supplémentaires de conciergerie et de surveillance sont assumés par le syndicat.
- B) À la demande du syndicat, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, la commission fournit les locaux convenables pour la tenue de réunions syndicales. Ces locaux sont fournis sans frais de location et sont dotés du mobilier et des appareils audiovisuels disponibles nécessaires à la tenue de la réunion. Telles réunions syndicales ne doivent pas être tenues pendant le temps où l'enseignante ou l'enseignant impliqué s'acquitte des fonctions qui lui ont été attribuées. Le syndicat doit prendre les dispositions nécessaires pour que les locaux ainsi utilisés soient remis en bon ordre. Les frais supplémentaires de conciergerie et de surveillance sont assumés par le syndicat.
- C) La commission fournit sans aucuns frais aux représentantes ou représentants syndicaux libérés en vertu de la clause 3-6.03 un local convenable à l'usage de la représentante ou du représentant. La commission convient avec le syndicat, en temps opportun, du moment et de l'immeuble où tel local est à la disposition exclusive de la représentante ou du représentant, ainsi que du matériel dont il est doté.

11-5.03 DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT

DOCUMENTATION FOURNIE PAR LA COMMISSION AU SYNDICAT

- A) La commission transmet au syndicat, par courrier électronique, en même temps qu'aux commissaires, copie de l'ordre du jour et des procès-verbaux de chacune de ses réunions publiques du Conseil des commissaires.

La commission transmet également au syndicat, copie des documents suivants :

1. au même moment où elle les transmet au personnel enseignant : tout règlement, directive, note de service, communication officielle émanant de la commission et concernant un ou des ensembles d'enseignantes et d'enseignants, ainsi que l'organisation pédagogique d'un ou des centres;
 2. dans les 10 jours ouvrables suivant leur mise en vigueur :
 - le document portant sur la répartition des services éducatifs entre les centres;
 - les politiques en vigueur à la commission ainsi que leurs mises à jour.
- B) La commission fournit, au plus tard le 1er novembre, la liste complète des enseignantes et enseignants en fonction le 15 octobre, en indiquant pour chacune d'elles et chacun d'eux les renseignements prévus à l'annexe L-I, selon les modalités qui y sont établies.

C) La liste prévue à la clause 11-5.03 B) contient les spécifications suivantes :

- numéro matricule de l'enseignante ou de l'enseignant;
- nom usuel et prénom;
- adresse de l'enseignante ou de l'enseignant;
- numéro de téléphone;
- sexe;
- date de naissance;
- régime de retraite;
- scolarité réelle attestée;
- expérience reconnue au 1er juillet précédent;
- ancienneté au 30 juin précédent;
- échelon d'expérience aux fins de traitement;
- statut;
- traitement annuel à l'échelle;
- montant de rémunération de l'année civile précédente;
- spécialité;
- lieu de travail;
- pourcentage de tâche;
- type de congé, début, fin et pourcentage.

D) La commission transmet les modifications à la liste prévue à la clause 11-5.03 B, telles qu'elles existent au 1er février au 1er juin et ce, dans les quinze (15) jours suivants

E) La commission transmet au syndicat, dans les huit (8) jours de sa demande, toute compilation statistique officielle concernant un ou des ensembles d'enseignantes et d'enseignants et l'organisation pédagogique d'un ou des centres. Elle transmet notamment la synthèse de l'utilisation des sommes allouées au perfectionnement par le MELS pour l'implantation de nouveaux programmes, les nouvelles technologies et autres activités requérant du perfectionnement, à l'exclusion des sommes prévues au chapitre 7.

F) Abrogé juin 2014, intégré à 11-5.03 A

G) Abrogé juin 2014, intégré à 11-5.03 A

H) La commission fournit au syndicat, en plus des listes qu'elle s'est engagée à fournir en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, les listes ci-après mentionnées :

1. avant le 30 juin, la liste des enseignantes et enseignants qui ont démissionné au cours de l'année, y incluant la date de prise d'effet de leur démission, ainsi qu'une liste de celles et ceux ayant signé un avis d'intention de démission;
2. avant le 1er novembre, la liste des bénéficiaires de chacune des mesures visant à réduire l'excédent des effectifs ainsi que des bénéficiaires de mesures de recyclage;
3. avant le 1er septembre, la liste des suppléantes et suppléants occasionnels, telle qu'établie par la commission en respect de la clause 11-10.11 et, par la suite, l'accès par internet aux mises à jour au fur et à mesure de leur production.

4. avant le 15 novembre, la liste des membres des conseils d'établissement en poste au 30 septembre précédent;
 5. avant le 1er novembre, la liste des enseignantes et enseignants ne détenant pas une autorisation légale d'enseigner.
- I) Dans le cadre de la clause 11-4.02 de la présente convention, la commission transmet simultanément au syndicat copie de toute correspondance adressée à une enseignante ou à un enseignant relativement à l'application de l'une ou l'autre des dispositions des chapitres 11-7.00, 11-8.00 et 11-10.00 de la convention collective.
- J) La commission transmet au syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant une copie du contrat d'engagement ou de la confirmation d'engagement pour le personnel à taux horaire;
- K) La commission transmet au syndicat copie de toute résolution engageant, sous forme d'honoraires, un groupe, une institution ou une corporation pour dispenser de l'enseignement sur son territoire, précisant la nature, les services et les coûts qui y sont rattachés. Le syndicat peut réclamer copie d'une entente conclue avec un groupe, une institution ou une corporation pour dispenser de l'enseignement sur son territoire.
- L) La commission fait parvenir à l'enseignante ou à l'enseignant au plus tard avec le 6e versement du traitement de l'année :
1. son échelon de traitement;
 2. sa scolarité et son expérience;
 3. par courrier électronique, la liste complète d'ancienneté établie selon ce qui est prévu à la clause 11-7.13.

DOCUMENTATION FOURNIE PAR LA DIRECTION DU CENTRE À LA DÉLÉGUÉE OU AU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

- M) La direction fournit à la déléguée ou au délégué syndical, avant le 25 septembre, la liste complète des enseignantes et enseignants de son centre, indiquant pour chacune d'elles et chacun d'eux les renseignements suivants :
1. les nom et prénom, incluant le nom à la naissance dans le cas d'une femme mariée utilisant le nom de famille de son conjoint;
 2. la date de naissance;
 3. l'adresse, incluant le code postal;
 4. le numéro de téléphone.
- N) La direction communique à la déléguée ou au délégué les modifications à cette liste, telles qu'elles existent au 1er février et 1er juin et ce, dans les quinze (15) jours suivants.

- O) La direction remet à la déléguée ou au délégué, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le 15 octobre, copie des documents transmis à chaque enseignante et enseignant précisant son horaire et sa tâche éducative.
- P) Abrogé juin 2014, intégré à 11-5.01 E
- Q) Abrogé juin 2014, intégré à 11-5.01 E

11-5.04 RÉGIME SYNDICAL

- A) Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi de la commission qui est membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente le demeure pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- B) Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi de la commission qui n'est pas membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente et qui, par la suite, devient membre du syndicat, si le syndicat l'accepte, le demeure pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.
- C) Après la date d'entrée en vigueur de l'entente et sur demande du syndicat, toute candidate ou tout candidat, au moment de son engagement, signe une formule de demande d'adhésion au syndicat selon la formule prévue à l'annexe L-IV de la présente convention; si le syndicat l'accepte, elle ou il demeure membre du syndicat pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 11-5.04 D) et E).

La commission doit retenir sur le salaire de toute enseignante ou tout enseignant qui est membre du syndicat, le montant spécifié par celui-ci à titre de cotisation. De plus, la commission doit retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à la cotisation. Ces retenues sont faites selon les dispositions prévues à 11-5.07.

- D) Toute enseignante ou tout enseignant membre du syndicat peut démissionner du syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.
- E) Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'être expulsé des rangs du syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

11-5.05 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

- A) La commission reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.
- B) Le syndicat nomme, pour chaque centre, une enseignante ou un enseignant de ce centre à la fonction de déléguée ou délégué syndical.

Pour chaque centre, il nomme une enseignante ou un enseignant de ce centre comme substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical et il peut nommer une autre enseignante ou un autre enseignant de ce centre comme deuxième substitut.

Aux fins d'application du présent article, centre signifie : tout immeuble, groupe d'immeubles ou partie d'immeuble dans lequel la commission organise de l'enseignement.

- C) La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut représente le syndicat dans le centre où elle ou il exerce ses fonctions de déléguée ou de délégué ou de substitut. La représentante ou le représentant de secteur représente le syndicat dans les centres de son secteur à la commission.
- D) Le syndicat transmet à la commission le nom de chaque déléguée ou délégué syndical et de chaque substitut, et ce, dans les quinze (15) jours de leur nomination.
- E) La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut doit donner un préavis écrit ou par courrier électronique à la direction du centre.

À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. La journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence permis et prévus à la clause 3 6.06 sauf dans les cas de rencontre pour mesure disciplinaire convoquée par la direction.

- F) La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut libéré en vertu de la clause 3 5.05 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention si elle ou il était réellement en fonction.
- G) La direction accepte toute proposition des enseignantes et enseignants du centre qui vise à réduire la tâche éducative de la déléguée ou du délégué ou du substitut si elle ne comporte pas de coûts supplémentaires pour la commission et n'entraîne pas une diminution des services offerts aux élèves.

11-5.06 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- A) Dans le cadre de l'alinéa A) de la clause 3-6.03, le syndicat transmet sa demande écrite avant le 1er juin, à moins de circonstances incontrôlables.

A.L.
- B) Dans le cadre du paragraphe B de la clause 3-6.04, la commission transmet au syndicat, le ou vers le 30 juin, un état détaillé des sommes versées à l'enseignante ou à l'enseignant et celles versées pour ou au nom de cette dernière ou ce dernier; le syndicat, après vérification de tel état, rembourse les sommes dues au plus tard le 30 août suivant.

A.L.
- C) Le nombre total de jours d'absences permis en vertu de cette clause est porté à deux cent cinquante (250). Toutefois, les parties peuvent convenir en tout temps d'augmenter cette banque de jours de libération.

A.L.

À moins d'obligations, le syndicat évite d'utiliser la banque de libération durant la quinzaine de paie qui inclut le 30 septembre.

- D) Dans le cadre du premier alinéa de la clause 3-6.07, la commission transmet au syndicat quatre (4) fois par année, soit vers le 15 novembre, le 31 janvier, le 15 avril et le 30 juin, un état détaillé de ces absences, indiquant notamment pour chacune le nom et le traitement de la personne qui l'a comblée; le syndicat, après vérification de tel état, rembourse les suppléances dues dans les soixante (60) jours de la réception de cet état.
- A.L.

11-5.07 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

- A) Le montant de la cotisation syndicale est fixé selon les règlements du syndicat.
- B) Dans les trente (30) jours de la signature de la convention et par la suite avant le 1er juillet de chaque année, le syndicat avise par écrit la commission du montant ou du taux de la cotisation syndicale. À défaut d'avis, la commission déduit selon le dernier avis reçu.
- C) Le syndicat avise par écrit la commission de tout changement au montant ou au taux de la cotisation syndicale, ainsi que de la date d'entrée en vigueur de ce changement, trente (30) jours avant qu'il ne soit déductible.
- D) La cotisation syndicale est perçue sur le traitement total versé par la commission en vertu de la convention collective, incluant toute rémunération cotisable versée à l'enseignante ou à l'enseignant qui n'est plus à l'emploi de la commission.
- À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, toutes les sommes versées sont cotisables sauf les frais de séjour et déplacement, les intérêts et les sommes versées à titre de dommages.
- E) La cotisation syndicale est déduite sur chacun des versements du traitement, de même que sur tout autre versement de rémunération au moment où tel versement est effectué.
- F) Le syndicat avise par écrit la commission du montant ou du taux de toute cotisation syndicale spéciale trente (30) jours avant qu'elle ne soit déductible de même que de la date où toute telle cotisation doit être perçue.
- G) Dans les quinze (15) jours qui suivent chacun des versements du traitement et dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la perception de toute cotisation syndicale spéciale, la commission transmet au syndicat un chèque représentant les sommes d'argent déduites en cotisation syndicale ou en cotisation syndicale spéciale, accompagné d'un rapport détaillé des déductions.

H) Le rapport prévu à la clause 3-7.07 fournit la liste de toutes les cotisantes et de tous les cotisants, selon l'ordre alphabétique, et indique pour chacune d'elles et chacun d'eux :

1. le nom, incluant le nom à la naissance dans le cas d'une femme mariée utilisant le nom de famille de son conjoint, et le prénom;
2. le numéro matricule;
3. le traitement total gagné;
4. la cotisation perçue;
5. la cotisation cumulative perçue.

Ce rapport indique aussi le nombre total des cotisantes et cotisants, ainsi que le total de chacun des montants indiqués aux alinéas c) à e) inclusivement.

I) Tout retard excédant cinq (5) jours ouvrables dans la remise au syndicat des sommes ainsi déduites entraîne l'obligation pour la commission de verser un intérêt annuel de 8%.

J) La commission inscrit sur les feuillets T-4 et Relevé 1 le montant de la cotisation syndicale payée au cours de l'année civile concernée.

K) La commission transmet au syndicat toute réclamation concernant les déductions faites dont il est question au présent article et le syndicat doit prendre fait et cause de la commission en pareil cas.

L) Dans le cas où le syndicat doit désigner une ou un mandataire pour percevoir la cotisation syndicale, la commission se conforme aux dispositions de l'article 11-5.07 envers la ou le mandataire.

Cependant, à la demande du syndicat, la commission et le syndicat se rencontrent pour étudier la possibilité de convenir de modalités différentes de celles prévues au paragraphe H de la clause 11-5.07.

M) Avant le 28 février de chaque année, la commission remet au syndicat un rapport détaillé de la cotisation syndicale de l'année civile précédente.

N) Le rapport prévu à la clause 3-7.13 fournit la liste de toutes les cotisantes et tous les cotisants selon l'ordre alphabétique et indique pour chacune d'elles et chacun d'eux :

1. le nom, incluant le nom à la naissance dans le cas d'une femme mariée utilisant le nom de famille de son conjoint et le prénom;
2. son numéro matricule;
3. son revenu effectivement gagné (excluant les revenus des jours monnayables de sa caisse de congés maladie);
4. son montant déduit à titre de cotisations spéciales;
5. son revenu provenant de l'encaissement de sa caisse de congés maladie monnayables;
6. son revenu total effectivement gagné;
7. son montant total de cotisations retenues, soit le montant apparaissant sur les formulaires T-4 et Relevé 1.

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

11-6.01 CONDITIONS GÉNÉRALES

- A) La participation des enseignantes et enseignants, tant au niveau de la commission qu'au niveau du centre, a pour but d'assurer un fonctionnement aussi harmonieux que possible du système d'enseignement dans le milieu.
- B) Le syndicat au niveau de la commission ou le conseil syndical au niveau du centre, selon le cas, doit être obligatoirement consulté par l'autorité concernée sur les objets relevant de sa compétence. Le syndicat et le conseil syndical sont seuls habilités à représenter les enseignantes et enseignants dans le cadre du présent article.
- C) Lorsque la commission ou l'autorité du centre, selon le cas, décide de ne pas donner suite à la recommandation du syndicat ou du conseil syndical, elle est tenue de donner les raisons qui expliquent sa position.
- D) Tout groupe ou tout comité formé dans un cadre différent de celui prévu au présent chapitre ne peut soustraire l'autorité concernée des obligations stipulées au paragraphe B.

11-6.02 PARTICIPATION AU NIVEAU DE LA COMMISSION

- A) La commission doit soumettre à la consultation du syndicat toute question pour laquelle la présente convention ou les lois afférentes lui font obligation et tout autre objet convenu entre les parties, notamment les objets suivants :
 - 1. les modalités d'application du régime pédagogique (*L.I.P. 246*) lorsqu'elles émanent de la commission;
 - 2. la politique d'évaluation des élèves (*C.C. 11-10.01 et 8-1.05*);
 - 3. les modalités d'application des examens du Ministre (*C.C. 11-10.08 et 8-7.08*);
 - 4. la détermination des services éducatifs dans chaque centre (*L.I.P. 251 et 254*);
 - 5. la grille horaire (*C.C. 11-10.01 et 8-1.06*);
 - 6. le transfert d'un enseignement entre la commission et une autre commission;
 - 7. tout nouveau règlement applicable aux enseignantes et enseignants;
 - 8. l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité (*C.C. 14-7.01*);
 - 9. la détermination des spécialités d'enseignement (*C.C. 11-1.01*);
 - 10. les exigences particulières lors de l'affectation (*C.C. 11-7.14*);
 - 11. le contenu d'un programme d'aide au personnel (*C.C. 14-11.01*);
 - 12. les questions d'hygiène et de santé sécurité au travail (*C.C. 14-10.00*);
 - 13. l'établissement de programmes d'études conduisant à une fonction de travail (*L.I.P. 246.1*);
 - 14. le temps de libération alloué pour occuper une fonction de chef de groupe (*C.C. 11-10.07*);
 - 15. les services d'accueil et de référence (*L.I.P. 250*);

16. les avis de la commission aux diverses évaluations demandées par le Ministre (*L.I.P. 253*)
17. le nombre d'enseignantes ou d'enseignants au conseil d'établissement (*L.I.P. 103*);
18. le calendrier scolaire que la commission entend appliquer pour l'année scolaire suivante et, le cas échéant, pour chaque clientèle ou projet spécifique.

- B) La commission soumet par écrit au syndicat l'objet de la consultation et lui transmet tout document pertinent à la question soumise.
- C) Le syndicat fait parvenir son avis par écrit à la commission dans le délai convenu entre les deux parties. À défaut d'entente, ce délai est de trente (30) jours.

Ces 30 jours de calendrier sont consécutifs, mais excluent la période de congé des fêtes, la semaine de relâche et la période de congé estivale.

- D) Sauf dans des cas particuliers et pour des raisons que la commission fournit au syndicat, la commission dispose de l'avis du syndicat lors de sa réunion régulière suivant la réception de cet avis.
- E) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion, la commission doit communiquer sa décision par écrit au syndicat, et, s'il y a lieu, lui indiquer par écrit les motifs justifiant son refus d'accepter l'avis qui lui a été transmis.

11-6.03 PARTICIPATION AU NIVEAU DU CENTRE

CONSULTATION DU CONSEIL SYNDICAL

- A) Aux fins de l'application de la présente clause, la déléguée ou le délégué syndical voit à la formation d'un conseil syndical constitué des enseignantes et enseignants ou d'un certain nombre d'enseignantes et d'enseignants de son centre à être désignés par l'ensemble des enseignantes et enseignants concernés.
- B) Avant le 30 septembre, la déléguée ou le délégué syndical transmet à la direction la liste des membres du conseil syndical. Tout changement à cette liste est communiqué dans les quinze (15) jours. Elle ou il transmet également la liste des représentantes et représentants élus par les enseignantes et enseignants du centre pour les représenter au conseil d'établissement.
- C) Le conseil syndical doit se doter lui-même des règlements de régie interne qu'il juge les plus efficaces.
- D) Le mandat du conseil syndical se termine à la date du début du fonctionnement du nouveau conseil.

- E) La direction doit soumettre au conseil syndical toute question pour laquelle la présente convention lui fait l'obligation de consulter les enseignantes et enseignants de son centre, notamment les objets suivants :
1. les dates des journées pédagogiques flottantes;
 2. le contenu des journées pédagogiques;
 3. le début et la fin de la journée de travail de l'enseignante et de l'enseignant;
 4. les besoins du centre pour chaque catégorie de personnel (*LIP 110.13*);
 5. les besoins en perfectionnement (*LIP 110.13*);
 6. la date et le contenu des rencontres collectives;
 7. les activités étudiantes impliquant la participation des enseignantes et enseignants.
 8. les services pouvant être fournis aux élèves ayant des besoins particuliers (*CC 11-10.12 C*);
 9. le projet de convention de gestion et de réussite éducative (*LIP 209.2*);
- F) La direction transmet par écrit à la ou au porte-parole du conseil syndical l'objet de la consultation et lui remet tout document pertinent à la question soumise.
- G) Le conseil syndical étudie la question et prépare l'avis à transmettre à la direction. Au cours de cette étude, il peut demander à la direction toute information pertinente nécessaire.
- H) La ou le porte-parole du conseil syndical communique par écrit à la direction l'avis du conseil syndical, dans le délai convenu entre elle ou lui et l'autorité concernée. À défaut d'entente, ce délai est de cinq (5) jours ouvrables.
- I) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis du conseil syndical, la direction doit communiquer sa décision par écrit à la ou au porte-parole du conseil syndical et, s'il y a lieu, lui indiquer simultanément par écrit les motifs justifiant son refus d'accepter l'avis qui lui a été transmis.
- J) Toute décision dans le cadre du paragraphe précédent n'est applicable qu'à compter du moment où la direction a communiqué sa décision conformément audit paragraphe.
- K) Le conseil syndical et la direction peuvent convenir de délais autres que ceux prévus à la présente clause.

PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AU PROCESSUS D'ÉLABORATION DE PROPOSITIONS PRÉVU À LA LIP

- L) Au début de l'année scolaire, la direction du centre soumet au vote secret des enseignantes et enseignants du centre les modalités de participation qu'elle propose pour encadrer le processus d'élaboration de propositions prévu à la Loi sur l'instruction publique (LIP).

Ces modalités de participation doivent être clairement établies par écrit et expédiées aux enseignantes et enseignants au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue du vote.

Ces modalités peuvent être amendées à la majorité des voix des enseignantes et enseignants présents et le vote secret se tient alors sur les modalités proposées telles qu'amendées. Si elles sont adoptées, elles s'appliquent jusqu'au 30 juin suivant. Si elles sont rejetées, la direction du centre peut soumettre de nouvelles modalités au cours d'une réunion ultérieure en respectant les règles mentionnées au présent paragraphe L.

- M) À défaut d'obtenir l'accord des enseignantes et enseignants sur des modalités de participation selon les dispositions du paragraphe L, les modalités suivantes s'appliquent :

Les rencontres regroupant des enseignantes et enseignants doivent faire l'objet d'une convocation écrite de toutes les enseignantes et tous les enseignants du centre. L'information pertinente disponible sur les sujets en discussion doit être expédiée avec l'avis de convocation. Les propositions retenues lors de la rencontre doivent faire l'objet d'un vote et la rencontre elle-même doit faire l'objet d'un procès-verbal transmis avec l'avis de convocation de la rencontre suivante.

- N) La commission et le syndicat conviennent que les objets suivants sont assujettis à la procédure prévue aux paragraphes L et M :

1. Propositions par le DE élaborées avec la participation du personnel pour approbation par le CE
 - a) La mise en œuvre des programmes de services complémentaires et d'éducation populaire (*LIP 110.2, 3e*)
 - b) Les modalités d'application du régime pédagogique (*LIP 110.2*)
 - c) Les règles de fonctionnement du centre (*LIP 110.2, 4e*)
 - d) Le plan de réussite (*LIP 109.1*)
2. Propositions par le DE élaborées avec la participation des enseignantes et les enseignants pour approbation par le CE
 - La mise en œuvre des programmes d'étude (*LIP 110.2*)
3. Propositions élaborées par le personnel pour approbation par le DE
 - Les activités de perfectionnement (*LIP 110.13 et 96.21, 3e*)
4. Propositions élaborées par les enseignantes et les enseignants pour approbation par le DE
 - a) Les critères relatifs à l'implantation et l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques (*LIP 110.12, 3e*)
 - b) Les critères de choix et le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement de programme d'études et leurs modalités d'application (*LIP 110.12, 2e*)
 - c) Les normes et modalités d'évaluation des apprentissages des élèves (*LIP 110.12, 3e*)

Article 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)

A) Toute candidate ou tout candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la commission doit :

1. remplir une offre de service selon la formule en vigueur à la commission;
2. fournir les diplômes, certificats et brevets qu'elle détient ainsi que la preuve de l'expérience qu'elle ou il prétend avoir;
3. donner toutes les informations requises par la commission et en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande;
4. fournir une attestation de ses antécédents judiciaires telle que requise par la commission;
5. déclarer si elle ou il a bénéficié d'une prime de séparation dans le secteur de l'éducation au cours de la période où elle ou il ne peut occuper un emploi dans les secteurs public et parapublic sans avoir à la rembourser. Dans l'affirmative, les montants doivent être remboursés pour que l'enseignante ou l'enseignant puisse être engagé.

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

1. produire dans un délai de 30 jours les preuves des qualifications ou de l'expérience acquises depuis sa première offre de service ou son dernier engagement ou, à défaut, une preuve à l'effet que ces informations ou ces documents ont été demandés à un tiers;
2. à défaut de respecter ce délai, les conditions de travail de l'enseignante ou de l'enseignant concerné seront ajustées à la date de la réception des documents requis plutôt qu'au début de l'engagement;

La commission lui fait connaître, par écrit, les conséquences de son défaut lors de l'émission du contrat en y inscrivant un avis à cet effet, à la section III paragraphe C du contrat. La date de signature du contrat par l'enseignante ou l'enseignant devient alors le point de départ du délai de trente (30) jours.

C) Toute déclaration intentionnellement fausse en vue 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 la commission par écrit, dans les meilleurs délais, de tout changement de domicile.

- E) Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission fournit à l'enseignante ou à l'enseignant :
- une copie de son contrat d'engagement ou de sa confirmation d'engagement (taux horaire);
 - une copie de la convention collective;
 - une formule de demande d'adhésion au syndicat conforme à l'annexe L-IV;
 - sous réserve de 3-4.03, une formule de demande d'adhésion au syndicat conforme à l'annexe L-IV.

11-7.13 ANCIENNETÉ

A.L.

L'ancienneté établie en vertu du deuxième paragraphe de la clause 5-2.08 est celle acquise au 30 juin précédent. Cette liste est affichée dans chaque centre et communiquée au syndicat au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Elle est établie selon l'ordre de tri suivant : par spécialité et par ordre d'ancienneté. Pour chacune des personnes inscrites, elle indique le nom, le prénom, le centre d'affectation et le statut d'emploi (régulier, temps partiel).

La copie transmise au syndicat doit être en version électronique modifiable.

11-7.14 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- A) Aucune enseignante ou aucun enseignant n'est tenu d'accepter une mutation à un centre situé à cinquante (50) kilomètres¹ ou plus de son domicile² et de son lieu de travail au moment de sa mutation à moins que la commission et le syndicat n'en conviennent autrement; cependant, l'enseignante ou l'enseignant qui accepte, à la demande de la commission, une affectation temporaire dans un centre situé à cinquante (50) kilomètres¹ ou plus de son domicile² et de son lieu de travail au moment de sa mutation a droit au remboursement de ses frais de déplacement pour la distance excédant vingt-cinq (25) kilomètres de son domicile² à ce lieu de travail, et ce, pour chacune des journées de travail et selon la politique en vigueur à la commission.

¹ À chaque fois qu'il est question de la distance de cinquante (50) kilomètres dans les articles 11-7.14 et 11-7.15, cette distance est établie selon les itinéraires utilisés à l'annexe L-III de la convention collective locale.

² Si le domicile est situé à l'extérieur du territoire de la commission scolaire, l'enseignante ou l'enseignant est réputé habiter dans la localité la plus proche de son lieu de résidence et située sur le territoire de la commission.

B) PROCÉDURES D'AFFECTATION ET DE MUTATION

SECTION 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 PARTICIPATION AUX RENCONTRES D'AFFECTATION

L'enseignante ou l'enseignant régulier peut participer à chacune des trois rencontres d'affectation. Elle ou il ne peut effectuer plus de deux (2) changements volontaires au cours des trois rencontres d'affectation (un changement de spécialité et un changement de centre). Un changement de spécialité à la troisième rencontre peut entraîner un changement de centre qui n'est alors pas assujéti à la limite de deux (2) changements.

Les mouvements réalisés par des personnes en surplus de spécialité ou de centre pour obtenir un poste disponible ne sont pas considérés comme des changements volontaires.

Avant le 15 avril, la commission informe les enseignantes et enseignants de chacun des centres, par affichage, des dates fixées pour les trois (3) rencontres du processus d'affectation. Elle procède par courrier pour informer l'enseignante et l'enseignant absent de son centre plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter de la date d'affichage. Une copie de l'affichage et une liste des personnes avisées par courrier sont transmises simultanément au syndicat. Les deux premières rencontres peuvent être tenues consécutivement durant la même journée.

1.2 RETOUR DE CONGÉ

L'enseignante ou l'enseignant en congé pour un motif prévu à la convention et dont le retour est prévu pour le début de l'année scolaire suivante est réputé réintégré dans sa spécialité et dans son centre, sous réserve des dispositions de la clause 11 7.14.

1.3 TRANSFERT DE CLIENTÈLE (entre les centres)

Lorsque la commission décide de transférer en tout ou en partie la clientèle d'un centre, les enseignantes et enseignants qui occuperaient un poste dans une spécialité auprès de la clientèle déplacée sont réputés appartenir pour l'année scolaire suivante au centre qui recevra les élèves ainsi déplacés. Ces enseignantes et enseignants en sont avisés avant le 1er mai de l'année scolaire en cours.

Si la clientèle est répartie dans plusieurs centres, les enseignantes et enseignants qui occuperaient un poste dans une spécialité auprès de la clientèle déplacée choisissent avant le 1er mai, par ordre d'ancienneté, le centre auquel elles ou ils désirent être affectés, proportionnellement à la clientèle transférée dans chaque centre.

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes d'application des alinéas précédents.

Les enseignantes et enseignants concernés sont alors réputés être membres du personnel du centre auquel elles ou ils sont transférés aux fins du processus d'affectation et de mutation.

1.4 ENSEIGNEMENT DANS PLUS D'UN CENTRE

L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'un centre est réputé affecté au centre dans lequel elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, la commission doit demander à l'enseignante ou à l'enseignant le centre auquel elle ou il désire être réputé affecté aux fins d'application de la clause 11-7.14. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les vingt (20) jours de la demande par la commission. À défaut de tel avis de la part de l'enseignante ou de l'enseignant dans le délai imparti, la commission décide.

1.5 CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX CHANGEMENTS DE DISCIPLINE OU DE CHAMP CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX CHANGEMENTS DE DISCIPLINE OU DE CHAMP

Malgré les dispositions prévues à la présente clause, notamment aux sections 3 et 5, le droit pour une enseignante ou un enseignant d'effectuer un changement de champ ou de discipline est assujéti aux conditions suivantes :

Catégorie A - Personnes détentrices d'un brevet A (sans mention de spécialité) ou d'un brevet B

Catégorie B - Personnes établissant leur capacité sur la base d'une expérience d'enseignement d'au moins un (1) an dans les cinq (5) dernières années

Spécialités visées	Exigences et seuils de réussite
Anglais	Test d'écoute, de lecture, d'écriture et de conversation orale tel que le TOEIC ¹ ou l'équivalent. La grille d'analyse du test devra être remise à la commission afin que cette dernière s'assure que chacune des sphères mentionnées ci-haut soit réussie. Seuil de réussite: un score global représentant une maîtrise avancée
Français	Test standardisé du MELS en lecture et écriture de 5 ^e secondaire Seuil de réussite : 80%
Mathématiques	Test standardisé du MELS du plus haut niveau secondaire disponible avec un minimum de 4 ^e secondaire Seuil de réussite : 80%
Sciences	Test combiné ST et SE de 4 ^e secondaire, épreuves commission, ce test pourra être remplacé par un test standardisé du MELS visant les mêmes matières si celui-ci devient disponible. Seuil de réussite : 80%

¹ TOEIC : Test of english for international communication

Les enseignantes et enseignants réguliers, qui désirent établir leur capacité en vertu des catégories A et B ci-dessus, ainsi que celles et ceux inscrits sur la liste de rappel ou ayant le droit d'être inscrits au 30 juin suivant, doivent en faire la demande avant le 31 mars.

La commission réalise la passation des tests au mois d'avril de chacune des années scolaires et transmet au syndicat, avant le 30 avril, la liste des personnes ayant réalisé les tests, la spécialité visée et les résultats obtenus. En cas d'échec, il y a possibilité d'une(1) seule reprise à l'intérieur d'un délai de 5 ans.

Des représentantes et représentants du syndicat ont accès, sur demande, aux tests, aux productions orales ou écrites réalisées pour vérifier, le cas échéant, l'équité et l'impartialité des résultats attribués par la commission.

1.6 APPARTENANCE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN SURPLUS D'AFFECTATION

Aux fins d'application de la procédure d'affectation et de mutation, l'enseignante ou l'enseignant déclaré en surplus d'affectation par application du paragraphe E de la clause 11-7.14 est réputé affecté à la spécialité et au centre auxquels elle ou il appartenait avant d'être en surplus d'affectation et ce, à condition qu'elle ou il soit encore en surplus d'affectation au moment de l'application de la présente procédure.

1.7 CRITÈRES DISCRIMINANTS

Aux fins d'application de la présente clause, si l'application de la clause 5-3.07 ne permet pas de discriminer une ancienneté égale, la date d'obtention de la dernière année complète de scolarité (30 crédits) devient le critère discriminant.

Si l'ensemble des critères prévus à l'alinéa précédent ne peut être discriminant, la commission et le syndicat, par leur représentante ou représentant, conviennent de critères supplémentaires à appliquer dans cette circonstance.

1.8 INFORMATION TRANSMISE AU SYNDICAT

La commission transmet au syndicat les renseignements suivants avant le 30 avril et, par la suite, toute modification à ces renseignements dans les meilleurs délais :

1. la clientèle inscrite au 31 mars dans chaque centre, par service d'enseignement;
2. une estimation de la clientèle par centre pour l'année scolaire suivante, basée sur l'historique de chaque centre à la commission;
3. la liste des enseignantes et enseignants ayant demandé un congé pour toute l'année scolaire suivante ainsi que de celles et ceux ayant signé un avis d'intention de démission;
4. toute autre information disponible à la commission et requise par le syndicat en relation avec l'estimation de clientèle et l'établissement des besoins.

1.9 DÉFINITION DU MOT «CENTRE»

Aux fins d'application de la présente clause, le mot «centre» signifie : immeuble ou partie d'immeuble où l'enseignante ou l'enseignant est affecté.

SECTION 2 : EXCÉDENTS D'EFFECTIFS

2.1 Avant le 15 mai, la commission détermine l'excédent d'effectifs dans chacune des spécialités. Préalablement à l'application des paragraphes suivants, les enseignantes et enseignants visés par la section 6 de la présente clause sont automatiquement déclarés en excédents d'effectifs. La commission les avise par écrit et les convoque à la rencontre d'affectation prévue à la section 3.

2.2 Il y a excédent d'effectifs dans une spécialité lorsque le nombre d'enseignantes et d'enseignants affectés¹ à cette spécialité est plus grand que le nombre d'enseignantes et d'enseignants prévu pour cette spécialité pour l'année scolaire suivante.

2.3 Pour chacune des spécialités, la commission :

1. détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis ou en excédent, le cas échéant, pour l'année suivante;
2. s'il y a lieu, dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté qui se trouvent ainsi en excédent d'effectifs, avise par écrit chacune d'elles et chacun d'eux et les convoque aux rencontres d'affectation;
3. transmet par écrit au syndicat les renseignements colligés selon les sous-paragraphes ci-dessus.

2.4 Le nombre d'enseignantes et d'enseignants prévu pour chacune des spécialités est établi en tenant compte du nombre estimé de groupes d'élèves aux différents moments de l'année scolaire et des diverses activités comprises dans la tâche éducative.

SECTION 3 : AFFECTATION AUX SPÉCIALITÉS

3.1 Avant le 1er juin, la commission procède, s'il y a lieu, à l'affectation des enseignantes et enseignants d'une spécialité à une autre. Elle se conforme aux étapes suivantes.

3.2 La commission, s'il y a lieu, affiche dans ses centres, pendant au moins trois (3) jours ouvrables, et transmet au syndicat la liste des postes disponibles dans chacune des spécialités.

3.3 À l'expiration du délai prévu ci-dessus, la commission rencontre, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, les enseignantes et enseignants en excédent d'effectifs par suite de l'application des sections 2 et 6, ainsi que les autres enseignantes et enseignants réguliers désireux de participer au processus d'affectation. Les enseignantes et enseignants visés par la section 6 ne peuvent choisir un poste avant l'application de l'alinéa 3 du paragraphe 3.5.

¹ Les enseignantes et enseignants ayant signé un avis d'intention de démission sont exclus de ce calcul de même que celles et ceux visés par la section 6.

3.4 Lors de cette rencontre, la commission procède à l'affectation pour l'ensemble des spécialités en respectant l'ordre suivant :

1. elle affecte à la spécialité dans laquelle il y a un ou des besoins, et jusqu'à concurrence des besoins à combler au niveau de la spécialité, les enseignantes et enseignants en excédent d'effectifs ou en surplus d'affectation qui demandent d'y être affectés, dans la mesure où elles ou ils répondent à l'un des trois critères de capacité¹, et en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté;
2. s'il demeure des postes disponibles, elle affecte à la spécialité concernée les enseignantes et enseignants qui demandent d'y être affectés, dans la mesure où elles ou ils répondent à l'un des trois critères de capacité, et en accordant la priorité à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté;
3. si des postes sont ainsi libérés dans une spécialité, elle affecte à cette spécialité les enseignantes et enseignants en excédent d'effectifs ou en surplus d'affectation qui demandent d'y être affectés et les autres enseignantes et enseignants, dans la mesure où elles ou ils répondent à l'un des trois critères de capacité, et en accordant la priorité à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté.

3.5 La commission doit aviser par lettre recommandée ou poste certifiée l'enseignante ou l'enseignant qu'elle met en surplus d'affectation après le 1er juin. La commission transmet au syndicat la liste des enseignantes et enseignants mis en surplus d'affectation ou en disponibilité.

SECTION 4 : AFFECTATION AUX CENTRES

4.1 Avant le 30 juin, la commission détermine l'affectation aux centres des enseignantes et enseignants qui sont affectés à l'une ou l'autre des spécialités pour l'année scolaire suivante.

4.2 L'affectation des enseignantes et enseignants à un centre s'effectue par spécialité.

4.3 Pour chacune des spécialités, la commission :

1. détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis ou en excédent, le cas échéant, dans chacun des centres pour l'année scolaire suivante;
2. s'il y a lieu, dresse la liste des enseignantes et enseignants qui possèdent le moins d'ancienneté dans chaque centre et qui se trouvent ainsi en excédent de centre, avise par écrit chacune d'elles et chacun d'eux et les convoque aux rencontres d'affectation;
3. s'il y a lieu, affiche dans ses centres, pendant au moins cinq (5) jours ouvrables, la liste des postes disponibles dans chacun des centres;
4. transmet par écrit au syndicat les renseignements colligés selon les sous-paragraphe ci-dessus.

¹ Aux fins d'application de la procédure d'affectation et de mutation, la capacité est déterminée par les dispositions de la clause 5-3.13 et 11-7.14 B, paragraphe 1.5.

- 4.4 À l'expiration du délai prévu au paragraphe 4.3 précédent, la commission procède, s'il y a lieu, à l'affectation des enseignantes et enseignants d'un centre à un autre à l'intérieur d'une même spécialité.

À cette fin, la commission rencontre, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, les enseignantes et enseignants en excédent de centre, les enseignantes et enseignants qui ont changé de spécialité et les enseignantes et enseignants visés par la section 6 et ayant réintégré une spécialité lors de la rencontre prévue à la section 3, ainsi que les autres enseignantes et enseignants réguliers désireux de participer au processus d'affectation.

Lors de cette rencontre, la commission procède, par spécialité, selon l'ordre suivant :

1. les enseignantes et enseignants de la spécialité choisissent, par ordre d'ancienneté, une affectation à un centre ou un regroupement de centres où il y a un ou des besoins. Le poste libéré, le cas échéant, est offert au tour suivant aux enseignantes et enseignants qui peuvent exercer un choix;
2. la commission reprend le processus, par ordre d'ancienneté, tant que des postes sont libérés lors du tour précédent;
3. s'il demeure des enseignantes ou enseignants non affectés, la commission les affecte à un centre ou un regroupement de centres où il y a un ou des besoins selon l'ordre inverse d'ancienneté sans excéder cinquante (50) kilomètres du domicile (tel que défini au paragraphe A de la clause 11-7.14) de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.

- 4.5 Au fur et à mesure qu'un poste devient disponible dans une spécialité où a été déterminé un excédent en vertu de la section 2, la commission rappelle l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté qui s'y est trouvé en excédent, annule l'avis transmis à cette enseignante ou à cet enseignant avant le 1er juin et l'affecte au centre où le poste se situe, sous réserve du paragraphe 4.8 de la section 4.

- 4.6 Au plus tard le 30 juin, la commission affiche dans chacun de ses centres et transmet au syndicat la liste des enseignantes et enseignants, par spécialité, affectés à chacun des centres pour l'année scolaire suivante.

Toute modification à cette liste est communiquée dans les meilleurs délais au syndicat.

Quant aux enseignantes et enseignants en disponibilité, elles ou ils sont réputés affectés provisoirement au même centre, jusqu'au moment où la commission les affectera définitivement à un centre pour l'année scolaire.

- 4.7 Entre le 1er juillet et le 1er jour de classe, deux (2) enseignantes ou enseignants d'une même spécialité et ne bénéficiant pas d'un congé à temps plein pour l'année peuvent s'échanger leur affectation de centre et conséquemment leurs fonctions et responsabilités avec l'accord de la commission. Si cet échange a comme effet de nuire à l'ordre d'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant de la spécialité concernée dans l'un ou l'autre centre, les deux enseignantes ou enseignants échangeant leur affectation de centre sont réputés affectés à leur centre d'origine.

- 4.8 Si un besoin se crée entre la date de la rencontre prévue à la section 4 et le premier jour de travail dans un centre où a été déterminé un excédent en application de la section 4, l'enseignante ou l'enseignant qui s'est trouvé ainsi en excédent de centre peut réintégrer son centre d'origine. Un poste libéré au cours d'une rencontre d'affectation n'est pas un besoin nouveau permettant l'application de ce paragraphe.

SECTION 5 : AFFECTATION AUX POSTES VACANTS

- 5.1 Après l'application de la section 4, la commission tient à jour et transmet au syndicat une liste des postes à combler en indiquant pour chacun d'eux, la spécialité et le centre où il se situe, en tenant compte des dispositions du paragraphe 4.8.
- 5.2 Après l'attribution des tâches d'enseignement dans les centres selon les dispositions du paragraphe D de la clause 11-7.14, s'il y a un ou des postes à combler, la commission rencontre, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, les personnes suivantes :
1. les enseignantes et enseignants en disponibilité et les enseignantes et enseignants en surplus d'affectation;
 2. les enseignantes et enseignants réguliers désireux de participer au processus d'affectation.
- 5.3 Lors de cette rencontre, la commission procède à l'affectation des enseignantes et enseignants en suivant les quatre étapes prévues aux paragraphes 5.4, 5.5, 5.6 et 5.7.
- 5.4 **AFFECTATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DANS LES SPÉCIALITÉS OÙ A ÉTÉ DÉTERMINÉ UN EXCÉDENT**
1. Si un ou des postes sont disponibles dans une spécialité où a été déterminé un excédent en application de la section 2, la commission y affecte les enseignantes et enseignants qui en font la demande, en accordant la priorité à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté, et ce, parmi les personnes suivantes :
 - les enseignantes et enseignants en surplus d'affectation provenant de cette spécialité;
 - les enseignantes et enseignants en disponibilité provenant de cette spécialité;
 - les enseignantes et enseignants désireux d'obtenir un changement de centre.
 2. Tant que des postes sont libérés par des enseignantes et enseignants qui effectuent un changement volontaire, la commission y affecte les enseignantes et enseignants qui en font la demande, en accordant la priorité à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté, et ce, parmi les personnes identifiées au paragraphe précédent.

3. S'il demeure un ou des postes disponibles dans une spécialité où a été déterminé un excédent, la commission y affecte, selon l'ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants en disponibilité ou les enseignantes et enseignants en surplus d'affectation provenant de cette spécialité, sans excéder cinquante (50) kilomètres du domicile (tel que défini au paragraphe A de la clause 11-7.14) de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.

5.5 AFFECTATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DANS LES AUTRES SPÉCIALITÉS

1. Si un ou des postes sont disponibles, la commission y affecte les enseignantes et enseignants qui en font la demande, dans la mesure où elles ou ils répondent à l'un des trois critères de capacité, en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté parmi les personnes suivantes :
 - les enseignantes et enseignants en surplus d'affectation;
 - les enseignantes et enseignants en disponibilité;
 - les enseignantes et enseignants désireux d'obtenir un changement de centre.
2. La commission affecte aux autres postes disponibles s'il y a lieu, les enseignantes et enseignants en disponibilité ou les enseignantes et enseignants en surplus d'affectation, selon l'ordre inverse d'ancienneté, dans la mesure où elles ou ils répondent à l'un des trois critères de capacité et sans excéder cinquante (50) kilomètres du domicile (tel que défini au paragraphe A de la clause 11-7.14) de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.

5.6 AUTRES MOUVEMENTS VOLONTAIRES

Si un ou des postes demeurent disponibles dans un centre ou une spécialité, la commission procède à l'affectation des enseignantes et enseignants désireux d'obtenir un changement, en respectant l'ordre suivant :

1. elle affecte les enseignantes et enseignants qui en font la demande dans la mesure où elles ou ils répondent à l'un des trois critères de capacité, en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté;
2. tant qu'un ou des postes sont ainsi libérés, elle y affecte les enseignantes et enseignants qui en font la demande en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté, dans la mesure où elles ou ils répondent à l'un des trois critères de capacité.

5.7 AFFECTATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN DISPONIBILITÉ OU EN SURPLUS D'AFFECTATION (sous réserve de la clause 5-3.06)

Si un ou des postes demeurent disponibles, la commission procède à l'affectation des enseignantes et enseignants en disponibilité et en surplus d'affectation selon l'ordre suivant :

1. les postes encore disponibles sont offerts, selon l'ordre d'ancienneté, aux enseignantes et enseignants en disponibilité ou en surplus d'affectation provenant de cette spécialité qui en font la demande;

2. s'il demeure un ou des postes disponibles, la commission y affecte, selon l'ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants en disponibilité ou en surplus d'affectation en provenance de cette spécialité;
3. s'il demeure encore un ou des postes disponibles, la commission y affecte les autres enseignantes et enseignants en disponibilité et en surplus d'affectation qui en font la demande, dans la mesure où elles ou ils répondent aux dispositions de la clause 5-3.13, en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté;
4. s'il demeure encore un ou des postes disponibles, la commission y affecte, selon l'ordre inverse d'ancienneté, les enseignantes et enseignants en disponibilité ou les enseignantes et enseignants en surplus d'affectation, dans la mesure où elles ou ils répondent aux dispositions de la clause 5-3.13.

Si, lors de l'application du paragraphe 5.7, la commission affecte d'autorité une enseignante ou un enseignant à un centre situé à plus de cinquante (50) kilomètres de son domicile, celle-ci ou celui-ci bénéficie des dispositions des deux paragraphes suivants à moins qu'il refuse de choisir un poste vacant situé à moins de cinquante (50) kilomètres et pour lequel il détient la capacité.

Avant la première journée de travail, elle ou il peut demander et obtenir une affectation temporaire annuelle sur toute tâche ou regroupement de tâches disponibles (y incluant du remplacement) dans un ou plusieurs centres situés à moins de cinquante (50) kilomètres de son domicile et dans toute spécialité pour laquelle elle ou il détient la capacité au sens des paragraphes A, B ou C de la clause 5-3.13. Cette affectation peut être complétée par une partie de congé sans traitement à temps partiel.

L'enseignante ou l'enseignant détient ce droit pour les années suivantes tant qu'elle ou il n'a pas accès à un poste situé à moins de cinquante (50) kilomètres de son domicile lors du processus d'affectation ou par un échange de gré à gré.

SECTION 6 : POSTES CRÉÉS APRÈS LA RENCONTRE D'AFFECTATION AUX POSTES VACANTS

L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un poste à temps plein qui n'était pas disponible à la rencontre tenue en vertu de la section 5, sera considéré détenir un poste, mais sera automatiquement déclaré en surplus de spécialité aux fins du processus d'affectation et de mutation de l'année suivante.

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

SECTION 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.1 La direction répartit les fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants affectés au centre à l'intérieur des spécialités à la suite de l'application du paragraphe B de la clause 11-7.14 en respectant les dispositions de la présente clause.

- 1.2 Les fonctions et responsabilités sont réparties équitablement entre les enseignantes et enseignants du centre.
- 1.3 Les fonctions et responsabilités de chaque enseignante ou enseignant incluent :
 1. les activités décrites à la clause 11-10.04;
 2. les autres fonctions énumérées à la clause 11-10.02.
- 1.4 Aux fins d'application de la présente clause, le mot «centre» signifie : immeuble ou partie d'immeuble où l'enseignante ou l'enseignant est affecté.

SECTION 2 : CONSULTATION DES MEMBRES DU CONSEIL SYNDICAL

- 2.1 La direction du centre consulte les représentantes et les représentants des enseignantes et enseignants sur les critères qu'elle choisit de mettre en priorité et qui la guideront au moment :
 1. d'élaborer son projet de tâche d'enseignement;
 2. de former les groupes d'élèves.
- 2.2 À titre indicatif, ces critères peuvent porter, entre autres, mais non limitativement sur :
 1. le nombre maximal d'élèves par période d'enseignement et le nombre maximal moyen visé par le centre, par service d'enseignement;
 2. les tâches d'enseignement comportant plus d'une spécialité;
 3. la fluctuation des heures d'enseignement;
 4. le nombre maximal d'heures d'enseignement par semaine ou par cycle;
 5. le temps consacré au suivi pédagogique mentionné à la clause 11-10.04;
 6. le nombre de nouveaux programmes;
 7. les stages en milieu de travail.

SECTION 3 : CONSULTATION DES ÉQUIPES D'ENSEIGNANTES ET D'ENSEIGNANTS SUR LE PROJET DE TÂCHES D'ENSEIGNEMENT (cours et leçons et suivi pédagogique relié à la spécialité)

Avant le début de l'année scolaire et en cours d'année, le cas échéant, la direction consulte les enseignantes et enseignants concernés, y incluant celles et ceux sur la liste de rappel, sur la création de tâches d'enseignement qui contiennent un projet particulier d'enseignement à une clientèle spécifique.

SECTION 4 : RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

ATTRIBUTION DES ACTIVITÉS DE LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT (cours et leçons et suivi pédagogique relié à la spécialité)

- 4.1 Avant le 30 juin, mais postérieurement à l'application des sections 2 et 3 de la présente clause, la direction procède à la distribution provisoire des tâches d'enseignement en se conformant aux étapes suivantes :
1. La direction, en présence de la déléguée ou du délégué syndical ou de sa représentante ou son représentant, invite les enseignantes et enseignants, par spécialité, à se partager les tâches d'enseignement qu'elle a préalablement confectionnées.
 2. a) S'il n'y a pas unanimité entre les enseignantes et enseignants concernés, la direction offre les tâches d'enseignement au choix des enseignantes et enseignants, et ce, par ordre d'ancienneté;

b) en cas d'égalité au niveau de l'ancienneté, les critères servant à discriminer sont :
 - expérience;
 - scolarité attestée;
 - date d'obtention de la dernière année complète de scolarité attestée;
 - date d'obtention des derniers crédits attestés par la commission.
 3. Malgré les paragraphes précédents, en cas de circonstances exceptionnelles, si telle répartition ne correspond pas aux besoins de l'organisation, la direction, après avoir consulté les enseignantes et enseignants concernés, répartit les tâches d'enseignement.
- 4.2 Au plus tard le 30 juin, chaque enseignante ou enseignant est informé de la tâche d'enseignement qui lui est attribuée par un écrit signé et transmis par la direction.
- 4.3 Une nouvelle distribution des tâches est réalisée à la rentrée, selon les dispositions du paragraphe 4.1 :
- si les tâches ont été modifiées après la distribution de juin de telle sorte qu'une enseignante ou un enseignant veuille obtenir une tâche modifiée et détenue par une personne détenant moins d'ancienneté;
- Ou
- si une personne ayant participé à la distribution a quitté son emploi à la commission.
- 4.4 Au plus tard le premier jour de classe, l'horaire hebdomadaire à l'intérieur duquel l'enseignante ou l'enseignant assume les activités de sa tâche d'enseignement lui est communiqué au moyen d'un document signé et transmis par la direction.

ATTRIBUTION DES AUTRES ACTIVITÉS RELIÉES À LA FONCTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT

- 4.5 Avant le 15 octobre, la direction procède, le cas échéant, à la distribution des autres fonctions prévues à la clause 11-10.02 en se conformant aux étapes suivantes :
1. La direction consulte le conseil syndical sur les autres activités qui doivent être effectuées pour répondre aux besoins du centre.
 2. La direction consulte les enseignantes et enseignants pour connaître leurs préférences quant aux autres activités qu'elle désire attribuer.
 3. Compte tenu des besoins du centre, la direction attribue à chaque enseignante ou enseignant ces autres activités en respectant, dans la mesure du possible, les préférences exprimées.

AUTRES MODALITÉS

- 4.6
1. Au plus tard le 15 octobre, les fonctions et responsabilités attribuées à l'enseignante ou à l'enseignant lui sont communiquées au moyen d'un écrit signé et transmis par la direction.
 2. Tel document doit aussi indiquer l'horaire hebdomadaire à l'intérieur duquel l'enseignante ou l'enseignant assume telles fonctions et la possibilité pour l'enseignante ou l'enseignant, dans un délai de quinze (15) jours après la réception du document, de se prévaloir des dispositions du paragraphe 3 qui suit.
 3. Après la remise de ce document à l'enseignante ou l'enseignant, celle-ci ou celui-ci dispose de quinze (15) jours pour demander par écrit le respect du temps prévu pour sa période de repas (clause 11-10.06) ou de l'amplitude de la journée de travail tel qu'indiqué au paragraphe A de la clause 11-10.05. À défaut d'avoir produit cette demande écrite, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat sont réputés avoir donné leur accord.
- 4.7 Après le 15 octobre, aucune modification ne peut être apportée à la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant sans consultation préalable de cette dernière ou ce dernier.

11-7.16 PROMOTION

A.L.

- A) Chaque poste de cadre ou de gérant constitue un poste de promotion.
- B) Lorsque la commission a l'intention d'ouvrir ou de combler un poste de promotion, sauf si elle comble le poste par une réaffectation de son personnel de cadre ou de gérance, elle publie un avis contenant :
1. les caractéristiques particulières du poste;
 2. les critères d'éligibilité;
 3. une invitation à postuler par écrit ledit poste dans un délai non inférieur à dix (10) jours.

Copie de tel avis est transmise électroniquement au syndicat et à tout le personnel enseignant, simultanément.

- C) Durant l'année de travail des enseignantes et enseignants, l'avis mentionné au paragraphe B est affiché dans chacun des établissements de la commission pendant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

En dehors de l'année de travail, cet avis est publié deux (2) fois dans les journaux locaux ou régionaux du territoire de la commission.

- D) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour occuper temporairement tel poste, elle ou il reçoit la rémunération prévue pour ce poste pour le temps où elle ou il l'occupe, mais elle ou il demeure couvert par le régime d'assurances des enseignantes et enseignants; lorsqu'elle ou il cesse d'occuper ce poste, l'enseignante ou l'enseignant retourne à son poste régulier aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait réellement exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps.

La nomination temporaire se termine normalement au plus tard à la fin de l'année scolaire ou à l'expiration d'une année complète si la nomination a été effective après le 1er janvier. Cependant, la nomination temporaire peut excéder l'année scolaire ou l'année si elle est faite pour un remplacement qui résulte d'un congé pour invalidité, d'un congé parental ou d'un congé pour prêt de services au Ministère, à la Fédération ou au Comité patronal. La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger la durée d'une nomination temporaire.

- E) Lorsqu'une directrice ou un directeur ou une directrice adjointe ou un directeur adjoint cesse d'occuper ce poste sans que son lien d'emploi soit rompu, elle ou il peut retourner à l'enseignement aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps, sous réserve des clauses 11 7.13 et 11 7.14, paragraphe C.

11-7.17 DOSSIER PERSONNEL

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

A) Le dossier personnel est constitué du dossier administratif et du dossier disciplinaire de l'enseignante ou de l'enseignant.

1. Le dossier administratif contient exclusivement :

- les pièces et documents nécessaires au maintien du lien d'emploi et transmis par écrit par l'enseignante ou l'enseignant à la commission;
- les documents nécessaires à la détermination du salaire et des avantages sociaux;
- les pièces ou documents transmis par écrit par une représentante ou un représentant de la commission et concernant spécifiquement l'enseignante ou l'enseignant;
- le cas échéant, les évaluations du rendement réalisées selon la politique officielle de la commission, signées par l'enseignante ou l'enseignant à l'effet qu'elle ou il en a pris connaissance et en a reçu une copie.

Pour les enseignantes et enseignants réguliers ou inscrits sur la liste de rappel, les évaluations mentionnées à l'alinéa précédent ne peuvent servir à des fins disciplinaires ou pour étayer un dossier d'incapacité tant que la commission n'a pas avisé, par courrier recommandé, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le syndicat, de son intention d'agir en ce sens. Le cas échéant, seules les évaluations produites après l'envoi de cet avis peuvent être utilisées si elles ont été réalisées selon les conditions prévues à l'alinéa précédent.

2. Le dossier disciplinaire est constitué des seules mesures imposées conformément aux dispositions de la présente clause. La procédure prévue est de rigueur et doit être suivie.

B) Sous réserve des paragraphes M et P, l'avertissement écrit, la réprimande écrite, la suspension sont, de par leur nature, des mesures disciplinaires et s'appliquent habituellement dans un ordre séquentiel.

C) Le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant est confidentiel.

D) L'enseignante ou l'enseignant peut, sur demande et dans un délai maximum de 24 heures, consulter son dossier, accompagné, si elle ou il le désire, d'une représentante ou d'un représentant syndical. Elle ou il peut aussi obtenir, sans frais, copie de toute pièce ou document qui s'y trouve.

E) Toute enseignante ou tout enseignant convoqué pour raison disciplinaire a le droit de demander la présence d'une représentante ou d'un représentant syndical. De même, l'enseignante ou l'enseignant peut demander d'interrompre une rencontre afin de la continuer en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical. Dans le cas d'une réprimande ou d'une suspension, la

convocation à une rencontre doit être transmise par écrit à l'enseignante ou l'enseignant au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et comporter les motifs à son appui.

- F) Tout avertissement ou toute réprimande ne peut être signifié que dans les quarante (40) jours suivant l'événement qui y donne naissance.
- G) Toute mesure disciplinaire versée au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient caduque après douze (12) mois à compter de la date de son émission, est retirée du dossier et détruite avec les pièces écrites les contestant, sauf si elle est suivie, dans ce délai, d'une autre mesure sur le même sujet.
- H) Toute pièce caduque ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage est retirée du dossier.

AVERTISSEMENT

- I) Tout document écrit émanant d'une représentante ou d'un représentant de la commission et contenant des reproches explicites ou implicites constitue un avertissement.

Pour être déposé au dossier, il doit être contresigné par l'enseignante ou l'enseignant concerné, à l'effet qu'elle ou qu'il en a reçu une copie, ou faire l'objet d'un envoi recommandé. Copie de ce document doit également être envoyée au syndicat.

- J) Si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas d'accord avec les reproches transmis, elle ou il doit, dans les trente (30) jours de la réception du document, produire une réponse écrite indiquant la nature de son désaccord. Copie de cette lettre est versée au dossier aussi longtemps que le document contesté y demeure.
- K) L'avertissement ne peut faire l'objet d'un grief. Une réponse produite selon les dispositions du paragraphe précédent indique que l'enseignante ou l'enseignant concerné ou le syndicat se réserve la possibilité de contester les reproches émis dans le cas où la commission voudrait s'appuyer sur ceux-ci pour émettre ou justifier d'autres mesures disciplinaires.

RÉPRIMANDE

- L) Avant d'être versée au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant, toute réprimande doit être transmise, sous pli recommandé, à l'enseignante ou à l'enseignant concerné. Copie de cette réprimande est transmise simultanément au syndicat.
- M) Sauf circonstances exceptionnelles, toute réprimande ne peut être versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant que si elle a été précédée d'au moins un (1) avertissement portant sur le même sujet.
- N) Toute réprimande est contestable par voie de grief.

SUSPENSION

- O) La suspension prévue à la présente clause ne peut d'aucune manière ni en aucune circonstance être assimilée à la suspension prévue au paragraphe C de la clause 11 7.18 ni en tenir lieu.
- P) Sauf circonstances exceptionnelles, la commission ne peut imposer une suspension à une enseignante ou à un enseignant sans qu'au moins une réprimande sur le même sujet n'ait été versée au dossier de cette enseignante ou cet enseignant.
- Q) Seule l'autorité de la commission ou du centre peut suspendre une enseignante ou un enseignant sans traitement, pour une durée proportionnelle à la gravité du manquement reproché.
- R) L'autorité de la commission transmet, sous pli recommandé, à l'enseignante ou à l'enseignant concerné, un avis détaillé l'informant :
1. de sa décision de la ou le suspendre;
 2. du début et de la durée de la suspension;
 3. des motifs à son appui et se référant aux faits identifiables reprochés.

Copie de cet avis est versée au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant et est transmise simultanément au syndicat.

- S) La suspension doit prendre effet dans les quarante (40) jours ouvrables suivant l'événement qui y a donné naissance à moins d'entente écrite différente avec l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- T) Dès qu'une enseignante ou un enseignant est suspendu sans traitement, le syndicat peut, sous réserve de 1-2.02, enquêter et faire, auprès de la commission, les représentations qu'il juge nécessaires.
- U) La décision officielle relative à la suspension sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour un laps de temps déterminé doit être prise à la première séance régulière du conseil des commissaires de la commission scolaire qui suit la suspension sans traitement de telle enseignante ou tel enseignant.
- V) Dans tous les cas, le syndicat est avisé par écrit de la date, de l'heure et du lieu où la décision officielle relative à la suspension sans traitement doit être prise et ce, dans les plus brefs délais.
- W) Au cours de la réunion prévue au paragraphe U, le syndicat a le droit de faire toutes les représentations qu'il juge nécessaires et d'assister à toutes les délibérations publiques. L'enseignante ou l'enseignant impliqué peut également, si elle ou il le désire, être présent et intervenir. Le syndicat et la commission conviennent des modalités d'intervention.
- X) L'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés par lettre, sous pli recommandé, de la décision de la commission relative à la suspension sans traitement de l'enseignante ou de l'enseignant et, le cas échéant, de la date où l'enseignante ou l'enseignant doit reprendre ou a repris ses fonctions. Cette lettre doit être expédiée dans les meilleurs délais.

- Y) Si le conseil des commissaires décide d'annuler la suspension sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant recouvre tous ses droits comme si elle ou il n'avait jamais été relevé de ses fonctions et reprend le poste qu'elle ou il occupait au moment où la suspension sans traitement a été effectuée.
- Z) Le syndicat peut soumettre à l'arbitrage le grief relatif à la suspension sans traitement dans les trente (30) jours suivant l'avis prévu au paragraphe X en procédant directement à l'arbitrage conformément à l'article 11-11.00 de la convention.
- AA) Une suspension a pour effet d'entraîner la déduction de traitement stipulée à la clause 6 8.04.

11-7.18 RENVOI

- A) Pour décider de résilier l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'une ou l'autre des causes prévues au paragraphe B, la procédure prévue à la présente clause doit être suivie.
- B) La commission ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.
- C) La commission ou l'autorité compétente relève temporairement sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.
- D) L'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être informés par lettre, sous pli recommandé ou poste certifiée :
 - 1. de l'intention de la commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant;
 - 2. de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
 - 3. de l'essentiel des faits à titre indicatif et des motifs au soutien de l'intention de congédier, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.
- E) Dès qu'une enseignante ou un enseignant est relevé de ses fonctions, le syndicat peut, sous réserve de 1-2.02, enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- F) La résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant ne peut être faite qu'entre le quinzième (15e) et le trente-cinquième (35e) 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.

Telle résiliation ne peut se faire qu'après mûres délibérations à une séance du conseil des commissaires de la commission convoquée à cette fin.

- G) Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu de la séance au cours de laquelle la décision de résilier ou non l'engagement sera prise, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la réunion.

Le syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors des délibérations publiques. Le syndicat et la commission peuvent convenir des modalités d'intervention.

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

- I) Avant le quarante-cinquième (45e) 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 à l'effet de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu au paragraphe H, l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être avisés avant le quarante cinquième (45e) jour qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié à la commission qu'elle ou il a eu son jugement.

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

- K) Si le syndicat veut soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, dans les vingt (20) jours de la réception par le syndicat de ladite décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément à la clause 11-11.02.

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 11-11.02.

- L) En plus des dispositions prévues à la clause 5-3.27, 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.

- M) 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 au paragraphe B.

L'arbitre peut annuler la décision de la commission scolaire si la procédure prescrite n'a pas été suivie ou si les motifs de renvoi ne sont pas fondés ou ne constituent pas une raison suffisante de

renvoi, ordonner la réintégration dans ses fonctions de l'enseignante ou de l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

11-7.19 NON-RENGAGEMENT

- A) Pour décider de ne pas renouveler l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année scolaire suivante pour l'une ou l'autre des causes prévues au paragraphe B, la procédure prévue à la présente clause doit être suivie.
- B) La commission ne peut décider du non-renouvellement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité, surplus de personnel dans le cadre de la clause 11-7.14.
- C) 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 d'un ou de plusieurs enseignantes ou 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.
- D) Dès que le syndicat reçoit la liste, il peut enquêter, sous réserve de 1-2.02, et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- E) Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu de la séance au cours de laquelle la décision sera prise quant au non-renouvellement et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la réunion.

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

- F) La commission doit, avant le 1er 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 telle enseignante ou de tel enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision de la commission.

Tel non-renouvellement, à l'exception d'un non-renouvellement pour surplus de personnel dans le cadre de l'article 11-7.14 B, ne peut se faire qu'à une séance du conseil des commissaires de la commission.

- G) Le syndicat peut, s'il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage.
- H) Le syndicat peut, s'il conteste les causes invoquées par la commission, soumettre un grief à l'arbitrage.

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

- I) Tout grief fait en vertu des paragraphes G ou H doit, au plus tard le 30 juin, être soumis directement à l'arbitrage conformément à la clause 11-11.02.

Malgré l'alinéa précédent, le délai d'expédition de l'avis écrit pour soumettre à l'arbitrage un grief de non-renouvellement pour surplus de personnel dans le cadre de la clause 11 7.14 est prolongé jusqu'au 1er novembre.

Cependant les deux alinéas précédents ne peuvent avoir pour effet d'empêcher la commission et le syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 11-11.02.

- J) 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 prévues au paragraphe B.

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.

11-7.20 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

- A) L'enseignante ou l'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée, sous réserve des dispositions du présent article.
- B) L'enseignante ou l'enseignant qui désire ne pas renouveler son contrat à la fin de l'année scolaire doit en aviser par écrit la commission avant le 1er mai.
- C) L'enseignante ou l'enseignant qui désire obtenir une résiliation de son contrat doit en formuler la demande par écrit à la commission trente (30) jours avant qu'elle ne prenne effet.

La commission fait parvenir au syndicat copie de toute acceptation de démission d'une enseignante ou d'un enseignant.

- D) Toute résiliation de contrat est acceptée par la commission, laquelle s'engage à n'exercer aucun recours en dommages contre l'enseignante ou l'enseignant concerné sous réserve du paragraphe C.

E) Toute démission ou toute résiliation de contrat ne peuvent avoir pour effet d'annuler toute somme due à l'enseignante ou à l'enseignant en vertu de la présente convention, y incluant celles décrétées par un tribunal d'arbitrage suite à un grief déposé en son nom, conformément à l'article 11-11.00 de la présente convention, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son départ.

F) Quand l'enseignante ou l'enseignant ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné durant 8 jours ouvrables consécutifs prévus au calendrier scolaire et ne donne pas de raison valable de son absence, celle-ci constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de son absence.

Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe, telle absence ne peut constituer un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant.

L'absence de l'enseignante ou de l'enseignant appuyée par un certificat médical dont la conclusion d'invalidité fait l'objet d'une contestation ne peut constituer un bris de contrat.

G) Tout bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant a pour effet de permettre la résiliation de son contrat par la commission, conformément à la procédure prévue à la clause 11-7.18. Telle résiliation ne peut toutefois annuler toutes sommes dues à l'enseignante ou à l'enseignant, y incluant celles décrétées par un tribunal d'arbitrage suite à un grief déposé en son nom dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la décision prise par la commission de résilier le contrat.

11-7.22 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

A) L'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'être au centre que durant le temps où les dispositions de l'article 11-10.00 lui en font l'obligation.

B) Sauf en cas d'impossibilité, l'enseignante ou l'enseignant qui doit s'absenter du centre pendant le temps stipulé à la clause 5-11.01 en avise au préalable la commission selon le système en vigueur. Elle ou il indique notamment le motif de son absence selon la liste convenue à l'annexe L-II.

C) L'enseignante ou l'enseignant absent pour cause d'invalidité pour une période indéterminée doit aviser la direction du centre de son retour vingt-quatre (24) heures à l'avance.

D) Dès son retour, l'enseignante ou l'enseignant complète l'attestation des motifs de son absence selon le formulaire en vigueur, en conserve une copie et remet les autres à l'autorité du centre.

Les parties conviennent des informations contenues au formulaire. Ces éléments sont décrits à l'annexe L-II.

E) Toute absence due à une participation aux travaux de comités de la convention convoqués par la commission ou avec sa permission, sous réserve de l'article 3-6.00, est considérée comme une absence avec traitement conformément à la clause 3-6.01 de la convention.

- F) Si la commission entend contester les motifs d'une absence et procéder à une déduction de traitement, elle doit aviser par écrit l'enseignante ou l'enseignant de son intention au moins quinze (15) jours à l'avance.

Dans le cas où l'événement qui entraîne la contestation et la déduction se situe à moins 14 jours de la fin du contrat de l'enseignante ou l'enseignant, la commission avise la personne verbalement et par courriel, de son intention.

Dans tous les cas, les déductions de traitement doivent se faire conformément à la clause 11-8.10 J).

- G) Si la commission suspend pour cause d'intempérie les cours ou les activités du centre avant le début de l'horaire des élèves, les enseignantes et enseignants ne sont pas tenus d'être présents au centre et peuvent choisir d'effectuer leur travail à la maison.

- H) Si les cours ou les activités au centre sont suspendus pour cause d'intempérie au moment où les élèves sont présents au centre, les enseignantes et enseignants peuvent quitter le centre après le départ des élèves et choisir d'effectuer leur travail à la maison.

Cependant, à moins d'entente différente avec le personnel enseignant du centre, la direction peut demander que des enseignantes et enseignants restent au centre jusqu'au départ des élèves (une enseignante ou un enseignant par tranche de vingt (20) élèves en arrondissant à l'unité supérieure). À défaut d'entente entre les enseignantes et enseignants, la direction désigne en priorité les enseignantes et enseignants qui n'ont pas d'enfants présents dans d'autres écoles affectées par la suspension des cours et dont le domicile est situé le plus près du centre.

- I) Malgré les dispositions des clauses 5-14.02 et 5-14.06, conformément aux articles 80 et 80.1 de la Loi sur les normes du travail, une enseignante ou un enseignant a droit aux congés spéciaux sans perte de traitement en cas de décès pour la durée prévue à la convention collective à l'occasion du décès ou des funérailles¹ au choix de l'enseignante ou de l'enseignant.

- J) Pour tout congé pour obligations familiales au sens de la clause 5-14.07. L'utilisation des jours se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours de congé de maladie pour l'année scolaire en cause au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant;
- b) après épuisement des jours mentionnés à l'alinéa a), les jours monnayables au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux alinéas a) et b), les autres jours non monnayables au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant.
- d) Après épuisement des jours mentionnés aux alinéas précédents, les autres jours sont sans traitement.

¹ Au sens de la clause 1-2.01

11-7.23 RESPONSABILITÉ CIVILE

- A) La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute enseignante ou tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire) 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 le tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.
- B) Dès que la responsabilité légale de la commission a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, la commission dédommage toute enseignante ou tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au centre, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par le tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, la commission, même si sa responsabilité n'est pas établie, dédommage l'enseignante ou l'enseignant. Celle ou celui qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu du présent paragraphe doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

Malgré le paragraphe précédent, en ce qui concerne le matériel électronique et le matériel apporté et utilisé lors des activités étudiantes tel que décrit à 8-02.02, les biens personnels dont la valeur excède 500\$ doivent être autorisés par la direction pour être couverts. À cet effet, un formulaire est convenu entre les parties.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours de l'enseignante ou de l'enseignant.

- C) 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.

11-7.25 **ÉVÉNEMENTS OUVRANT DROIT À L'UTILISATION DE LA BANQUE DE TROIS JOURS POUR FORCE MAJEURE ET AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX**
A.L.

- G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir :
1. tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, intempérie, etc.) qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail;
 2. une absence pour affaires personnelles, pour un maximum d'un jour et demi (1.5)¹;
 3. une activité de préparation à la retraite, pour un maximum d'un jour (1)¹ en carrière;
 4. la comparution à titre de partie, devant un tribunal autre qu'administratif, à l'exclusion de la Cour des petites créances : lors de l'audition;
 5. le décès d'une nièce ou d'un neveu, d'une tante ou d'un oncle ou d'une ex-conjointe ou d'un ex-conjoint lorsqu'un ou des enfants² sont issus de cette union : le jour des funérailles³ et à condition d'y assister;

Après épuisement de la banque de 3 jours pour force majeure et autres congés spéciaux, l'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir d'une permission d'absence accordée aux points 1, 3, 4 et 5 peut s'absenter sans traitement.

À l'exception du point 2, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter, avec son rapport d'absence, une preuve de l'événement allégué ou, à défaut de pouvoir obtenir cette preuve, une explication suffisante pour permettre une analyse de la part de la commission.

¹ Ces jours ouvrables peuvent être pris à raison de journée ou de demi-journées.

² Au sens de la clause 5-10.02.

³ Au sens de la clause 1-2.01.

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

- A) Sur demande écrite, toute enseignante ou tout enseignant à temps plein ou inscrit sur la liste de rappel peut obtenir un congé sans traitement selon les dispositions de la présente clause.
- B) Sur demande écrite, la commission accorde à toute enseignante ou tout enseignant à temps plein atteint d'une maladie prolongée un congé sans traitement lorsqu'elle ou il a épuisé les bénéfices que lui accorde le régime d'assurance salaire prévu à la présente convention, aux fins de terminer l'année scolaire en cours.

CONGÉ SANS TRAITEMENT À TEMPS PLEIN

- C) La commission accorde à toute enseignante ou tout enseignant qui en fait la demande un congé sans traitement d'une année ou d'une partie d'année aux fins suivantes :
1. études ou stages reliés à une spécialité;
 2. responsabilités familiales créées par :
 - décès ou maladie de la conjointe ou du conjoint, d'une ou d'un enfant ou d'un parent;
 - déménagement de la conjointe ou du conjoint;
 - séparation ou divorce;
 3. participation à des organismes nationaux ou internationaux reconnus officiellement;
 4. raisons personnelles pour toute enseignante ou tout enseignant ayant complété dix (10) ans de service à la commission et demandant un congé pour une année scolaire complète;
 5. Toute autre raison jugée valable par la commission.

À moins de circonstances exceptionnelles, les délais pour soumettre une demande de congé sans traitement présentés à l'annexe L-VIII sont de rigueur.

- D) 1. Tout congé sans traitement peut être renouvelé par la commission pour une durée identique. Cependant, un congé sans traitement accordé dans le cadre du paragraphe B est renouvelé par la commission tant que dure l'invalidité temporaire de l'enseignante ou de l'enseignant.
2. Toutefois, un congé sans traitement pour une année scolaire complète ne peut être renouvelé plus d'une fois sans l'accord écrit du syndicat.
3. La demande de renouvellement doit être formulée par écrit, dans les délais prévus au paragraphe C, et établir les motifs à son appui.

- E) Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement accumule son ancienneté et, sous réserve des dispositions de la présente convention qui en prévoient le cumul, conserve les années d'expérience qu'elle ou il détenait au moment de son départ.

Elle ou il a aussi droit :

1. de poser sa candidature aux postes de promotion;
2. de participer aux régimes d'assurances de la présente convention selon les dispositions prévues aux contrats d'assurance.

- F) Au retour de son congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré conformément aux stipulations des paragraphes B et D de la clause 11-7.14.

- G) Les heures d'enseignement libérées par un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel sont allouées selon les dispositions régissant la liste de rappel et peuvent faire l'objet de fractionnement prévu au paragraphe 1 de la clause 11-2.06.

CONGÉ SANS TRAITEMENT À TEMPS PARTIEL

- H) La commission accorde à toute enseignante ou tout enseignant qui en fait la demande un congé sans traitement à temps partiel pour une année ou une partie d'année pour l'un des motifs prévus au paragraphe C, à l'exclusion de l'alinéa 4.
- I) À moins de circonstances exceptionnelles, les délais pour soumettre une demande de congé sans traitement présentés à l'annexe L-VIII sont de rigueur.
- J) Le congé sans traitement à temps partiel se termine automatiquement le 30 juin, à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'ait formulé par écrit, avant le 1er avril, une demande de renouvellement pour l'année suivante et que telle demande n'ait été acceptée par la commission.
- K) L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps partiel :
1. accumule son ancienneté;
 2. accumule son expérience selon les dispositions de la présente convention;
 3. a droit à tous les bénéfices de la convention au prorata du service prévu durant tel congé.
- L) À moins d'entente différente entre la commission et le syndicat, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps partiel reçoit un salaire correspondant au temps d'enseignement résiduel qu'elle ou il dispense sur le temps d'enseignement total inclus dans sa tâche.
- M) La commission se réserve le droit d'imposer une mesure disciplinaire à l'enseignante ou l'enseignant qui établirait son droit à un congé par une fausse déclaration.

11-7.27 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

- A) L'enseignante ou l'enseignant invité à donner des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'information pédagogique) ayant trait à l'éducation, peut, après avoir obtenu au préalable l'approbation de la commission, bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention si elle ou il était réellement en fonction à la commission.
- B) Les paragraphes C, D et E 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 le gouvernement du Québec et un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.
- C) L'enseignante ou l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange tel que décrit au paragraphe B obtient, pour la durée de sa participation à l'échange, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion de l'article 11-10.00, dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention si elle ou il était réellement en fonction à la commission.
- D) Les dispositions prévues au paragraphe C s'appliquent aux sessions de préparation et d'évaluation inhérentes au programme d'échange.
- E) À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans sa spécialité et son centre, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel.

11-7.30 CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE

- A) Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'un seul régime d'épargne pour ses membres.
- B) La commission collabore pour faciliter la réalisation d'une telle initiative. Cette collaboration peut porter sur d'autres modalités que celles prévues à la présente clause.
- C) Le syndicat fait parvenir à la commission des exemplaires de la formule d'autorisation de déduction; la commission en remet un exemplaire à toute enseignante ou tout enseignant qui lui en fait la demande.
- D) À compter du deuxième (2e) versement de traitement qui suit la réception d'une autorisation de déduction signée par l'enseignante ou l'enseignant, la commission prélève sur chaque versement de traitement de cette enseignante ou cet enseignant le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à la caisse ou au régime d'épargne.

- E) À compter du deuxième (2e) versement de traitement qui suit la réception d'un avis écrit de l'enseignante ou de l'enseignant à cet effet, la commission cesse la retenue de sa contribution à la caisse ou au régime d'épargne.
- F) Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse ou au régime, selon le cas, dans les quinze jours (15) jours de leur prélèvement.

Article 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

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) L'enseignante ou l'enseignant est payé par virement bancaire tous les deux (2) jeudis à compter du premier (1er) jeudi ou du deuxième (2e) jeudi suivant le début de l'année de travail.
- Cependant, le dernier versement doit être effectué au plus tard le 30 juin pour toute enseignante ou tout enseignant non régulier (temps partiel, taux horaire).
- B) Pour chacune des paies, l'enseignante ou l'enseignant reçoit un relevé de salaire détaillant chacune des déductions. Ce relevé fait l'objet d'un envoi électronique. Cependant, sur demande de l'enseignante ou l'enseignant, elle ou il peut en recevoir une version papier à son lieu de travail.
- L'enseignante ou l'enseignant en congé à temps plein peut, sur demande, recevoir son relevé de salaire à son adresse personnelle.
- C) Toute modification à la paie régulière, à l'exception du montant des déductions régulières, est identifiée sur le relevé de salaire. À la demande écrite de l'enseignante ou de l'enseignant, un état détaillé lui sera fourni, qui lui permette de vérifier l'exactitude des montants payés.

SUPPLÉANCE OCCASIONNELLE, ENSEIGNEMENT À TAUX HORAIRE, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, PRIMES DIVERSES ET AUTRES MONTANTS DUS

- D) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant réalise de la suppléance, du dépannage ou du temps supplémentaire, elle ou il complète le formulaire « Feuille de temps »¹ convenu entre les parties. Cette disposition s'applique aussi aux enseignantes et enseignants à temps partiel, à taux horaire et aux suppléantes et suppléants occasionnels.
- E) Le supplément annuel prévu aux clauses 11-8.06 et 6-6.01 comme responsable d'un immeuble est payable avec chacun des versements prévus au paragraphe A.
- F) La compensation prévue à la clause 11-10.04 (dépassement des 800 heures) est payée avec le dernier versement du mois de juin.
- G) Toute rémunération due pour une prestation de travail est versée au plus tard vingt-cinq (25) jours après que le travail a été réalisé.

¹ Le formulaire "feuille de temps" est présenté à l'annexe L-IX à titre informatif seulement.

- H) Toute autre somme due est payée dans les trente (30) jours de la présentation des pièces justificatives ou de la décision de la commission donnant droit rétroactivement à une augmentation de salaire.
- I) L'indemnité compensatoire prévue à la Loi sur les normes du travail comme paie de vacances est payée avec chacun des versements prévus au paragraphe A. Après cinq (5) années de service continu, cette indemnité est de 6%. Une enseignante ou un enseignant ayant gagné un montant équivalant à plus de quatre cents (400) fois le tarif horaire au cours d'une année scolaire est réputé avoir réalisé une année de service continu.

MONTANTS VERSÉS EN TROP

- J)
 - 1. Tout montant versé en trop par la commission, de même que le montant prévu à la clause 5-10.29 D, est remboursé par l'enseignante ou l'enseignant selon les modalités convenues entre elle ou lui et la commission.
 - 2. À défaut d'entente sur les modalités de remboursement, la commission déduit à l'enseignante ou à l'enseignant un montant n'excédant pas 15% de son traitement brut par paie, sous réserve que le remboursement total soit effectué avant un arrêt de rémunération d'une durée prévisible d'au moins trois (3) mois. Cette déduction doit faire l'objet, au préalable, d'un préavis écrit de quinze (15) jours.

Malgré le l'alinéa précédent, dans le cas où la fin d'un engagement empêche la commission de respecter le délai de 15 jours pour le préavis, la commission ne peut procéder à une déduction de traitement et doit plutôt émettre une facture à moins que l'enseignante ou l'enseignant ne lui fasse part par écrit de son accord pour appliquer la coupure immédiatement.

RÉAJUSTEMENT DE LA SÉQUENCE DE VERSEMENT DES PAIES

K) Malgré le paragraphe A) de la présente clause, la commission procède périodiquement à un réajustement de la séquence de versement du traitement du personnel enseignant. Cette modification est réalisée selon les balises suivantes :

1. les parties conviennent de déterminer les années scolaires¹ où le réajustement se produit, celui-ci a lieu durant la période d'été suivant cette année scolaire;
2. le réajustement vise une période de paie complète (14 jours);
3. afin de minimiser les impacts de ce réajustement, le personnel enseignant régulier peut demander à la commission de retenir l'équivalent de 10/260 de son traitement annuel net, étant entendu que cette retenue est étalée sur l'ensemble des 26 versements de cette année scolaire;
4. cette demande écrite, à l'aide du formulaire prévu à cet effet², doit être déposée à la commission scolaire au plus tard le 30 juin³ précédant l'année scolaire visée;
5. le montant ainsi retenu est versé à l'enseignante ou l'enseignant durant la période où, n'eût été le fait du réajustement de la séquence, il y aurait eu un versement de traitement.

DÉBIT DES BANQUES DE CONGÉ OU COUPURE DE TRAITEMENT

L) En cas d'absence, une demi-journée ne peut faire l'objet d'un débit des banques de congé ou d'une coupure de traitement si aucune activité n'est inscrite à l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.

De plus, une demi-journée ne contenant que des activités autres que l'enseignement et qui ne nécessite pas de remplacement ne peut faire l'objet d'un débit ou d'une coupure si l'enseignante ou l'enseignant propose de reprendre ces activités dans les dix (10) jours ouvrables de son retour au travail.

¹ À titre indicatif, les prochains réajustements auront lieu durant la période d'été suivant les années scolaires : 2021-2022, 2032-2033, 2043-2044

² Le formulaire est présenté à l'annexe L-X

³ Les personnes qui obtiendraient un poste régulier après le 30 juin, auront jusqu'au 15 décembre pour déposer leur demande. Les ajustements nécessaires au calcul du pourcentage seront appliqués à la retenue.

Article 11-9.00 SYSTÈME DE PERFECTIONNEMENT

11-9.03 PERFECTIONNEMENT

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A) Le système de perfectionnement prévu au présent article et pour lequel la commission dispose du budget de perfectionnement stipulé à la clause 11-9.01 se divise en deux plans :

Plan I Perfectionnement
Plan II Mise à jour

Sous réserve de dispositions expresses à l'effet contraire, les sommes allouées sont gérées globalement sans égard au secteur d'enseignement (enseignement aux jeunes, éducation des adultes, formation professionnelle).

- B) Un montant égal au pourcentage ci-après indiqué du budget de perfectionnement prévu à la clause 11-9.01 doit être alloué pour chacun des plans :

Plan I 10%
Plan II 90%

- C) Les sommes dont bénéficie la commission en vertu de l'article 11-9.02 s'ajoutent au montant alloué au plan II.

- D) Les sommes d'argent non dépensées au cours d'une année sont ajoutées au budget de perfectionnement prévu pour l'année suivante.

- E)
1. Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, la commission et le syndicat forment un comité paritaire de perfectionnement de six (6) membres. Une ou un substitut est nommé par chacune des parties.
 2. Au plus tard le 1er octobre de chaque année, les parties s'informent mutuellement par écrit des noms de leurs représentantes et représentants, lesquels demeurent en fonction jusqu'à leur remplacement.
 3. Le comité se dote lui-même des règles de fonctionnement qu'il juge les plus efficaces et les réunions se tiennent conformément à la clause 3-6.01, alinéa 2.
 4. Les deux personnes agissant à titre de substituts peuvent participer à toutes les réunions du comité, elles n'ont toutefois droit de vote que lorsqu'elles sont en situation de remplacement.

- F) Toute décision du comité est transmise par écrit simultanément à la commission, pour approbation, et au syndicat.

PLAN I : PERFECTIONNEMENT

Définitions

- G) Le plan I comprend les études octroyant des crédits et poursuivies sous le contrôle et la supervision d'un cégep ou d'une université.
- H) Les études prévues au plan I comprennent des études que l'enseignante ou l'enseignant poursuit en dehors de sa journée de travail ou durant un congé.

Modalités

- I) Le comité détermine les modalités de réclamation et de remboursement des frais de scolarité encourus pour les études mentionnées aux paragraphes G et H et, si des montants sont encore disponibles, des autres dépenses admissibles assumées par l'enseignante ou l'enseignant pour poursuivre ces études.
- J) Si les réclamations totales dépassent le montant alloué au plan I (20%), le remboursement des réclamations prévues au paragraphe précédent est réalisé au prorata du solde disponible dans ledit plan.
- K) Les sommes d'argent non utilisées au cours d'une année sont ajoutées au montant alloué au plan II (mise à jour) pour l'année scolaire suivante.

PLAN II : MISE À JOUR

Définition

- L) Le plan II est constitué d'activités n'octroyant pas de crédit et destinées à améliorer les connaissances des enseignantes et enseignants par leur participation soit à des projets organisés à la demande des enseignantes et enseignants ou de la commission, soit à des colloques ou des congrès tenus par des associations professionnelles regroupant des enseignantes et enseignants.

Modalités

- M) La commission soumet au comité les activités dont elle préconise la réalisation au cours de l'année, en précisant, pour chacune, la nature, les objectifs, la durée, les modalités d'organisation et les coûts prévus.

- N) Une enseignante ou un enseignant ou un groupe d'enseignantes ou enseignants peuvent élaborer un projet d'activités à être réalisé dans le cadre du plan II. Un tel projet est soumis directement au comité, et doit indiquer le nombre de participantes et participants touchés ainsi qu'une évaluation des frais prévisibles.
- O) Les enseignantes et enseignants qui désirent participer à des colloques ou des congrès d'associations professionnelles par discipline ou niveau d'enseignement doivent en formuler la demande au comité, et lui fournir les renseignements requis.

Répartition du budget

- P) Le partage du montant alloué au plan II s'effectue de la façon suivante, selon la catégorie d'activités :

Le montant alloué au plan II est réparti comme suit entre les deux catégories d'activités : 55% à la catégorie A et 45% à la catégorie B.

1. Activités soumises par la commission ou par le personnel enseignant, conformément aux clauses 7-3.13 et 7-3.14

Le montant alloué à cette catégorie, auquel la commission ajoute annuellement un montant de 10 000 \$, sert à couvrir les dépenses en perfectionnement inhérentes à ces activités, incluant les frais de séjour, de déplacement, et de suppléance occasionnés par ces activités. De cette enveloppe, un montant de 10 000\$ est réservé au financement des projets soumis par la commission.

2. Activités professionnelles soumises conformément à la clause 7-3.15

Le montant alloué à cette catégorie sert à couvrir les frais de séjour et de déplacement, les frais d'inscription ainsi que les frais de suppléance.

- Q) Si, au 1er avril, il reste des sommes disponibles dans l'une ou l'autre des catégories d'activités prévues au paragraphe P, le comité décide de la répartition éventuelle de telles sommes. Cette répartition, le cas échéant, est effectuée sans égard aux proportions déjà prévues ci-dessus.
- R) Les sommes d'argent non utilisées au 30 juin sont ajoutées au montant alloué au plan II (mise à jour) pour l'année scolaire suivante.
- S) La commission assure la réalisation des activités retenues par le comité dans le cadre aux paragraphes M et N et autorise la participation aux activités prévues au paragraphe O, après réception des décisions du comité.

Article 11-10.00 LA TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT

11-10.03 ANNÉE DE TRAVAIL

B) DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL

1. Entre le 1^{er} septembre et le 30 juin, sont des congés fériés, à l'exclusion des samedis et des dimanches, les périodes ou les jours suivants :
 - la fête du Travail;
 - l'Action de grâce;
 - de la veille de Noël au lendemain du Jour de l'An;
 - le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - la fête des Patriotes;
 - la Saint-Jean-Baptiste.
2. Un minimum de six (6) journées pédagogiques est prévu au calendrier scolaire. Celles-ci valent un maximum de quatre (4) heures d'enseignement pour les enseignantes et enseignants sous contrat de même que pour celles et ceux qui sont à taux horaire si ces dernières et derniers sont invités aux journées pédagogiques prévues à l'intérieur de leur période de travail, soit un minimum de journées correspondant au prorata de leur tâche par rapport à celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.
3. Avant le 1^{er} mars de chaque année, conformément à la clause 8-4.02 B) un comité paritaire est formé. Au six (6) membres déjà prévus à ce comité, s'ajoutent un représentant des enseignantes et enseignants du secteur de la formation générale d'adultes et un représentant de la direction des centres d'éducation des adultes. Les parties conviennent que, dans la mesure du possible, les représentants enseignant et direction de l'éducation des adultes proviennent des secteurs différents (Matane et Vallée). Ceci dans une volonté d'avoir la meilleure représentation possible des réalités de la FGA.

Ces personnes participent aux travaux généraux menés par le comité et plus spécifiquement élaborent un projet de calendrier pour le secteur des adultes. Ce projet de calendrier est soumis au même processus que celui prévu pour le secteur des jeunes.

Une journée pédagogique fixée au calendrier signifie que les cours sont suspendus pour tous les élèves des centres d'éducation des adultes de la commission

4. Au plus tard le 1^{er} juin, la commission adopte les calendriers scolaires et en transmet une copie au syndicat.

5. Aucune modification ne peut être apportée aux calendriers scolaires une fois adoptés, à moins qu'une consultation ne soit effectuée auprès du syndicat au moins huit (8) jours à l'avance.
6. L'enseignante en congé de maternité lors de la semaine de relâche peut reporter cette semaine de vacances en avisant par écrit la commission de la date dudit report deux semaines avant l'expiration de son congé.

11-10.04 SEMAINE DE TRAVAIL

A.L.

- C) Ces vingt-sept (27) heures de travail peuvent être augmentées si la tâche éducative dépasse vingt (20) heures par semaine. Dans ce cas, la semaine de travail est égale au temps consacré à dispenser des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés par la commission, et consacré au suivi pédagogique relié à sa spécialité requis par la commission, multiplié par 1,35.

Le temps consacré aux cours et leçons ainsi qu'au suivi pédagogique, tel que décrit au paragraphe précédent, peut atteindre vingt-trois (23) heures par semaine, de façon à permettre qu'une enseignante ou un enseignant bénéficie d'une tâche annuelle moyenne égale à 100% de celle prévue pour une enseignante ou un enseignant régulier.

11-10.05 MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

- A) Les vingt-sept (27) heures de travail prévues à la clause 11-10.04 se situent généralement dans une amplitude quotidienne de huit (8) heures en y incluant la période du dîner. Si elles dépassent ce maximum de huit (8) heures lors d'une journée, ce dépassement doit être compensé lors d'une autre journée du même cycle de telle sorte que l'amplitude du cycle ne dépasse pas une moyenne de 8 heures par jour.
- B) Ces vingt-sept (27) heures incluent les temps de déplacement de l'enseignante ou de l'enseignant itinérant entre les établissements où elle ou il enseigne.
- C) Ces vingt-sept (27) heures incluent tout le temps entre le début et la fin du travail requis par la direction dans une journée à l'exception de la période du dîner et des périodes libérées en vertu du paragraphe F.
- D) Ces vingt-sept (27) heures incluent les temps de déplacement des élèves qui précèdent et suivent chaque période d'enseignement à l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant.
- E) Toutefois, à l'intérieur des vingt-sept (27) heures, une absence peut être autorisée sur demande si la présence de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas requise auprès des élèves.

- F) Toute activité de la tâche éducative fixée à l'horaire durant la période de repas ou après la dernière période d'enseignement de la journée doit permettre de libérer une période d'une durée équivalente à l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant sur le temps de classe lorsqu'elle ou il ne dispense pas son enseignement aux élèves.

Ces moments de libérations sont choisis par l'enseignante ou l'enseignant. Lorsque les périodes libérées sont situées au début ou à la fin d'une demi-journée, l'enseignante ou l'enseignant ne peut se voir confier un temps de présence obligatoire lors du début ou de la fin de cette demi-journée.

11-10.09 FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les frais de déplacement de l'enseignante ou de l'enseignant itinérant qui doit se déplacer entre les établissements où elle ou il enseigne durant la même journée, les frais de déplacement de l'enseignante ou de l'enseignant responsable de stages et de toute enseignante ou de tout enseignant lors des rencontres régionales sont remboursés selon la politique en vigueur à la commission et sur la base des distances établies à l'annexe L III.

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

11-10.11 SUPPLÉANCE

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou affecté en totalité ou en partie à la suppléance. À défaut, la commission offre le remplacement en respectant l'ordre suivant :

- A) à une enseignante ou un enseignant disponible inscrit sur la liste de rappel dans la spécialité et ne détenant pas une tâche complète sur une base annuelle, selon l'ordre de rappel de la liste, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a avisé la commission de son intention de ne pas faire de suppléance sur le formulaire prévu à cet effet;
- B) à une enseignante ou un enseignant disponible travaillant dans le centre dans la spécialité et ne détenant pas une tâche complète sur une base annuelle, selon l'ordre de rappel de la liste de suppléance, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a avisé la commission de son intention de ne pas faire de suppléance sur le formulaire prévu à cet effet;

Dans l'application des paragraphes A et B, la commission, si nécessaire, doit fractionner un remplacement pour en offrir la partie compatible à l'enseignante ou l'enseignant visé à moins qu'un tel fractionnement ne l'empêche de combler la partie résiduelle par une autre personne visée à ces paragraphes ou par une personne répondant au critère de capacité¹ engagée en vertu des paragraphes C à F.

¹ Capacité définie à la clause 11-7.14 B), 1.5 de l'Entente locale.

- C) à une suppléante ou suppléant occasionnel inscrit dans la spécialité sur une liste maintenue par la commission à cet effet. L'ordre de rappel sur cette liste est la date d'entrée en service à la commission à la formation générale des adultes;
- D) à une enseignante ou un enseignant régulier disponible dans la spécialité, selon l'ordre d'ancienneté;
- E) à une enseignante ou un enseignant disponible inscrit sur la liste de rappel dans la spécialité et détenant une tâche complète sur une base annuelle, selon l'ordre de rappel de cette liste;
- F) à une enseignante ou un enseignant disponible travaillant dans le centre dans la spécialité et détenant une tâche complète sur une base annuelle, selon l'ordre de rappel de la liste de suppléance;
- G) à une enseignante ou un enseignant disponible inscrit sur la liste de rappel et ne détenant pas une tâche complète sur une base annuelle;
- H) à une enseignante ou un enseignant disponible travaillant dans le centre et ne détenant pas une tâche complète sur une base annuelle, selon la date d'entrée en service à la formation générale inscrite à la liste de suppléance;
- I) à une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur la liste de suppléance selon la date d'entrée en service à la formation générale inscrite sur cette liste;
- J) à une enseignante ou un enseignant régulier disponible, selon l'ordre d'ancienneté;
- K) à une enseignante ou un enseignant régulier disponible inscrit sur la liste de rappel et détenant une tâche complète sur une base annuelle;
- L) à une enseignante ou un enseignant disponible travaillant dans le centre et détenant une tâche complète sur une base annuelle, selon l'ordre de rappel de la liste de suppléance;
- M) pour parer à une situation d'urgence, la direction, après consultation du conseil syndical, établit un système de dépannage parmi les enseignantes et enseignants du centre pour permettre le bon fonctionnement du centre. Elle assure chacune des enseignantes et chacun des enseignants du centre qu'elle ou il sera traité équitablement dans la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

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

Article 11-11.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENTS À L'ENTENTE

11-11.02 SECTION 2 : GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE)

- A) La procédure de règlement de grief prévue à l'article 9-1.00 s'applique.
- B) L'arbitrage prévu à l'article 9-2.00 s'applique.

Article 11-14.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11-14.02 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- A) La commission et le syndicat coopèrent pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants.
- B) La commission et le syndicat forment un comité spécifique d'hygiène, santé et sécurité au travail. Ce comité peut regrouper plus d'une catégorie d'employées et employés.
- C) L'enseignante ou l'enseignant doit :
 - 1. prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
 - 2. 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;
 - 3. se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la Loi et des règlements applicables à la commission.
- D) 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 :
 - 1. fournir gratuitement ou selon la procédure en vigueur à la commission scolaire l'équipement de sécurité aux enseignantes ou enseignants pour lesquels cet équipement est nécessaire;
 - 2. 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;
 - 3. 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;
 - 4. fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
 - 5. fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
 - 6. permettre à l'enseignante ou l'enseignant de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la Loi et des règlements s'appliquant à la commission.
- E) La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire, en vertu de la Loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les enseignantes et enseignants, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

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

Dès qu'elle est avisée, la direction du centre ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission, se conforme aux procédures prévues par la Loi.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, sans remboursement ni déduction de la banque de jours autorisés.

- G) Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 14-10.06 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 subordonnement aux modalités qui y sont prévues, le cas échéant.

- H) La commission ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un renvoi, un non-rengagement, une mutation, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 14-10.06.

- I) La déléguée, le délégué ou son substitut peut interrompre temporairement son travail, après en avoir informé la direction du centre, sans perte de traitement, de suppléments ni remboursement, dans les cas suivants :

1. lors de la rencontre prévue au troisième alinéa du paragraphe F;
2. 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 son centre concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une enseignante ou d'un enseignant.

PROJET PILOTE

FORMATION À DISTANCE

Ce projet est élaboré selon les balises suivantes :

- Durée de 2 ans;
- Mise en place d'un comité paritaire formé de 3 personnes pour chacune des parties;
- Mandat du comité :
 - évaluer les besoins et la charge de travail associés à la mise en place de la formation à distance au secteur de la FGA;
 - faire des recommandations aux parties quant aux balises à enchâsser dans la convention collective relativement aux fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants affectés à ces tâches et aux conditions de travail qui y sont associées;
 - les travaux de ce comité serviront de base de travail pour l'établissement éventuel de balises visant le secteur FP ou FGJ.
- La commission alloue le nombre d'heures déterminées par les balises ci-dessous à l'enseignante ou l'enseignant qui enseigne à la formation à distance :

groupe Nb élèves	Nombre d'heures alloué pour l'enseignante ou l'enseignant	
	à contrat ¹	à taux horaire
1 - 5	2 h 00 dont 1 h 00 de présence au centre	2 h 45 dont 1 h 00 de présence au centre
6- 15	3 h 00 dont 1 h 30 de présence au centre	4 h 00 dont 1 h 30 de présence au centre
16-25	3 h 30 dont 2 h 00 de présence au centre	4 h 45 dont 2 h 00 de présence au centre
26-35	4 h 30 dont 2 h 00 de présence au centre	6 h 00 dont 2 h 00 de présence au centre
36-45	5 h 00 dont 2 h 00 de présence au centre	6 h 45 dont 2 h 00 de présence au centre
46-55	5 h 30 dont 2 h 00 de présence au centre	7 h 30 dont 2 h 00 de présence au centre
Par tranche de 10 élèves supplémentaires	+ 30 minutes à l'allocation prévue dont 2 h 00 de présence au centre	+ 45 minutes à l'allocation prévue dont 2 h de présence au centre

1. S'ajoute au contrat, selon les paramètres de la convention collective les heures prévues de tâche complémentaire et de TNP.

ANNEXE L-I

RENSEIGNEMENT RELATIFS AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

NOTE : La liste des enseignantes et enseignants doit être dressée selon l'ordre alphabétique et fournir tous les renseignements prévus ci-après selon le code indiqué.	
COLONNE A	NUMÉRO MATRICULE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT
COLONNE B	NOM USUEL ET PRÉNOM DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT
COLONNE C	ADRESSE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT
COLONNE D	NUMÉRO DE TÉLÉPHONE Inscrire le numéro de téléphone avec le code régional.
COLONNE E	SEXE
COLONNE F	DATE DE NAISSANCE
COLONNE G	RÉGIME DE RETRAITE A Régime de retraite des enseignantes et enseignants (RRE) B Régime de retraite des employées et employés du gouvernement et d'organismes publics (RREGOP) C Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) D Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE)
COLONNE H	SCOLARITÉ RÉELLE ATTESTÉE Correspond au nombre d'années de scolarité réelle attestée de l'enseignante ou de l'enseignant.
COLONNE I	EXPÉRIENCE RECONNUE AU 1^{ER} JUILLET PRÉCÉDENT
COLONNE J	ANCIENNETÉ L'ancienneté au 30 juin de l'année scolaire précédente (années, jours).
COLONNE K	ÉCHELON D'EXPÉRIENCE AUX FINS DE TRAITEMENT L'échelon au 1 ^{er} juillet de l'année scolaire en cours.

ANNEXE L-I (suite)

COLONNE L	AUTORISATION LÉGALE D'ENSEIGNER (Qualification) Cette colonne est à remplir pour chaque enseignante et enseignant : A Brevet d'enseignement B Autorisation provisoire d'enseigner C Permis d'enseigner D Non légalement qualifié (tolérance)
COLONNE M	STATUT <u>Enseignante ou enseignant sous contrat à temps plein :</u> A Avec poste régulier à temps plein C Avec poste régulier à temps plein et responsable d'école D En disponibilité E En surplus d'affectation <u>Enseignante ou enseignant sous contrat à temps partiel :</u> H Enseignante ou enseignant sous contrat à temps partiel <u>Enseignante ou enseignant sans contrat :</u> J Suppléante ou suppléant occasionnel K Enseignante ou enseignant à taux horaire
COLONNE N	TRAITEMENT ANNUEL À L'ÉCHELLE Cette colonne est à remplir pour chaque enseignante ou enseignant avec un contrat. Inscrire le traitement annuel en dollars. Ne rien inscrire dans le cas de la suppléante ou du suppléant occasionnel et de l'enseignante ou enseignant à taux horaire ou à la leçon et qui n'exerce que cette seule fonction.
COLONNE O	MONTANT DE RÉMUNÉRATION DE L'ANNÉE CIVILE PRÉCÉDENTE
COLONNE P	CHAMP D'ENSEIGNEMENT ET DISCIPLINE AVEC DESCRIPTION <u>Note importante :</u> Si la personne enseigne dans plusieurs disciplines, inscrire uniquement le code de la discipline principale enseignée durant le plus grand nombre d'heures.
COLONNE Q	LIEU DE TRAVAIL
COLONNE R	POURCENTAGE DE TÂCHE

ANNEXE L-I (suite)

COLONNE S	TYPE DE CONGÉ A Activités syndicales B Prêt de service C Pré-retraite D Invalidité (de plus de 2 ans) E Sabbatique à traitement différé (en congé) F Congé sans traitement à temps partiel G Congé sans traitement à temps plein H Perfectionnement I Recyclage J Affaires relatives à l'éducation L Charge publique M Maternité N Adoption O Droits parentaux (prolongations) P Congé parental T Affectation temporaire
COLONNE T	DATE DE DÉBUT DE CONGÉ
COLONNE U	DATE DE FIN DE CONGÉ
COLONNE V	POURCENTAGE DE CONGÉ

ANNEXE L-II

ATTESTATION D'ABSENCE

Motifs

En application de 11-7.22 B), le cas échéant, au moment de signaler son absence, les enseignantes et enseignants utilisent les motifs déterminés à la liste ci-dessous.

La même liste de motifs est utilisée lors de la complétion du rapport « attestation d'absence » prévu à la clause 11-7.22 D).

CODE	MOTIF
01	Maladie
02	Accident de travail
71	Congés spéciaux (5-14.02 et suivantes: décès, mariage, déménagement, etc.)
07	Force majeure (11-7.25 G)
10	Obligation familiale (5-14.07)
42	Visite médicale grossesse (5-13.19 C)
65	Formation
65	Perfectionnement (plan IIA, plan IIB)
60	Libération syndicale
18	Encadrement stagiaire
65	Insertion professionnelle
70	Groupe à plus d'une année d'études
70	Autre absence autorisée avec solde
20	Autre absence autorisée sans solde
09	Affaire personnelle
19	Activité de préparation à la retraite

Formulaire

Les éléments d'information suivants sont nécessairement contenus au formulaire de déclaration d'absence :

- Numéro matricule
- Nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant
- Lieu de travail
- Motifs de l'absence selon la liste prévue
- Période d'absence (date et durée)
- Signature de l'enseignante ou l'enseignant et la date
- Signature de la personne qui autorise le traitement de l'absence et la date

ANNEXE L-III

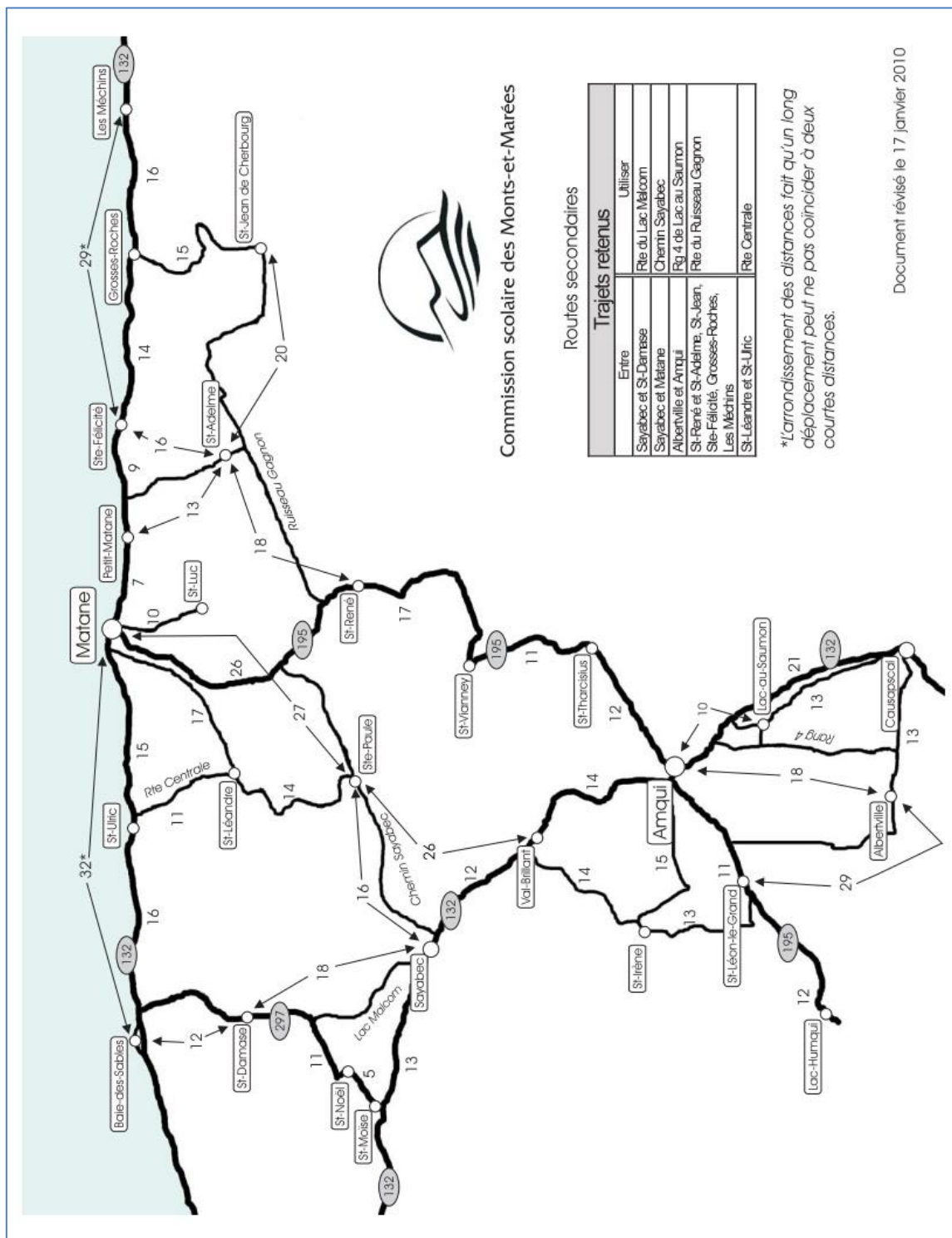
COMMISSION SCOLAIRE DES MONTS-ET-MARÉES – DISTANCES ROUTIÈRES¹

Distances en kilomètres entre les localités	Albertville	AMQUI	Baie-des-Sables	Causapsal	Grosses-Roches	Lac-au-Saumon	Lac-Humqui	Les Méchins	MATANE	Petit-Matane	St-Adelme	St-Damase	St-Jean-Cherb	St-Léandre	St-Léon	St-Luc	St-Moïse	St-Noël	St-René	St-Tharsicius	St-Ulric	St-Vianney	Ste-Félicité	Ste-Irène	Ste-Paule	Sayabec	Val-Brillant
Albertville		18	74	13	105	14	31	121	83	90	76	62	94	72	29	93	57	62	58	30	83	41	92	33	58	44	32
AMQUI	18		56	21	87	10	23	103	65	72	58	44	76	54	11	75	39	44	40	12	64	23	74	15	40	26	14
Baie-des-Sables	74	56		77	62	66	79	78	32	39	52	12	72	27	67	42	28	23	58	68	16	75	48	56	41	30	42
Causapsal	13	21	77		108	13	44	124	86	93	79	65	97	75	32	96	60	65	61	33	86	44	95	36	61	47	35
Grosses-Roches	105	87	62	108		97	110	16	30	23	31	70	15	46	96	40	86	81	47	75	45	64	14	102	57	73	83
Lac-au-Saumon	14	10	66	13	97		33	113	75	82	68	54	86	64	21	85	49	54	50	22	75	33	84	25	50	35	24
Lac-Humqui	31	23	79	44	110	33		126	88	95	81	66	97	77	12	98	62	67	63	35	88	46	97	25	63	49	37
Les Méchins	121	103	78	124	16	113	126		46	39	45	86	30	62	114	56	102	97	63	91	61	80	29	118	73	89	99
MATANE	83	65	32	86	30	75	88	46		7	20	40	40	16	78	10	56	51	26	54	15	43	16	80	27	43	53
Petit-Matane	90	72	39	93	23	82	95	39	7		13	47	33	23	85	17	63	58	33	61	22	50	9	87	34	50	60
St-Adelme	76	58	52	79	31	68	81	45	20	13		60	20	36	69	30	76	71	18	46	35	35	16	73	47	63	72
St-Damase	62	44	12	65	70	54	66	86	40	47	60		80	36	55	50	16	11	54	56	25	67	56	44	34	18	30
St-Jean-Cherb	94	76	72	97	15	86	97	30	40	33	20	80		56	87	50	78	83	36	64	55	53	36	91	49	65	77
St-Léandre	72	54	27	75	46	64	77	62	16	23	36	36	56		67	26	43	48	34	62	11	51	32	56	14	30	42
St-Léon	29	11	67	32	96	21	12	114	78	85	69	55	87	67		86	50	55	51	23	76	34	85	13	53	37	25
St-Luc	93	75	42	96	40	85	98	56	10	17	30	50	50	26	86		66	71	36	64	25	53	26	90	37	53	65
St-Moïse	57	39	28	60	86	49	62	102	56	63	76	16	78	43	50	66		5	49	51	41	62	72	39	29	13	25
St-Noël	62	44	23	65	81	54	67	97	51	58	71	11	83	48	55	71	5		54	56	36	66	68	42	34	18	29
St-René	58	40	58	61	47	50	63	63	26	33	18	54	36	34	51	36	49	54		28	41	17	34	45	20	36	54
St-Tharsicius	30	12	68	33	75	22	35	91	54	61	46	56	64	62	23	64	51	56	28		68	11	61	28	47	37	26
St-Ulric	83	64	16	86	45	75	88	61	15	22	35	25	55	11	76	25	41	36	41	68		62	31	67	25	41	53
St-Vianney	41	23	75	44	64	33	46	80	43	50	35	67	53	51	34	53	62	66	17	11	62		51	38	37	49	37
Ste-Félicité	92	74	48	95	14	84	97	29	16	9	16	56	36	32	85	26	72	68	34	61	31	51		90	43	59	71
Ste-Irène	33	15	56	36	102	25	25	118	80	87	73	44	91	56	13	90	39	42	45	28	67	38	90		42	26	14
Ste-Paule	58	40	41	61	57	50	63	73	27	34	47	34	49	14	53	37	29	34	20	47	25	37	43	42		16	26
Sayabec	44	26	30	47	73	35	49	89	43	50	63	18	65	30	37	53	13	18	36	37	41	49	59	26	16		12
Val-Brillant	32	14	42	35	83	24	37	99	53	60	72	30	77	42	25	65	25	29	54	26	53	37	71	14	26	12	

¹ L'arrondissement des distances fait qu'un long déplacement peut ne pas coïncider à deux courtes distances.

ANNEXE L-III (suite)

COMMISSION SCOLAIRE DES MONTS-ET-MARÉES – ROUTES SECONDAIRES



ANNEXE L-IV

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis

Adhésion - Personnel enseignant

Renseignements importants

Prénom: ☐ M. ou ☐ Mme _____

Nom: _____

Nom à la naissance: ☐ identique ou _____

Adresse: _____

Ville: _____

Code postal: _____ Téléphone: _____

Date de naissance: _____

Adresse électronique: _____

Nom de l'employeur actuel: ☐ Des Phares ☐ Des Monts-et-Marées

Qualification légale

☐ Tolérance d'engagement

☐ Permis d'enseigner

☐ Autorisation provisoire

☐ Brevet d'enseignement

Formation pertinente

Indiquer S.V.P. la formation pertinente à l'enseignement que vous avez complétée en précisant votre spécialisation (D.E.P., technique collégiale, certificat ou baccalauréat en éducation).

Diplôme : _____

Spécialisation : _____

Adhésion et autorisation

Je donne librement mon adhésion au Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis (S.E.R.M.) et je m'engage à observer ses statuts, règlements et décisions.

En foi de quoi, j'ai signé et autorisé mon employeur à faire un prélèvement unique de 5\$ sur mon traitement constituant mon droit d'entrée dans le syndicat sus-mentionné.

Fait et signé à _____,

ce _____ ième jour du mois de _____ 20_____.

Signature: _____

Témoin: _____

À moins que la ou le signataire ne fournisse à la commission une preuve que sa demande d'adhésion a été transmise au syndicat, la commission adresse l'original de cette formule et le paiement au syndicat.

ANNEXE L-V

LISTE DE RAPPEL AU 30 JUIN 2014

Spécialité	Nom de l'enseignante ou de l'enseignant (selon l'ordre de priorité)
Alphabétisation	1. Fillion, Margot 2. Larrivée, Suzanne
Anglais	1. Thériault, Sylvie 2. Witala, Deborah 3. Boudreault, Sylvie
Développement personnel et social	1. Fillion, Margot 2. Larrivée, Suzanne
Français	1. Boudreault, Sylvie 2. Chartrand, Caroline 3. Martineau, Maude 4. Michaud, Manon 5. Fortin, Mylène 6. Roy, Suzie 7. Lavoie, Marie-Eve 8. Ferland Liliane
Intégration sociale	1. Fillion, Margot 2. Larrivée, Suzanne 3. Paradis, France 4. Bélanger, Nathalie-Patricia 5. Arsenault, Janique (1 refus) 6. Vallée, Nicolas 7. Ferlatte, Carol 8. Therrien, Marie-Chantal 9. Gauthier, Patrick
Intégration socioprofessionnelle	1. Fillion, Margot 2. Lévesque, Gilbert (menuiserie – ouvrier atelier) 3. Yahyaoui, Mohamed (cuisine) 4. Tardif, Hélène (horticulture) 5. Dubé, Isabelle (aide ébéniste) 6. Dionne, Emilie (aide maraîcher) 7. Bernatchez, Jessica 8. Vallée, Nicolas 9. Bélanger, Nathalie-Patricia
Mathématiques et Sciences	1. Larrivée, Suzanne 2. Emond, Marius 3. Dery, Hélène 4. Bélanger, Nathalie-Patricia 5. Libersan, Geneviève 6. Jean-Gagnon, Jean-Philippe
Sciences humaines	1. Bélanger, Nathalie-Patricia
Sciences informatiques	1. -

ANNEXE L-VI

ENCADREMENT DES STAGIAIRES DE LA FORMATION À L'ENSEIGNEMENT

*Entente intervenue entre la Commission scolaire des Monts-et-Marées
et le Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis
initialement convenue le 3 mai 2004
modifiée avec la conclusion de la négociation en juin 2014*

1. Le syndicat et la commission scolaire reconnaissent la nécessité pour le personnel enseignant de participer à la formation pratique des étudiantes et étudiants de l'université qui se destinent à l'enseignement.

Ils conviennent également de l'importance de bien outiller les maîtres-associés dans leur fonction d'encadrement des stagiaires.
2. La commission s'associe au syndicat dans l'organisation de la formation pratique par les stages et s'engage à :
 - A) transmettre au syndicat dans les meilleurs délais la liste des maîtres-associés agissant à ce titre durant l'année scolaire en cours, ainsi que la liste des candidatures transmises à l'Université du Québec à Rimouski pour cette année scolaire ;
 - B) transmettre au syndicat les renseignements concernant les dépenses imputées au budget de l'encadrement des stagiaires par les enseignantes et enseignants au moment de la fermeture du budget (automne).
3. La commission et le syndicat conviennent de reporter d'année en année les sommes d'argent que la commission reçoit pour l'encadrement des stagiaires. Ces sommes ne peuvent servir à d'autres fins qu'à financer les frais de déplacement reliés aux activités d'encadrement par ou pour les maîtres-associés et les coûts des suppléances occasionnés par les libérations des enseignantes et enseignants prévus au point 5 de la présente.
4. La commission convient d'affecter les surplus annuels du budget dédié à l'encadrement des stagiaires au financement d'un programme d'insertion professionnelle des jeunes enseignantes et enseignants dont les activités et l'utilisation des fonds devront faire l'objet d'une entente avec le syndicat. Les surplus de l'année scolaire 2000-2001 constitueront le budget de démarrage de ce programme.
5. Les parties conviennent des modalités de libération suivantes pour les maîtres-associés pour chacune des années de l'entente :
 - A) Formation
Une journée de libération pour permettre des échanges avec les responsables universitaires des stagiaires ou des programmes de stage, lorsque l'enseignant est requis ou lorsque cette formation a lieu. L'utilisation de cette journée ne diminue pas le nombre de journées prévu pour compenser l'accompagnement.

ANNEXE L-VI (suite)

B) Accompagnement

Un nombre variable de jours est accordé au maître-associé selon ce qui est établi ci-après. Le temps compensé peut, en tout ou en partie et au choix de l'enseignante ou de l'enseignant :

1. Être repris en temps :

Dans ce cas, ces journées ne peuvent être utilisées durant une période où l'enseignante ou l'enseignant agit à titre de maître-associé.

Ces journées seront utilisées au cours de l'année d'accompagnement, selon la formule des libérations avec suppléance ou, après entente avec la direction de l'école, selon une formule de libération sans suppléance. Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant pourra reporter l'utilisation d'un maximum de 5 jours d'accompagnement à l'année scolaire suivante. Ces derniers devront être utilisés durant la période qui va du début de l'année scolaire jusqu'à la période du congé des fêtes.

Au secondaire, la direction doit accepter une proposition de reprise de temps lors des périodes de surveillance d'examens à moins qu'elle n'engendre une impossibilité de remplacement. Le cas échéant, 240 minutes de surveillance valent une journée compensée.

2. Être monnayé et payé au tarif quotidien de la suppléance occasionnelle pour chacune des journées accumulées.

Programmes de baccalauréat en enseignement de l'UQAR ¹

Préscolaire – Primaire :	Stages 1, 2 et 3	(2 jours)
	Stage 4	(4 jours)
Secondaire :	Stages 1, 2 et 3	(2 jours)
	Stage 4	(4 jours)
Adaptation scolaire :	Stages 1 et 2	(2 jours)
	Stage 3	(3 jours)
	Stage 4	(4 jours)

6. Le nombre de journées d'accompagnement est doublé pour les enseignantes ou les enseignants qui supervisent deux stagiaires en même temps.
7. La commission accepte de ne pas ajouter à la tâche régulière des autres enseignantes et enseignants d'une école des éléments de tâche dont pourraient être libérés les maîtres-associés, sous réserve des dispositions régissant les enseignantes et enseignants en disponibilité.
8. La présente entente se renouvelle automatiquement et sans avis à moins que l'une des parties ne la dénonce en tout ou en partie par un avis écrit envoyé à l'autre partie avant le 30 avril et ce, pour l'année scolaire suivante. Le cas échéant, les parties conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais pour en arriver à une nouvelle entente. Si celle-ci n'est pas conclue avant le 30 juin, la présente entente reste en vigueur. Les parties peuvent convenir de poursuivre le processus de discussion.

¹ Le nombre de journées d'accompagnement pour l'encadrement des stagiaires provenant d'autres universités sera établi selon la durée des stages des programmes pertinents en proportion de ce qui est établi pour les stages des programmes de l'UQAR en vigueur pour l'année scolaire 2003-2004 et les suivantes.

ANNEXE L-VII

PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE DU NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT

*Entente intervenue entre la Commission scolaire des Monts-et-Marées
et le Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis
modifiée le 7 janvier 2012*

PRÉSENTATION

Dans leur volonté de supporter les enseignantes et enseignants qui en sont à leurs premières années d'exercice de leur profession, la Commission scolaire des Monts-et-Marées et le Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis conviennent de mettre en place un Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant.

1.0 OBJECTIFS DU PROGRAMME

1.1 Objectif général

Le Programme d'insertion professionnelle est un programme d'encadrement qui vise à faciliter l'entrée dans la profession du nouveau personnel enseignant. Il implique une formule d'aide précise et soutenue pour amener l'enseignante ou enseignant à s'intégrer autant dans la profession que dans son milieu d'intervention.

1.2 Objectifs spécifiques

- 1.2.1 Développer une structure d'accueil du nouveau personnel enseignant dès son arrivée à l'école ou au centre.
- 1.2.2 Supporter le nouveau personnel enseignant dans la prise en charge des responsabilités liées à sa profession et à la tâche qui lui est confiée sans viser l'évaluation du personnel.
- 1.2.3 Aider la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant à établir des liens entre sa pratique et les apprentissages faits lors de sa formation initiale.
- 1.2.4 Répondre à des besoins spécifiques de perfectionnement exprimés par le nouveau personnel enseignant afin de parfaire l'acquisition de connaissances et le développement de compétences reliées à sa profession.
- 1.2.5 Mettre à contribution la richesse de l'expertise professionnelle du personnel enseignant expérimenté.

ANNEXE L-VII (suite)

2.0 LES PERSONNES CONCERNÉES

2.1 La nouvelle enseignante et le nouvel enseignant

Aux fins du Programme d'insertion professionnelle, les nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants sont regroupés selon les catégories d'emplois suivantes :

- A - personnel suppléant occasionnel ayant au plus 10 années d'expérience;;
- B - personnel enseignant à la leçon ou à taux horaire (moins de 200 heures prévues sur une base annuelle);
- C - personnel enseignant à temps partiel ou à taux horaire, pour moins d'un an et pour une proportion de tâche inférieure à 50% sur une base annuelle ;
- D - personnel enseignant à temps partiel ou à taux horaire, pour 50% ou plus d'une tâche annuelle;
- E - personnel enseignant à temps plein qui a moins de 5 années d'expérience, s'il n'a pas été rejoint par le programme dans une des catégories précédentes;
- F- personnel enseignant dont la tâche est modifiée de façon majeure (+ de 60%);
- G- personnel enseignant possédant entre 5 et 10 ans d'expérience dont il s'agit du premier contrat travaillé.

2.2 L'enseignante-accompagnatrice, l'enseignant-accompagnateur

2.3 Les enseignantes et enseignants de l'école ou du centre

2.4 La directrice ou le directeur de l'école ou du centre concerné

2.5 La directrice ou le directeur des services éducatifs et celle ou celui du service des ressources humaines

2.6 Le comité du Programme d'insertion professionnelle

Ce comité paritaire est composé de trois représentantes ou représentants de chacune des parties (commission et syndicat).

3.0 PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE

3.1 Le personnel (catégories A, B, C, D, E, F et G) s'inscrit au programme sur une base volontaire.

3.2 Le programme prévoit les activités d'accueil et détermine les outils d'information à fournir à tout le nouveau personnel enseignant (catégories A, B, C, D, E et G).

3.3 Chaque enseignante ou enseignant appartenant aux catégories C, D, E, F ou G peut être jumelé à une enseignante-accompagnatrice ou un enseignant-accompagnateur de son choix si cette dernière ou ce dernier se qualifie conformément à l'annexe 2 et enseigne dans son école ou son centre.

ANNEXE L-VII (suite)

- 3.4 Ce programme d'accompagnement est d'une durée d'un an. Cependant, pour tout nouveau personnel enseignant à temps partiel ayant une tâche inférieure à 75% sur une base annuelle, le programme peut être de deux ans. (catégories C, D et G)
- 3.5 Le programme inclut des sessions de perfectionnement spécifiques selon les besoins exprimés par le nouveau personnel (catégories A, C, D et E). Le comité d'insertion professionnelle en autorise l'organisation.
- 3.6 Pour celles et ceux concernés par les points 3.3, 3.4 et 3.5, l'inscription au programme peut se faire au cours des cinq premières années d'expérience pour les catégories C, D et E, et au cours des dix premières années d'expérience pour la catégorie G.
- 3.7 Le programme comprend quatre niveaux d'actions liées aux besoins du nouveau personnel :
- accueil (catégories A, B, C, D et E);
 - information (catégories A, B, C, D, E et G);
 - support et accompagnement (catégories C, D, E, F et G);
 - formation et perfectionnement (catégories A, D et E).

4.0 MODALITÉS D'APPLICATION

Le programme indique les actions à faire, les rôles et les responsabilités des intervenantes et intervenants. Les modalités spécifiques d'application sont convenues dans les établissements scolaires entre la direction et le personnel enseignant.

- 4.1 **Accueil (catégories A, B, C, D et E) :** importance d'avoir une attitude d'accueil, d'ouverture, d'aide envers tout le nouveau personnel enseignant.

4.1.1 Rôle de la commission scolaire

À chaque début d'année scolaire, en concertation avec le syndicat, organiser une rencontre du nouveau personnel enseignant.

4.1.2 Rôle de la direction

Tout au long de l'année, accueillir tout nouveau personnel dès son arrivée dans son école ou son centre. L'accueil des suppléantes et suppléants peut être délégué à la direction adjointe, au personnel de secrétariat, à la responsable ou au responsable dans son établissement scolaire, à une enseignante ou à un enseignant qui accepte de le faire.

4.1.3 Rôle du personnel enseignant

Dans le cadre du programme d'insertion professionnelle et selon les modalités convenues à l'école ou au centre, accueillir le nouveau personnel enseignant.

ANNEXE L-VII (suite)

4.2 Information (catégories A, B, C, D, E et G) : des informations sont nécessaires notamment sur les services de la commission scolaire, le fonctionnement de l'établissement scolaire: projet éducatif, règles, habitudes, droits et devoirs des enseignantes et enseignants, etc.

4.2.1 Rôle de la commission scolaire et du syndicat

Préparer et transmettre à la rencontre mentionnée à 4.1.1 un document d'information générale. (Voir annexe 1). En cours d'année, ce document sera rendu disponible au nouveau personnel enseignant dans les établissements.

4.2.2 Rôle de la direction

- Diffuser le Programme d'insertion professionnelle et le plan d'action du comité à tout le nouveau personnel enseignant.
- Produire et diffuser les différents documents d'information pour son établissement scolaire:
 - pour les suppléantes et suppléants (catégorie A), remettre un document synthèse des principaux règlements et des procédures propres à l'établissement scolaire; (Voir annexe 1)
 - pour les autres enseignantes et enseignants (catégories B, C, D et E), faire connaître, selon une forme choisie lors de leur arrivée à l'établissement scolaire, les informations pertinentes au fonctionnement de l'école ou du centre et les éléments pédagogiques pertinents. (Voir annexe 1)

4.3 Support et accompagnement (catégories D, E, F et G) : la mesure de soutien privilégiée est la mise en place d'un processus d'accompagnement sous la forme d'un mentorat par une enseignante ou un enseignant d'expérience. D'autres formes de support peuvent être prévues par le comité paritaire si ce moyen ne peut être mis en place.

4.3.1 Rôle de la direction

- Présenter le Programme d'insertion professionnelle.
- Faciliter la réalisation d'activités d'accompagnement prévues dans le Programme d'insertion professionnelle.
- Présenter à toutes les enseignantes et à tous les enseignants le rôle d'accompagnatrice ou accompagnateur, les modalités de compensation prévues au Programme d'insertion professionnelle et recevoir l'offre des personnes intéressées.

ANNEXE L-VII (suite)

- S'assurer que l'enseignante-accompagnatrice ou enseignant-accompagnateur choisi satisfait aux critères prévus à l'annexe 2 et appose sa signature sur le formulaire. (annexe 4)
- Dès le mois d'octobre, rencontrer le personnel enseignant (catégories B, C, D, E et F) de l'école ou du centre pour partager sur les besoins exprimés (information, support) en matière d'insertion professionnelle.
- Mettre en place les moyens de support appropriés selon les besoins exprimés.
- Assurer le suivi du jumelage en apposant sa signature sur le rapport d'activités et faire suivre au comité. (annexe 5)

4.3.2 Rôle de l'enseignante-accompagnatrice ou enseignant-accompagnateur

- Fournir un soutien particulier au regard de la tâche et des compétences à développer (gestion de classe, planification, stratégies d'enseignement, évaluation des apprentissages, pratique réflexive, etc.).
- Informer la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant de l'ensemble des autres ressources en mesure de lui venir en aide.
- Conseiller la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant sur ses choix en formation continue.
- Respecter la personnalité et l'originalité de l'acte professionnel de la nouvelle enseignante ou du nouvel enseignant.
- Conseiller dans une dynamique de soutien et non d'évaluation.
- Fournir un rapport d'activités à la direction 2 fois par année, en janvier et juin.

4.3.3 Rôle du personnel enseignant

- Collaborer à l'accompagnement du nouveau personnel enseignant.

4.4 **Formation et perfectionnement (catégories A, D et E) :** des formations peuvent être organisées selon les besoins exprimés par le nouveau personnel. Le comité d'insertion professionnelle en autorise l'organisation.

4.4.1 Rôle de la direction

- Consulter le nouveau personnel sur leurs besoins spécifiques en perfectionnement.
- Transmettre les besoins au comité d'insertion professionnelle.

ANNEXE L-VII (suite)

4.4.2 Rôle du comité d'insertion professionnelle

- Consulter le personnel (catégorie A) sur les besoins spécifiques en perfectionnement;
- Autoriser les activités de perfectionnement spécifiques pour les nouvelles et les nouveaux selon les besoins exprimés.

4.4.3 Rôle de la commission scolaire

- Offrir des activités de formation qui reflètent les préoccupations des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants.
- Organiser les activités de perfectionnement autorisées par le comité paritaire.

4.5 Mesure de compensation

L'enseignant accompagnateur bénéficie d'une compensation telle que spécifiée à l'annexe. (Annexe 3)

5.0 RESPONSABILITÉS DU COMITÉ PARITAIRE DU PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Le comité :

- 5.1 établit un plan d'action annuel (mai ou juin);
- 5.2 établit et transmet aux écoles et centres, dès que possible, la liste du nouveau personnel enseignant concerné par le programme;
- 5.3 identifie les outils d'information ou autres outils utiles au programme.
- 5.4 établit un calendrier de travail;
- 5.5 autorise l'organisation des activités de perfectionnement selon les besoins exprimés par le nouveau personnel;
- 5.6 assume la gestion du budget alloué au Programme d'insertion professionnelle selon les modalités qu'il détermine en respectant les paramètres prévus à l'annexe 3 et reçoit le rapport financier annuel;
- 5.7 propose des mesures de soutien ou d'accompagnement pour les écoles ou centres où il n'est pas possible d'organiser un service d'enseignante-accompagnatrice ou enseignant-accompagnateur;

ANNEXE L-VII (suite)

- 5.8 reçoit les rapports d'activités et en fait l'analyse;
- 5.9 autorise les demandes de renouvellement en conformité avec le paragraphe 3.4;
- 5.10 autorise les situations où une enseignante-accompagnatrice ou un enseignant-accompagnateur est jumelé à plus de 2 enseignantes ou enseignants à la fois;
- 5.11 fait le point sur la réalisation des activités prévues au plan d'action à partir des informations fournies par les directions d'école et de centre;
- 5.12 annuellement, fait rapport à la commission scolaire et au syndicat de son mandat et de l'état de réalisation du programme.

6.0 MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

La présente entente se renouvelle automatiquement et sans avis à moins que l'une des parties ne la dénonce, en tout ou en partie, par un avis écrit envoyé à l'autre partie ou signifié au procès-verbal, d'une rencontre du comité avant le 30 avril et ce, pour l'année scolaire suivante. Le cas échéant, les parties conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais pour en arriver à une nouvelle entente. Si celle-ci n'est pas conclue avant le 30 juin, la présente entente reste en vigueur pour l'année suivante.

Annexe 1

DOCUMENTS D'INFORMATION

- 1.0 Documents d'information à remettre à la rencontre prévue à 4.2.1 et à transmettre aux écoles et aux centres :
 - 1.1 Par la commission :
 - la référence aux politiques
On y indique que la direction donne accès, au personnel enseignant, au texte de toutes les politiques de la commission;
 - la présentation des différents services de la commission (éducatifs, ressources humaines, financiers, etc.);
 - les différents programmes, dont le programme d'aide aux employées et employés;
 - le règlement du personnel;
 - le programme de perfectionnement;
 - la politique d'embauche;
 - toute autre information jugée pertinente.

ANNEXE L-VII (suite)

1.2 Par le syndicat :

- structure politique;
- structure de services;
- champs d'action;
- modalités de participation à la vie syndicale.

2.0 Documents d'information préparés par la direction et transmis au nouveau personnel enseignant (cartable dans les établissements)

2.1 Pour les suppléantes et suppléants (catégorie A)

La direction met à jour et transmet au personnel enseignant de son école ou son centre les documents synthèses des principaux règlements et des procédures propres à l'établissement. Le personnel enseignant les utilise dans la mise à jour du cartable « Trousse du suppléant » :

- nom de la personne responsable de l'accueil;
- gestion des absences;
- règles de vie;
- impression ou photocopie;
- horaires de l'école ou du centre;
- mesures d'urgence y incluant le nom d'une personne responsable;
- organisation physique de l'école ou du centre;
- toute autre information jugée pertinente.

2.2 Pour les autres enseignantes et enseignants (catégories B, C, D, E et F)

Un document comportant deux sections :

- fonctionnement de l'école ou du centre : règles de vie, horaire, surveillance, gestion des absences, impressions ou photocopies, mesures d'urgence y incluant le nom de la personne responsable; organisation physique de l'école ou du centre et toute autre information jugée pertinente;
- éléments pédagogiques : projet éducatif de l'école ou du centre, accès à différents documents pédagogiques, les mesures d'appui et de soutien à l'intégration des élèves EHDAA, plan de réussite, politique d'évaluation des apprentissages et les modalités propres à l'école ou au centre et toute autre information jugée pertinente.

ANNEXE L-VII (suite)

Annexe 2

GUIDE POUR LE CHOIX DE L'ENSEIGNANTE-ACCOMPAGNATRICE OU ENSEIGNANT-ACCOMPAGNATEUR

L'enseignante-accompagnatrice ou enseignant-accompagnateur devrait :

- posséder au moins cinq années d'expérience dans l'enseignement, dans la mesure du possible;
- être disponible et intéressé;
- posséder une bonne connaissance du projet éducatif, des règles de vie et des autres règlements de l'école ou du centre;
- posséder une bonne connaissance du programme de formation;
- favoriser le développement de stratégies d'apprentissage et d'approches pédagogiques diversifiées;
- être habile à établir une communication interpersonnelle de qualité et être capable d'écoute active;
- être un bon guide, un bon soutien et respecter la confidentialité dans ses rapports avec les débutantes et débutants;
- avoir, dans la mesure du possible, des affinités individuelles et professionnelles avec la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant concerné.

Annexe 3

MODALITÉS DE FINANCEMENT ET DE GESTION

1. Financement et allocation annuelle:

Le financement du Programme d'insertion professionnelle est d'abord assuré par l'ensemble des surplus cumulés des années antérieures de la mesure 30030 – Encadrement des stagiaires.

Au 30 juin 2008, le surplus cumulé était de 103 611 \$. Pour satisfaire aux règles ministérielles de gestion des surplus des commissions scolaires, un maximum de 10 % de ce montant est disponible annuellement. À ce montant, s'ajoutent annuellement le montant résiduel de la mesure 30030 et ceux du 30 juin 2009 et du 30 juin 2010.

ANNEXE L-VII (suite)

L'allocation annuelle est déterminée à partir du montant disponible des surplus cumulés. À ce montant, pourra s'ajouter une somme déterminée par la Commission afin de maintenir le programme et en combler les besoins.

2. Utilisation des fonds :

25% pour des activités de formation autorisées par le comité paritaire à l'intention des enseignantes et enseignants visés par le programme ;

75% en compensation pour les enseignantes et enseignants qui réalisent les mesures d'accompagnement et, le cas échéant, les frais de déplacement, selon la politique en vigueur à la commission, si l'enseignante-accompagnatrice ou enseignant-accompagnateur ne travaille pas dans l'école ou le centre de l'enseignante ou enseignant inscrit au programme.

Dans le cas où les parties conviendraient de déléguer des membres du comité paritaire à un colloque ou un congrès dont le thème porte sur l'insertion professionnelle, la participation des enseignantes et enseignants membres du comité paritaire serait défrayée par le fonds.

3 - Compensation établie :

La compensation est de maximum deux (2) jours par enseignante accompagnée ou enseignant accompagné pendant plus de 100 jours prévus au calendrier scolaire et d'une journée dans les autres cas. Le comité allouera une journée lors de l'acceptation des demandes de jumelage (vers le mois de novembre) et une deuxième à l'analyse des rapports d'activités (vers le mois de janvier).

Le temps compensé peut, en tout ou en partie et au choix de l'enseignante ou de l'enseignant :

A) Être repris en temps :

Ces journées seront utilisées à partir du mois de janvier de l'année d'accompagnement, selon la formule des libérations avec suppléance ou, après entente avec la direction de l'école ou du centre, selon une formule de libération sans suppléance. Malgré ce qui précède, l'enseignante ou enseignant pourra reporter l'utilisation d'un maximum de 5 jours d'accompagnement à l'année scolaire suivante. Ces derniers devront être utilisés durant la période qui va du début de l'année scolaire jusqu'à la période du congé des fêtes.

Au secondaire, la direction doit accepter une proposition de libération lors des périodes de surveillance d'examens à moins qu'elle n'engendre une impossibilité de remplacement. Le cas échéant, 240 minutes de surveillance valent une journée compensée.

ANNEXE L-VII (suite)

- B) Être monnayé et payé au tarif quotidien de la suppléance occasionnelle pour chacune des journées accumulées (versement au plus tard le 30 juin).

L'enseignante ou enseignant doit indiquer son choix avant le début de la période d'accompagnement. Si elle ou il choisit le temps compensé, les journées non utilisées au 31 décembre de l'année qui suit l'accompagnement sont automatiquement monnayées (versement au plus tard à la dernière paie de janvier).

4 - Libération des enseignantes et enseignants participant au comité paritaire :

Paie par la commission de la suppléance occasionnelle pour les 4 premières rencontres de l'année (une demi-journée par rencontre) ;

Paie par le syndicat de la suppléance occasionnelle par d'éventuelles rencontres supplémentaires dans une année.

ANNEXE L-VIII

DEMANDE DE CONGÉ SANS TRAITEMENT, DÉLAIS APPLICABLES

Délais applicables		
Types de congé	Délais	
Congé sans traitement temps plein pour toute l'année scolaire	1 ^{er} avril précédent	
Congé sans traitement temps plein pour une partie d'année scolaire	Congé débutant le 1^{er} jour de travail	
	Préscolaire et primaire 15 juin précédent	Les autres dernier jour de travail de l'année scolaire précédente
Congé sans traitement à temps partiel pour toute l'année scolaire	Congé débutant après le 1^{er} jour de travail	
	30 jours à l'intérieur du calendrier scolaire et avant la date prévue du début du congé	
Congé sans traitement à temps partiel pour une partie d'une année scolaire	Préscolaire et primaire 15 juin précédent	Les autres dernier jour de travail de l'année scolaire précédente
	Congé débutant après le 1^{er} jour de travail	
	30 jours à l'intérieur du calendrier scolaire et avant la date prévue du début du congé	

ANNEXE L-IX

FORMULAIRE « FEUILLE DE TEMPS »



Commission scolaire des Monts-et-Marées

Secteur Jeunes O
Secteur Éducation des adultes O
Secteur Formation professionnelle O

FEUILLE DE TEMPS

SUPPLÉANCE - DÉPANNAGE - ENSEIGNEMENT À LA LEÇON - COURS À DOMICILE - TAUX HORAIRE

NOM ET PRÉNOM		MATRICULE	CODE DE LIEU DE TRAVAIL

SEMAINE DÉBUTANT : (AA-MM-JJ) _____ TITRE DE L'EMPLOI : _____ CODE D'EMPLOI : _____

Date	Jour	Tâche réalisée - dans le cas de suppléance, indiquez le nom de la personne remplacée	Code Budgétaire	Nombre de Min.	Total
	LUNDI				
	MARDI				
	MERCREDI				
	JEUDI				
	VENDREDI				
				TOTAL :	

Signature : de la directrice / du directeur _____

Enseignante / Enseignant _____

Conserver la copie rose et faire parvenir les autres copies à la secrétaire de l'école

RÉSERVÉ AU SERVICE DES R.H. ET AU SERVICE DE LA PAIE			
COCHER PAIEMENT	✓	P) 1/1000 supp. Dépannage	X _____
101004 Suppléance primaire		1) supp. 1/200	X _____
101005 Suppléance secondaire		2) supp. 60 min. et -	X _____
101006 Leçon primaire		3) supp. 61 à 150 min.	X _____
101007 Leçon secondaire		4) supp. 151 à 210 min.	X _____
101010 Domicile primaire		5) supp. + de 210 min.	X _____
101011 Domicile secondaire		6) supp. pér. + 60 min. sec.	X _____
101014 Taux horaire		H) taux horaire	X _____
104506 Suppl. dépannage		L) leçon	X _____
		M) leçon < 45 min ou > 60 min	X _____
		M) taux horaire < 50 min ou 60 mir	X _____

Blanche : secrétariat de l'école

Jaune : RH

Rose : employé(e)

REMARQUE :

ANNEXE L-X

**MODIFICATION DE LA SÉQUENCE DU VERSEMENT DU TRAITEMENT,
APPLICATION DU MÉCANISME DE RETENUE PRÉVU À LA CLAUSE 11-8.10 K)**

Matricule : _____

Identification (Nom, prénom) : _____

Extrait de la clause 11-8.10 K)

1. afin de minimiser les impacts de ce réajustement, le personnel enseignant régulier peut demander à la commission de retenir l'équivalent de 10/260 de son traitement annuel net, étant entendu que cette retenue est étalée sur l'ensemble des 26 versements de cette année scolaire;
2. cette demande écrite, à l'aide du formulaire prévu à cet effet, doit être déposée à la commission scolaire au plus tard le 30 juin¹ précédant l'année scolaire visée;
3. le montant ainsi retenu est versé à l'enseignante ou l'enseignant durant la période où, n'eût été le fait du réajustement de la séquence, il y aurait eu un versement de traitement.

^{1.} Les personnes qui obtiendraient un poste régulier après le 30 juin, auront jusqu'au 15 décembre pour déposer leur demande. Les ajustements nécessaires au calcul du pourcentage seront appliqués à la retenue.

Je désire me prévaloir du mécanisme de retenu du traitement prévu à la clause 11-8.10 K) pour l'année scolaire _____. Ce mécanisme entrera en vigueur dès le premier versement de l'année visée. Le montant ainsi retenu me sera versé à la date où il y aurait dû avoir un versement de traitement n'eût été de la modification de la séquence.

Signature de l'enseignante ou l'enseignant

_____ **Date :** _____

**Faire parvenir ce formulaire au Service des ressources humaines,
au plus tard le 30 juin¹ précédant l'année scolaire visée.**

À titre indicatif, les prochains réajustements auront lieu durant la période d'été suivant les années scolaires : 2021-2022, 2032-2033, 2043-2044.

ANNEXE L-XI

RETRAIT PRÉVENTIF

1. Une enseignante enceinte ou qui allaite, produisant au Service des ressources humaines un certificat médical prescrivant un retrait immédiat du travail à cause de risques biologiques (ex : parvovirus), est retournée à son domicile et bénéficie immédiatement du programme pour une maternité sans danger (PMSD) durant la période d'attente de ses résultats aux tests immunologiques. Ce certificat peut être acheminé par courriel ou télécopieur. Après réception des résultats aux tests, la commission confirme le retrait ou procède à une nouvelle affectation selon les dispositions de la présente entente.
2. Cette enseignante doit fournir à la commission, dans les meilleurs délais, le formulaire de la CSST intitulé « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite ». Si le délai excède 5 jours ouvrables, elle doit fournir à la commission une déclaration écrite indiquant le moment et la façon dont ce document a été demandé à son médecin traitant de telle sorte que le retard de sa production ne lui est pas imputable..
3. Si l'enseignante enceinte ou qui allaite produit un certificat médical visant un retrait préventif ou une autre affectation pour un motif autre que celui mentionné au paragraphe 1, les paragraphes 4 à 8 de la présente entente s'appliquent.
4. La commission rend une décision sur cette demande dans les 5 jours ouvrables qui suivent la réception, à l'un de ses centres administratifs (Matane ou Amqui), du formulaire de la CSST identifié au paragraphe 2. Si le formulaire est acheminé par télécopieur ou courriel, la date d'envoi constitue le point de départ de ces 5 jours, mais l'enseignante doit prendre les moyens nécessaires pour acheminer l'original à la commission dans les meilleurs délais.
5. Durant ce délai, l'enseignante, et notamment celle œuvrant aux champs 1 (classe d'adaptation), 5, 6, 9, 10 ou 13B, obtient de la commission les changements nécessaires dans sa tâche pour éliminer les risques identifiés au certificat. À défaut de pouvoir réaliser ces changements, la direction permet le retour de l'enseignante à son domicile et celle-ci bénéficie immédiatement du PMSD dans l'attente de la décision de la commission.
6. Si la commission ne procède pas à une nouvelle affectation qui élimine les risques identifiés au certificat, l'enseignante bénéficie du PMSD au plus tard à la 6e journée suivant la production du certificat mentionné au paragraphe 2. Le début de ce congé n'empêche pas la commission de proposer ultérieurement une affectation provisoire qui respecte les limitations mentionnées au certificat et les paragraphes 7 ou 8 de la présente entente.
7. Si la commission procède à une nouvelle affectation dans un poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire qui ne relève pas du champ d'enseignement de l'enseignante, qui élimine les risques identifiés au certificat et appartient au même titre d'emploi, cette affectation doit tenir compte de la capacité de l'enseignante d'accomplir la tâche demandée. Dans l'appréciation de cette capacité, la commission doit se baser sur des éléments objectifs comme :

ANNEXE L-XI (suite)

- le dossier de scolarité de l'enseignante concernée ;
- l'expérience antérieure de l'enseignante et sa durée dans le champ concerné ;
- les résultats aux tests déjà réalisés à la commission pour enseigner dans un autre champ ;
- le lien étroit entre les connaissances requises dans le champ d'affectation en regard de celles requises dans le champ d'appartenance de l'enseignante.

8. Si la commission procède à une nouvelle affectation comportant en partie ou en totalité de la suppléance régulière et éliminant les risques identifiés au certificat, la commission doit fournir les renseignements suivants avec cette nouvelle affectation :

- les paramètres de la tâche de l'enseignante, respectant ceux de son champ d'appartenance, sous l'une ou l'autre des formules suivantes :
 - identification dans un horaire/cycle des moments de suppléance, du temps de présence et du temps de travail de nature personnelle ;
 - détermination d'un nombre maximal de périodes de suppléance par cycle, sans dépasser le maximum de la tâche éducative et sans autre obligation de temps de présence ou de travail de nature personnelle ;
- le nom des écoles où l'enseignante est tenue de réaliser de la suppléance, en s'assurant qu'elles soient à distance raisonnable de son domicile ;
- les degrés, les matières ou les groupes d'élèves dans ces écoles qui, le cas échéant, sont exclus de son obligation d'y réaliser de la suppléance.

Toute décision de la commission en relation avec cette entente n'est valide que si cette dernière en a fait parvenir une copie au syndicat.

ANNEXE L-XII

COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES ÉLÈVES ENTRE UNE ENSEIGNANTE OU UN ENSEIGNANT ET UNE CONSEILLÈRE OU UN CONSEILLER SYNDICAL

1. La commission convient qu'une enseignante ou un enseignant peut communiquer à une conseillère ou un conseiller syndical les renseignements qu'elle ou qu'il détient sur ses élèves aux fins d'application des dispositions de la convention collective.
2. L'enseignante ou enseignant doit cependant protéger les renseignements personnels qu'elle ou qu'il détient sur ses élèves. Elle ou il doit donc utiliser le matricule de l'élève plutôt que son nom si le syndicat a besoin d'assurer un suivi à la commission. Si elle ou il transmet un document concernant un élève, elle ou il doit s'assurer d'éliminer de ce document (au marqueur noir ou par un moyen équivalent) les renseignements permettant d'identifier l'élève, notamment son nom, son prénom, l'adresse de son domicile, les coordonnées pour rejoindre ses parents et la signature des parents de l'élève.
3. Lorsqu'il est convenu, entre l'enseignante ou enseignant et la conseillère ou le conseiller syndical, de partager un document écrit, la conseillère ou le conseiller rappelle systématiquement à l'enseignante ou enseignant de protéger les renseignements personnels par l'un des moyens cités au point 2.
4. Le syndicat convient d'assurer la confidentialité des renseignements recueillis, de ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils sont obtenus et de procéder dans les meilleurs délais à une destruction sécuritaire de notes ou documents détenus après leur utilisation.

ANNEXE L-XIII

ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ENTENTE ET DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

L'entente locale et ses annexes entrent en vigueur le 1er juillet 2014. L'entente locale antérieure et ses annexes restent donc en vigueur jusqu'au 30 juin 2014, sous réserve des dispositions transitoires contenues à la présente annexe ainsi que de toute autre disposition spécifique de l'entente locale prévoyant une date d'application différente.

SECTION I ARRANGEMENTS LOCAUX

- 1.1 Les arrangements locaux convenus par la présente entente locale demeurent en application jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente locale entre les parties dans le cadre de la négociation des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale et des arrangements locaux.
- 1.2 Malgré le point 1.1, les arrangements locaux convenus par la présente entente locale demeurent en application au plus tard à l'échéance des dispositions nationales en vigueur le 31 décembre 2020, à moins que les parties conviennent d'une autre prolongation de leur application.
- 1.3 Même si les arrangements locaux convenus par la présente entente locale demeurent en application, lors de l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions nationales ayant pour effet de modifier la portée d'un arrangement local, les parties locales s'engagent à discuter, dans les 40 jours ouvrables suivant la réception d'un avis écrit transmis par l'une ou l'autre des parties, des aménagements nécessaires à apporter aux arrangements locaux concernés.
- 1.4 Sous réserve de l'acceptation des instances respectives des parties, les arrangements locaux concernés sont modifiés et intégrés à l'entente locale. Le cas échéant, la section 1 de la présente entente s'applique également à ces arrangements locaux.

SECTION II DISPOSITIONS LOCALES

- 2.1 Dans les 40 jours ouvrables de l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions nationales qui viendraient restreindre la portée des dispositions locales, les parties locales s'engagent à discuter des aménagements nécessaires à apporter à ces dispositions à la suite de la réception d'un avis écrit transmis par l'une ou l'autre des parties.
- 2.2 Pendant la période visée par les discussions, l'application passée des dispositions locales visées demeure, jusqu'à la conclusion d'une entente portant sur les modifications à apporter aux dispositions locales concernées, le cas échéant, et ce, sous réserve de l'acceptation des instances respectives des parties.
- 2.3 Dans la mesure où le point 2.1 est respecté et que les discussions entre les parties ne permettent pas d'arriver à une entente, la commission peut modifier son application sous réserve de la consultation du syndicat, en respect des modes et mécanismes de participation prévus à l'article 4-2.00.
- 2.4 Les dispositions de la présente section ne peuvent avoir pour effet de priver les parties de leurs droits, notamment ceux du syndicat de contester toute décision ou application de la commission scolaire.

ANNEXE L-XIII (suite)

SECTION III 11-2.05 – MISE À JOUR DE LA LISTE DE RAPPEL

- 3.1 Les modifications apportées à l'article 11-2.05 entrent en vigueur le 1er juillet 2014 en vue de la mise à jour de liste de rappel au 30 juin 2015.
- 3.2 Malgré les modifications apportées à l'article 11-2.05, les personnes inscrites sur la liste de rappel au 30 juin 2014 le demeurent dans l'ensemble des spécialités et au rang où elles ont été inscrites en vertu des dispositions antérieures.

SECTION IV 11-2.06 – UTILISATION DE LA LISTE DE RAPPEL

- 4.1 Les modifications apportées au point 3 de l'article 11-2.06 entrent en vigueur le 1er juillet 2014.
- 4.2 Les modifications apportées au point 6 de l'article 11-2.06 entrent en vigueur le 1er juillet 2014, mais uniquement en vue des besoins à combler pour l'année scolaire 2015-2016 et les suivantes.

SECTION V 11-7.14 B) – PROCÉDURES D'AFFECTATION ET DE MUTATION

- 5.1 Les dispositions de l'entente locale antérieure restent en vigueur pour le processus d'affectation 2014-2015.
- 5.2 Bien que les modifications apportées à l'article 11-7.14 B) entrent en vigueur le 1er juillet 2014, ces modifications sont en vigueur uniquement aux fins du processus d'affectation et de mutation qui vise l'année scolaire 2015-2016 et les suivantes.

SIGNATURES

En foi de quoi les parties ont signé

à _____, ce _____^e jour du mois
_____ 2015

à _____, ce _____^e jour du mois
_____ 2015

***Pour la Commission scolaire
des Monts-et-Marées***

Mme Céline Lefrançois,
Présidente

Mme Marthe Émond
Directrice générale

Mme Marie-Pierre Guénette
Directrice des ressources humaines
et porte-parole

Mme Marie-Claude Raymond Lemieux
Membre de l'équipe de négociation

M. Clément Marquis
Membre de l'équipe de négociation

M. Perry Métivier
Membre de l'équipe de négociation

***Pour le syndicat de l'enseignement de la
région de la Mitis***

Mme Martine M. Cliche,
Présidente et porte-parole

M. Nicolas Fournier
Membre de l'équipe de négociation

M. Gerry Lavoie
Membre de l'équipe de négociation

M. Étienne Voyer
Membre de l'équipe de négociation

ORIGINAL SIGNÉ