commission scolaire
EASTERN SHORES
school board

**Association des enseignants (es)**
**EASTERN SHORES**
**Teachers Association**

# ENTENTE LOCALE

2015 - 2020

## TABLE DES MATIÈRES


| | | |
|---|---|---|
| **SECTION I** | **NÉGOCIATION LOCALE** | |
| 1-1.00 | Parties à la convention | p. 05 |
| 2-2.00 | Reconnaissance des parties locales | P. 05 |
| 3-1.00 | Communication et affichage des avis syndicaux | P. 05 |
| 3-2.00 | L'utilisation des locaux de la commission scolaire | P. 05 |
| 3-3.00 | Documentation à fournir au syndicat | P. 06 |
| 3-4.00 | Régime syndical | P. 08 |
| 3-5.00 | Déléguée ou délégué syndical | P. 09 |
| 3-7.00 | Déduction des cotisations syndicales | P. 09 |
| 4-2.00 | Méthodes et mécanismes de participation | P. 10 |
| 4-3.00 | Conseil d'école | P. 11 |
| 4-4.00 | Comité des politiques pédagogiques | P. 14 |
| 4-5.00 | Comité de perfectionnement professionnel | P. 16 |
| 4-6.00 | Comité paritaire concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CPEHDAA) | P. 17 |
| 4-7.00 | Comité de la santé et de la sécurité | P. 17 |
| 5-1.00 | Engagement | P. 18 |
| 5-3.00 | Régime de sécurité d'emploi | P. 21 |
| 5-6.00 | Mesures et sanctions disciplinaires | P. 22 |
| 5-7.00 | Renvoi | P. 24 |
| 5-8.00 | Non-rengagement | P. 25 |
| 5-9.00 | Démission et bris de contrat | P. 26 |
| 5-11.00 | Réglementation des absences | P. 27 |
| 5-12.00 | Responsabilité civile | P. 28 |
| 5-15.00 | Congé sans traitement | p. 28 |
| 5-16.00 | Congés pour affaires relatives à l'éducation | P. 30 |
| 5-18.00 | Contribution à une caisse d'épargne ou d'économie | p. 30 |
| 5-21.00 | Affectation et mutation | P. 31 |
| 6-7.00 | Dispositions diverses ayant trait à la rémunération | P. 35 |
| 6-8.00 | Rémunération | P. 35 |
| 8-5.00 | Durée de travail | P. 37 |
| 8-8.00 | Conditions particulières | P. 37 |

| | | |
|---|---|---|
| 8-12.00 | Répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'une école | P. 38 |
| 9-2.00 | Grief et arbitrage | P. 40 |
| 10-8.00 | Hygiène, santé et sécurité au travail | P. 40 |
| 10-9.00 | Frais de déplacement | P. 41 |
| 11-2.00 | Listes de rappel de l'éducation des adultes | P. 41 |
| 13-3.00 | Listes de rappel de la formation professionnelle | P. 43 |

**SECTION II ARRANGEMENTS LOCAUX**

| | | |
|---|---|---|
| 1-1.00 | Définitions | P. 44 |
| 5-3.00 | Régime de sécurité d'emploi | P. 44 |
| 5-5.00 | Promotion | P. 44 |
| 5-14.00 | Congés spéciaux | P. 46 |
| 8-4.00 | Règles de formation des groupes d'élèves | P. 47 |
| 8-7.00 | Tâche éducative | P. 47 |
| 8-8.00 | Conditions particulières | P. 48 |
| 11-10.00 | Sécurité d'emploi | P. 48 |
| 13-11.00 | Sécurité d'emploi | P. 48 |
| Annexe xxvi | Programme de reconnaissance de la valeur ajoutée et d'aide à l'affectation, au recrutement et à la rétention du personnel enseignant | P. 49 |

**SECTION III LETTRES D'ENTENTE**

| | |
|---|---|
| *Éducation des adultes/ formation professionnelle* | P. 51 |
| *Administrateurs veillant à des fonctions d'enseignement* | P. 53 |
| *Temps compensatoire* | P. 54 |

## SECTION I: NÉGOCIATIONS LOCALES

La présente entente s'applique à tous les enseignantes et enseignants aux termes de la *Loi sur l'instruction publique* du Québec, au sein du territoire desservi par la Commission scolaire Eastern Shores (CSES), et qui sont employés de la CSES.

1-1.00 **PARTIES À LA CONVENTION**

1-1.10 **Commission :**

La Commission scolaire Eastern Shores.

1-1.45 **Syndicat :**

L'Association des enseignants de la c. s. Eastern Shores.

2-2.00 **RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**

2-2.01 La commission reconnaît le syndicat comme étant le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et qui appartiennent au champ d'application de la présente entente aux fins de la mise en vigueur des dispositions qu'elle prévoit.

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

3-1.01 La commission reconnaît au syndicat ainsi qu'à l'association provinciale dont il fait partie, le droit d'afficher dans les écoles, tout document autorisé par ce dernier ou son association sur un babillard fourni à cet effet.

3-1.02 Un babillard, de dimensions raisonnables, est fourni par la commission et situé dans chacune des salles affectées au personnel enseignant pour l'usage exclusif du syndicat. Lorsqu'une école dispose de plus d'une salle affectée au personnel enseignant, l'emplacement du babillard est établi par la direction de l'école, en consultation avec le conseil d'école.

3-1.03 La commission reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution des documents mentionnés à la clause 3-1.01 et leur remise au personnel enseignant à un moment autre que celui où ils se trouvent en présence d'élèves.

3-1.04 La direction de l'école transmet, aussitôt que possible, au délégué syndical ou à son substitut toute information, tout document ou toute autre communication émanant du syndicat ou de l'association provinciale.

3-2.00 **L'UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION**

3-2.01 La commission fournit un local pour des fins de réunions syndicales. Une telle utilisation des locaux de l'école est régie par les clauses 3-2.02, 3-2.03 et 3-2.04.

3-2.02 Lorsque les enseignants d'une école désirent tenir des réunions syndicales ou professionnelles dans un local de leur école, les conditions suivantes s'appliquent :

a) La direction de l'école doit être informée du besoin, dans les 24 heures précédentes, à moins que la rencontre ne soit jugée être urgente.

b) La réunion ne doit pas être tenue pendant une période où les enseignants doivent s'acquitter de leurs responsabilités prévues en présence d'élèves.

c) un local convenable est disponible;

d) la direction de l'école indique quels locaux peuvent être utilisés;

e) il n'y aura aucun frais pour l'utilisation des locaux;

f) Les locaux doivent être laissés dans l'état initial où ils se trouvaient.

3-2.03 Lorsque le syndicat désire tenir une assemblée générale de tous ses membres ou une réunion pour une partie d'entre eux, les conditions suivantes s'appliquent :

a) la direction de l'école est informée de la tenue de la réunion au moins 48 heures à l'avance. En cas d'urgence, la direction de l'école doit bénéficier d'un délai suffisant pour prendre les dispositions nécessaires;

b) un local convenable est disponible;

c) la direction de l'école indique quels locaux devront être utilisés;

d) il n'y a aucun frais pour l'utilisation des locaux;

e) les locaux doivent être laissés dans le même état que celui dans lequel ils se trouvaient avant la réunion.

3-2.04 La direction de l'école doit être informée, avant la réunion, du nom des personnes invitées (autres que les membres) à ces rencontres.

3-2.05 Sur demande du syndicat et pourvu qu'un espace convenable soit disponible, la commission peut fournir un local, sans frais, pour l'utilisation exclusive du syndicat. Ce local se situe dans l'école où enseigne la présidente ou le président du syndicat des enseignantes et enseignants ou dans une autre école de la même région.

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

3-3.01 Les copies de tout règlement, résolution, directive et communication concernant un ou plusieurs groupes d'enseignantes et d'enseignants et l'organisation pédagogique des écoles, sont transmises par la commission au syndicat en même temps qu'elles sont affichées sur les babillards de l'école.

3-3.02 a) La commission transmet au syndicat, au plus tard le 30 septembre de chaque année scolaire, une liste préliminaire de tous les enseignantes et de tous les enseignants embauchés dans chaque école;

b) La liste des suppléantes et des suppléants occasionnels doit être révisée au moins deux fois par année. La commission transmettra au

syndicat, au plus tard le 1er novembre et le 1er mars de chaque année, une liste approuvée.

c) La commission doit transmettre au syndicat et aux enseignants, au plus tard le 1er novembre de chaque année, une copie de la feuille sommaire de chaque enseignante et enseignant, qui comprendra les jours de congé accumulés et les congés de maladie (c.-à-d. monnayables et non monnayables).

De plus, au même moment, la commission transmettra au syndicat, la répartition de la tâche (l'horaire) de chaque enseignante et de chaque enseignant conformément au chapitre 8.00 de l'Entente.

d) La commission fera parvenir au syndicat, au plus tard le 15 octobre de chaque année scolaire, la liste d'ancienneté des enseignantes et enseignants tel que prévu à l'article 5-2.00.

e) La commission fera parvenir au syndicat, au plus tard le1er novembre, le nombre d'élèves identifiés en vertu de l'annexe XXXI de l'Entente. Dans le but de l'application de cet article, les étudiants mentionnés sont ceux décrits à l'annexe XXXI – 11 (a&b). Ceci n'inclut pas les étudiants décrits « à risque »; annexe XXXI.

f) La commission fera parvenir au syndicat, avant le 1er novembre, les inscriptions telles que reçues au 30 septembre.

g) La commission fera parvenir au syndicat, avant le 30 avril, les inscriptions projetées pour l'année suivante.

3-3.03 La commission fournit au syndicat une copie électronique (en pièce jointe à un courriel) des documents suivants :

a) Avant chaque rencontre prévue du comité exécutif ou du conseil des commissaires, la commission fournit au syndicat un ordre du jour de ladite rencontre;

b) La commission fournit au syndicat une copie non- approuvée du procès-verbal des réunions du comité exécutif et du conseil des commissaires et ce, au même moment qu'elle les remet aux membres de la commission. Cette documentation ne doit pas être distribuée au public;

c) Une copie officielle du procès-verbal des réunions du comité exécutif et du conseil des commissaires au même moment qu'elle est publique.

3-3.04 Le syndicat est informé, dès que possible, de toute modification apportée à tout document fourni par la commission.

3-3.05 La commission doit envoyer au syndicat une copie de toute lettre accordant un congé à une enseignante ou un enseignant.

3-3.06 Le syndicat doit fournir à la commission le nom des délégués syndicaux et des membres de la direction de l'école dans les quinze (15) jours suivant leur nomination, et l'aviser de tout changement ultérieur.

3-3.07 Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant qui est muté d'une autre commission en raison d'un surplus de personnel, la commission doit fournir au syndicat les renseignements provenant de l'autre commission scolaire relatifs à l'ancienneté, à l'expérience et aux compétences de l'enseignante ou de l'enseignant en question.

3-3.08 Conformément à l'article 5-3.00, la commission fournira au syndicat, dans les délais prévus, les renseignements suivants, soit en transmettant copies des lettres envoyées aux enseignantes ou enseignants visés, soit en compilant des listes ou avis comportant ce qui suit :

**Avant le 1er avril**

a) Le nom des enseignantes et enseignants qui recevront des avis de mutation provisoire suite à la fermeture prévue ou anticipée d'une école, en application de la clause 5-3.09.

**Avant le 30 avril**

b) Le nom des enseignantes et enseignants visés dans chaque catégorie ou sous- catégorie, conformément à la clause 5-3.11;

c) Le nom des enseignantes et enseignants déclarés excédentaires au niveau de l'école, en application de la clause 5-3.13;

**Avant le 1er juin**

d) Le nom des enseignantes et enseignantes qui demeurent excédentaires, en vertu de la clause 5-3.15;

e) Le nom des enseignantes et enseignants qui ont été déplacés en vertu de la clause 5-3.15;

f) Le nom des enseignantes et enseignants qui demeurent identifiés après l'application de la clause 5-3.16;

g) Le nom des enseignantes et enseignants déplacés en vertu de la clause 5-3.16;

h) Les copies de tout avis acheminé aux enseignantes et enseignants tel que prévu aux clauses 5-3.18 et 5-3.23.

3-3.09 Les dispositions de l'article 3-3.00 ne limitent ni n'empêchent le syndicat de demander et de recevoir de la commission des renseignements de nature éducative ou organisationnelle qu'il pourrait requérir si ces renseignements sont disponibles et non confidentiels.

## 3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01 Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi de la commission qui est membre du syndicat à la date de l'entrée en vigueur de l'Entente doit le demeurer pour la durée de l'Entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.02 Toute enseignante ou tout enseignant à l'emploi de la commission qui n'est pas membre du syndicat à la date de l'entrée en vigueur de l'Entente et qui, par la suite, devient membre du syndicat, doit le demeurer pour la durée de l'Entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05.

3-4.03 Après la date de l'entrée en vigueur de l'Entente, toute enseignante ou tout enseignant doit, lors de son engagement, signer un formulaire de demande d'adhésion au syndicat. Si le syndicat l'accepte, il doit demeurer membre du syndicat pour la durée de l'Entente sous réserve des clauses 3-4.04 et 3-4.05. Le syndicat fournit ledit formulaire à la commission. Dans les quinze (15) jours

de la réception du formulaire de demande d'adhésion rempli par une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant, la commission le transmet au syndicat.

3-4.04 Toute enseignante ou tout enseignant membre du syndicat peut démissionner du syndicat. Cette démission n'affecte en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

3-4.05 Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'être refusé comme membre du syndicat ou d'être expulsé des rangs du syndicat n'affecte en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

## 3-5.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

3-5.01 La commission reconnaît la fonction de délégué syndical.

3-5.02 Le syndicat nomme pour chaque école ou groupe d'écoles une enseignante ou un enseignant de cette école ou de ce groupe d'écoles à la fonction de déléguée ou délégué syndical. Il peut aussi nommer plusieurs enseignantes ou enseignants à cette fonction. Lorsqu'il y a plus d'une déléguée ou délégué syndical, le syndicat nomme une première déléguée ou un premier délégué syndical parmi ceux-ci. Lorsque l'expression « délégué syndical » est utilisée dans la présente Entente, il est entendu qu'elle se réfère aussi à la première déléguée ou premier délégué syndical.

Pour chaque école, le syndicat peut aussi nommer une enseignante ou un enseignant de cette école pour remplacer cette déléguée ou ce délégué syndical. Le substitut a les mêmes droits et responsabilités que la déléguée syndicale ou le délégué syndical lorsque ce dernier est absent.

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

3-5.04 Le syndicat informe par écrit la commission et la direction de l'école des noms des délégués syndicaux et de leurs substituts dans les quinze (15) jours de leur nomination.

3-5.05 La déléguée syndicale ou le délégué syndical ou son substitut peut, dans ses démarches auprès de la commission ou de la direction de l'école, être accompagné d'une autre représentante désignée ou d'un autre représentant désigné par le syndicat. Si cette autre représentante ou représentant n'est pas une enseignante ou un enseignant de l'école, la commission ou la direction de l'école peut demander un préavis. Ce préavis ne peut excéder vingt-quatre (24) heures.

3-5.06 Aux fins des réunions syndicales tenues sur les lieux de l'école conformément à l'article 3-2.00, la déléguée syndicale ou le délégué syndical peut inviter un représentant ou des représentants syndicaux à l'école.

## 3-7.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

3-7.01 a) Avant le 1er juillet de chaque année, le syndicat avise par écrit la commission du ou des montants fixés comme cotisation syndicale régulière par le syndicat (pour chaque catégorie de membres). À

défaut de tel avis, la commission déduit les cotisations suivant le dernier avis reçu.

b) Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe a), et seulement deux fois par année, le syndicat avise par écrit la commission du montant de toute augmentation de la cotisation syndicale régulière, soixante (60) jours avant qu'elle ne devienne déductible.

c) Soixante (60) jours avant qu'une cotisation syndicale spéciale ne devienne déductible, et seulement deux fois par année, le syndicat avise par écrit la commission du montant de cette cotisation spéciale.

3-7.02 a) Lorsque la commission a reçu l'avis prévu au paragraphe a) de la clause 3-7.01, elle déduit, en sommes égales, de chacun des versements de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant :

- la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou chaque enseignant membre du syndicat;
- l'équivalent de la cotisation syndicale régulière dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du syndicat.

b) Lorsque la commission a reçu l'avis prévu au paragraphe b) de la clause 3-7.01, elle commence les déductions conformément au moment prévu.

c) Lorsque la commission a reçu l'avis prévu au paragraphe c) de la clause 3-7.01, elle commence les déductions conformément au moment prévu.

3-7.03 Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant qui entre au service de la commission après le début de l'année académique et/ou qui quitte le service de la commission avant la fin de l'année académique, la commission déduit au prorata du nombre de jours de travail d'une enseignante ou d'un enseignant, le montant fixé par le syndicat comme cotisation syndicale.

3-7.04 Au plus tard le 15 octobre et par la suite le 15e jour de chaque mois, la commission expédie au syndicat et/ou à l'organisme désigné par le syndicat, un avis de dépôt direct représentant les sommes déduites au cours du mois précédent, en conformité avec les clauses 3-7.01, 3-7.02 et 3-7.03, accompagné d'une liste des personnes cotisées et du montant déduit pour chacune.

3-7.05 Après avoir reçu l'avis mentionné au paragraphe c) de la clause 3-7.01 et après avoir effectué la déduction de la cotisation syndicale spéciale conformément au paragraphe c) de la clause 3-7.02, la commission expédie au syndicat un avis de dépôt direct représentant le montant déduit accompagné d'une liste des personnes cotisées et du montant déduit pour chacune et ce, dans les dix (10) jours suivant ladite déduction.

4-2.00 **MÉTHODES ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION**

4-2.01 L'objectif de la participation, à tout niveau, est de veiller à ce que le système éducatif fonctionne au plus grand avantage des élèves. Par conséquent, l'opinion et la collaboration des enseignantes et enseignants qui prennent directement part au processus pédagogique seront favorisées et sollicitées pour la formulation des politiques pédagogiques. Cette participation s'effectuera au moyen des comités de participation décrits au présent article.

4-2.02 Tous les comités de participation établis aux termes de la présente entente doivent être consultés sur toutes les matières au sujet desquelles les dispositions de cette entente prescrivent à la commission ou à la direction de l'école l'obligation de les consulter. Toute consultation aura lieu avant que la commission ou la direction de l'école n'adopte une résolution ou n'applique une décision sur les matières sujettes à la participation.

4-2.03 Lorsqu'un sujet est référé à un comité de participation par la commission ou ses représentants, ce comité doit, si possible, tenir une réunion et considérer le sujet référé avant la prochaine assemblée de la commission.

4-2.04 Chaque comité de participation dispose d'une période de temps raisonnable pour remplir ses obligations.

4-2.05 La commission ou la direction de l'école tiendra compte des recommandations soumises par les comités de participation établis dans cette Entente sur les sujets qui leur auront été référés conformément à la clause 4-1.02.

4-2.06 Les parties soumettent une liste des membres des comités de participation au plus tard le 15 novembre de chaque année et ce, aussi longtemps que cette Entente est en vigueur.

4-2.07 Chaque comité de participation prévu dans ce chapitre établira ses propres règles internes de procédures.

4-2.08 La participation est considérée comme ayant eu lieu lorsque des procès-verbaux officiels sont rédigés et distribués selon les procédures prévues par chaque comité.

4-2.09 Les comités sont le Comité des politiques pédagogiques (CPP), le Comité de formation professionnelle (CP), le Comité paritaire concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CPEHDAA) et le Comité de la santé et de la sécurité, désignés sous le nom de « comités de participation ».

À la dernière rencontre de l'année précédente, les comités de participation détermineront et consigneront par écrit le lieu et les dates des réunions de l'année à venir.

4-2.10 À moins qu'il n'en soit décidé autrement, toutes les réunions des comités de participation auront normalement lieu pendant les journées normales de cours.

4-2.11 Les comités de participation tenteront de minimiser les coûts liés à la tenue des rencontres en recourant, autant que possible, aux technologies de communication. La commission paiera les frais de déplacement pour les réunions des comités de participation, à l'exception des frais encourus pour la suppléance, qui relèveront du syndicat. Les frais de déplacement seront remboursés selon la politique de remboursement des frais de déplacement de la commission scolaire.

## 4-3.00 CONSEIL D'ÉCOLE

4-3.01 Les enseignantes et enseignants d'une école participent à l'administration pédagogique et disciplinaire de cette école par l'entremise d'un conseil d'école.

4-3.02 La prise de décision est la responsabilité exclusive de la direction de l'école, à moins que ne s'applique la clause 4-2.07.

4-3.03 Le conseil d'école sera formé d'au moins trois (3) enseignantes ou enseignants, lorsque possible, pour un personnel d'au moins douze (12) enseignants, et après d'une (1) enseignante ou d'un enseignant membre pour chaque quatre (4) enseignants. Le délégué syndical et la direction de l'école sont membres d'office du conseil d'école; les autres membres sont élus par leurs collègues parmi le personnel enseignant.

4-3.04 Lors d'une réunion du personnel tenue avant le 15 septembre, le personnel doit élire les membres du conseil d'école pour l'année scolaire en cours.

4-3.05 Si un membre du conseil d'école démissionne, le conseil convoque, dans les trente (30) jours, une réunion des enseignantes et enseignants afin d'élire un substitut.

4-3.06 Le conseil d'école sera consulté sur la façon d'appliquer, dans l'école, les décisions à caractère pédagogique et disciplinaire émanant de la commission scolaire et celles que la commission peut recevoir, à des fins de mise en application, du ministre de l'Éducation ou de ses représentants.

Le conseil d'école doit être consulté sur :

1) Le projet éducationnel et le plan de succès de l'école et les moyens de mise en œuvre de ces derniers, tel qu'indiqué à la clause 4-1.02(d).

2) L'organisation de l'école (groupes et nombre d'élèves par classe).

3) La répartition des fonctions et des responsabilités attribuées au personnel enseignant dans l'école.

4) La supervision des étudiants y compris le code de conduite et son application.

5) L'organisation générale des activités des élèves dans l'ensemble de l'école.

6) L'intégration au personnel des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants, particulièrement celles et ceux qui sont nouvelles et nouveaux dans la profession.

7) L'intention, la formulation et l'application pertinente des nouveaux règlements ou des politiques de la commission.

8) L'organisation des journées pédagogiques au niveau de l'école.

9) Les tâches en classe-foyer (homeroom duties).

10) L'établissement des priorités budgétaires dans l'école pour le matériel d'enseignement, les manuels, les ordinateurs et les logiciels, ainsi que les instruments audio-visuels.

11) La collecte, la vente ou la distribution du matériel au profit d'organismes extérieurs, sans but lucratif ou de service.

12) L'implantation de nouveaux programmes, conformément à la clause 8-1.02 de l'Entente.

13) La sélection et l'utilisation du matériel didactique conformément à la clause 4-1.02(c).

14) Les changements aux bulletins conformément à la clause 8-1.04.

15) La politique d'évaluation des élèves, conformément à la clause 4-1.02(a).

16) La façon de faire rapport, conformément au paragraphe h) de la clause 8-2.01.

17) Les rapports de retards et d'absences des élèves, conformément à la clause 4-1.02 (b).

18) La liste de suppléance dépannage (conformément à la clause 5-1.26).

19) L'établissement d'un comité pour l'éducation spécialisé de l'école et son mandat avant le 15 septembre.

20) Toute question provenant d'un membre du personnel enseignant ou de la direction de l'école.

21) Le nombre de jours par cycle de l'école.

4-3.07 Lorsqu'une question est portée à l'attention du conseil d'école, la direction de l'école doit indiquer au conseil si elle lui accorde le pouvoir décisionnel sur le sujet, ou si elle lui demande simplement une opinion.

4-3.08 Les décisions prises par le conseil d'école, aux termes de l'article 4-3.07, seront habituellement endossées par la direction de l'école, à moins que ces décisions ne contreviennent à la politique de la commission scolaire, aux règlements gouvernementaux ou à toute autre loi pertinente. Si une décision n'est pas endossée, la direction de l'école indiquera au conseil d'école les raisons du rejet de la décision, qui seront consignées au procès-verbal de la réunion.

4-3.09 Pour les questions sur lesquelles la direction de l'école doit consulter le conseil d'école, celle-ci doit donner un avis suffisant au conseil d'école de l'inscription de ces questions à l'ordre du jour conformément à l'article 4-2.06.

4-3.10 Le fonctionnement du conseil d'école est le suivant :

a) À sa première réunion, le conseil d'école nomme, parmi ses membres, une présidente ou un président des débats et une ou un secrétaire.

b) Le conseil d'école se réunit au moins une fois par mois, entre le 1er septembre et le 30 juin. Ces rencontres ont lieu en dehors de l'horaire des élèves.

c) Toutes les réunions du conseil d'école sont ouvertes à tout le personnel enseignant régulier et à tous les autres membres du personnel reliés au service étudiant.

d) Les décisions prises par vote requièrent la simple majorité du vote des membres du conseil.

e) Lorsqu'un point est à l'étude, le conseil d'école entendra, au cours de ces réunions et sans frais pour la commission scolaire, toute personne que la direction de l'école ou un membre du conseil désire faire entendre sur la question. Les membres du conseil d'école et la direction de l'école doivent être informés, 24 heures à l'avance :

i) du nom du visiteur; et
ii) des motifs de la visite.

f) Le conseil d'école doit informer tous les enseignantes et enseignants de l'établissement scolaire de ses résolutions et délibérations.

g) tous les membres du conseil d'école ont le droit de vote.

4-4.00 **COMITÉ DES POLITIQUES PÉDAGOGIQUES**

4-4.01 Les membres du personnel enseignant sont consultés sur l'élaboration des politiques pédagogiques de la commission et des règles générales nécessaires à la mise en application des politiques, par leur contribution à la formation et au fonctionnement d'un comité de consultation.

Ce comité de consultation est appelé le Comité des politiques pédagogiques, ci-après désigné comme le CPP.

Tous les procès-verbaux, lettres ou autres communications émanant du CPP auront comme seule en-tête « Comité des politiques pédagogiques ».

4-4.02 Un seul comité sera formé pour étudier les politiques ayant trait aux niveaux primaire, secondaire et de la formation professionnelle.

4-4.03 La composition du comité est comme suit :

a) Le CPP est formé sur une base paritaire, mais il doit y avoir au moins six (6) membres.

b) La commission nomme trois (3) personnes parmi les membres de la commission, parmi le personnel administratif, parmi le personnel professionnel; le syndicat nomme trois personnes parmi les enseignantes et enseignants au service de la commission. Si un membre ne peut assister à une réunion en particulier, un substitut peut agir à sa place.

c) Si la commission et le syndicat en conviennent, le nombre de membres spécifiés aux paragraphes a) et b) de la clause 4-3.03 peut être augmenté.

d) Le CPP peut créer les sous-comités qu'il juge nécessaires pour son fonctionnement, mais ces sous-comités demeurent sous la responsabilité du comité de consultation ci-haut mentionné.

4-4.04 Le fonctionnement du Comité des politiques pédagogiques sera comme suit :

a) Le CPP se rencontre au moins deux (2) fois entre le 1er septembre et le 30 juin de chaque année. Par Entente, le CPP peut se rencontrer plus fréquemment.

b) Lors de sa première réunion de l'année, le CPP nomme une présidente ou un président des débats et une ou un secrétaire parmi ses membres. Pour les années paires, la commission scolaire assumera le rôle de président et le syndicat, le rôle de secrétaire. Pour les années impaires, le syndicat assumera le rôle de président et la commission scolaire assumera le rôle de secrétaire.

c) Lors d'une réunion du CPP, le quorum consiste en deux membres ou leurs substituts nommés par la commission, et deux membres ou leurs substituts nommés par le syndicat.

d) Les décisions sont prises sur une base majoritaire des membres présents, la présidente ou le président des débats ayant droit à un (1) vote sur toute question.

e) Le CPP peut inviter à une réunion, sans frais pour la commission, toute personne susceptible d'éclairer ou de renseigner le CPP sur une question en délibération.

f) Le procès-verbal d'une réunion du CPP doit être préparé le plus tôt possible après la réunion et être envoyé à la commission et au syndicat. Le procès-verbal sera affiché sur les sites web du syndicat et de la commission scolaire et sera conservé dans les archives du bureau de la directrice ou du directeur des services éducatifs.

4-4.05 Conformément à la clause 4-1.05, les recommandations du CPP ont une influence significative sur la formation des politiques lorsqu'elles sont développées et implantées par la commission. Ainsi, les sujets suivants sont soumis à la consultation du Comité des politiques pédagogiques :

1) Les nouvelles méthodes d'enseignement et leur implantation.

2) L'évaluation et l'examen des élèves par rapport à leurs études, y compris les bulletins et la politique relative aux rapports demandés (leur fréquence), tel qu'indiqué à la clause 4-1.01(b) et (c).

3) L'introduction de nouveaux cours, tel qu'indiqué à la clause 4-1.01(f) et (g).

4) La recherche et l'expérimentation pédagogique.

5) Les critères pour le choix du matériel pédagogique et des manuels en conformité avec la clause 8-1.03, tel qu'indiqué à la clause 4-1.01(g).

6. La grille-horaire tel qu'indiqué à la clause 4-1.01(h), incluant la politique visant l'établissement de la grille-horaire dans toutes les écoles de la commission en ce qui a trait au nombre de jours par cycle au niveau de l'école.

7. Des services éducatifs particuliers en milieux défavorisés en vertu de la clause 4-1.01(e).

8. Des changements technologiques et l'utilisation des ordinateurs tel qu'indiqué aux clauses 4-1.03(a) et (b).

9. Tout autre point de nature pédagogique.

10. Tout changement au bulletin tel qu'indiqué à la clause 4-1.01(a).

11. Le programme de mentorat du personnel enseignant.

Le syndicat ou la commission a le droit d'inscrire à l'ordre du jour d'une réunion du CPP n'importe lesquels des sujets énumérés dans les sous-paragraphes a) à g) et 1) à 11) ci-haut. Sous réserve de la majorité des voix des membres, le CPP étudiera tout autre problème qui lui est soumis.

4-4.06

a) Conformément aux principes énoncés aux clauses 4-2.02, 4-2.04 et 4-2.05, les recommandations du CPP doivent être soumises dès que possible à la commission aux fins d'examen et de décision.

b) Toute recommandation du CPP doit être présentée le plus tôt possible au comité exécutif de la commission.

c) Si la commission rejette une résolution du CPP, ce dernier doit être informé des raisons qui motivent la position de la commission.

4-5.00 **COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

4-5.01 Le syndicat et la commission forment un comité paritaire chargé d'administrer les sommes allouées pour le perfectionnement professionnel et pour établir les priorités du perfectionnement professionnel. Ce comité sera connu sous le nom de « comité de perfectionnement » et cité ci-après sous le nom de CP.

Tous les procès-verbaux, lettres ou autres communications émanant du CP ont « Comité de perfectionnement professionnel » comme seule entête.

4-5.02 Il est de la responsabilité du CP d'identifier les besoins prioritaires en matière de perfectionnement professionnel et de voir à les satisfaire.

4-5.03 Trois représentantes ou représentants de la commission et trois membres du syndicat sont affectés au CP. Un substitut peut remplacer un membre qui serait incapable d'assister à une réunion en particulier.

4-5.04 Les fonds alloués aux clauses 7-1.01, 7-1.02 et à l'annexe XVII de l'entente doivent être engagés conformément aux politiques actuelles établies par le CP.

4-5.05 La première réunion de l'année scolaire aura lieu aux bureaux de la commission avant le 1er décembre. La convocation sera faite conjointement par la commission scolaire et le syndicat.

4-5.06 Si le CP le juge nécessaire, le comité mènera un sondage auprès des enseignantes et enseignants pour déterminer quels programmes de perfectionnement répondent à leurs besoins.

4-5.07

a) Au plus tard le 15 octobre de chaque année scolaire, la directrice ou le directeur des finances de la CSES fournit au CP les états financiers des sommes déboursées avant le 30 juin de l'année scolaire précédente.

b) À chaque réunion du CP, la directrice ou le directeur des finances de la CSES ou une représentante ou un représentant désigné par la commission, fournit au comité une liste des déboursés de même qu'une balance de vérification des fonds en caisse, établie à partir des déboursés effectués par le CP depuis la réunion précédente.

4-5.08 Le fonctionnement du Comité de perfectionnement professionnel se conforme aux dispositions suivantes :

a) Le CP tient une réunion au moins deux (2) fois par année, ce qui comprend la rencontre qui a lieu en octobre. Par entente, le comité peut se réunir plus fréquemment.

b) A sa première réunion chaque année, le comité nommera un président ou une présidente et un ou une secrétaire parmi ses membres. Pour les années paires, le syndicat assumera le rôle de président et la commission scolaire assumera le rôle de secrétaire. Pour les années impaires, la commission scolaire assumera le rôle de président et le syndicat assumera le rôle de secrétaire.

c) Un quorum est constitué au sein du CP par deux (2) membres de la commission ou leurs substituts et deux membres du syndicat ou leurs substituts.

d) Les décisions sont prises à la majorité des membres présents, la présidente ou le président des débats ayant le droit à un (1) vote sur toute question.

e) Le CP peut inviter à ses réunions, sans frais pour la commission, toute personne afin d'éclairer ou de renseigner le CP sur une question en délibération.

f) Les procès-verbaux des réunions du CP doivent être préparés aussitôt que possible après la réunion et être transmis à la commission et au syndicat. Le procès-verbal sera affiché sur les sites web du syndicat et de la commission scolaire, et il sera conservé dans les bureaux de la directrice ou du directeur des services éducatifs.

g) Toutes les réunions du CP se tiennent pendant la journée de travail, à moins que les membres n'en décident majoritairement autrement.

4-6.00 **COMITÉ PARITAIRE CONCERNANT LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (CPEHDAA)**

4-6.01 Le mandat du **CPEHDAA** est prévu à la clause 8-9.02.

4-6.02 Le CPEHDAA est formé de six (6) membres dont trois (3) représentants de la commission scolaire et trois (3) représentants du syndicat.

Le directeur général ou la directrice générale de la commission et la présidente ou le président du syndicat sont des membres du comité.

a) Ce comité se réunira au moins deux (2) fois durant l'année scolaire. Les membres de ce comité peuvent décider de se réunir plus souvent.

b) La première réunion aura lieu en août et sera convoquée conjointement par le syndicat et la commission.

c) Les procès-verbaux des réunions du Comité paritaire concernant les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CPEHDAA) doivent être préparés aussitôt que possible après la réunion et être transmis à la commission et au syndicat. Le procès-verbal sera affiché sur les sites web du syndicat et de la commission scolaire, et il sera conservé dans les bureaux de la directrice ou du directeur des services éducatifs.

**4-7.00** **COMITÉ DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ**

4-7.01 Le mandat du Comité de la santé et de la sécurité est le suivant :

1. Recommander des mesures et des procédures visant à prévenir les blessures au travail et la maladie.
2. Discuter et trouver des solutions viables aux problèmes de santé et de sécurité a la c.s. Eastern Shores.
3. Fournir de la formation et de l'information pour améliorer et favoriser la santé et la sécurité en milieu de travail, dont le programme d'aide aux employés et à leur famille.
4. D'être consulté sur les politiques de santé et de sécurité lorsqu'elles sont développées et mis en œuvre par la commission scolaire.

4-7.02 Le comité sera composé de la directrice ou du directeur des ressources humaines, de la régisseure ou du régisseur, Services (personne responsable du transport scolaire, des immeubles et du matériel), d'un membre de l'Association des enseignants et enseignantes de la CSES (ESTA) et d'un représentant de chacun des autres syndicats et associations de la commission scolaire.

4-7.03 Le comité se réunira au moins deux fois durant l'année scolaire. Le comité peut se réunir plus souvent au besoin, pourvu qu'il y ait accord ainsi que l'approbation du directeur général.

4-7.04 Le procès-verbal de la réunion du comité sera préparé dès que possible après la réunion et sera transmis à la commission scolaire et au syndicat. Il sera affiché sur les sites web du syndicat et de la commission scolaire, et sera conservé dans les bureaux de la régisseure ou du régisseur, Services et de la directrice ou du directeur des ressources humaines.

5-1.00 **ENGAGEMENT**

**Section B** **Dispositions ayant trait aux listes de priorité d'emploi aux fins de l'attribution de contrats**

5-1.13 La liste des priorités d'emploi de la convention collective précédente demeure en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit remplacée conformément aux dispositions des clauses suivantes.

5-1.14 Le 1er juillet de chaque année, la commission scolaire doit établir une liste de priorité d'emploi par catégorie aux fins d'allouer des contrats réguliers, à temps partiel ou de remplacement.

5-1.15 La commission scolaire doit transmettre au syndicat copie de la liste mentionnée à la clause 5-1.14 au plus tard le 31 juillet de chaque année.

5-1.16 Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant ne doit pas figurer sur plus d'une liste de priorité d'emploi. Si quelqu'un est admissible à voir son nom figurer sur plus d'une liste, il doit décider sur quelle liste son nom sera inscrit.

5-1.17 Pour être admissible à une liste de priorité d'emploi, une enseignante ou un enseignant doit satisfaire à l'une des conditions suivantes :

a) son inscription à une liste de priorité d'emploi existante en vertu de l'entente précédente est faite à la date de l'entrée en vigueur de l'entente;

b) l'enseignante ou l'enseignant en question a enseigné à temps partiel ou en qualité de suppléant pendant au moins deux (2) des trois (3) années précédentes, et la commission scolaire a décidé de l'inscrire sur la liste ou de le rappeler au travail.

La durée minimale d'un contrat sera de quarante (40) jours lorsque la durée du contrat est prédéterminée ou de soixante (60) jours lorsque la durée du contrat n'est pas prédéterminée.

c) Malgré ce qui est indiqué à la clause 5-1.17 b), le temps requis peut être prolongé d'une année contractuelle supplémentaire, si la commission scolaire et le syndicat en conviennent. Cette décision sera faite de façon ponctuelle, et s'appuiera sur les évaluations du rendement consignées au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant. Au terme de la période de prolongation, la commission scolaire prendra une décision finale à savoir s'il faut inclure l'enseignante ou l'enseignant à la liste.

5-1.18 L'enseignante ou l'enseignant dont le nom figure à la liste de priorité d'emploi et qui se voit accorder un contrat permanent conservera sa priorité d'emploi pour un contrat à temps partiel ou de remplacement s'il n'est pas réembauché en raison d'un surplus d'effectif, aussi longtemps que son nom figure sur la liste des enseignants non rengagés prescrite à la sous-clause a) de la clause 5-3.35.

5-1.19 L'enseignante ou l'enseignant qui se voit confier un contrat à temps partiel ou de remplacement peut, s'il accepte, être affecté à des périodes d'enseignement supplémentaires dans la même école si l'horaire de l'établissement scolaire le permet sans que d'autres changements en découlent, jusqu'à ce qu'une charge de travail à plein temps soit atteinte, sans pour autant modifier son statut d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou de remplacement.

5-1.20 Les listes de priorité d'emploi seront dressées jusqu'au 30 juin de l'année scolaire en cours, selon la durée cumulative des contrats à temps partiel ou de remplacement des enseignants inscrits sur la liste et des contrats à temps plein des enseignants auxquels fait référence le deuxième paragraphe du sous-alinéa a) de la clause 5-3.35, au besoin. Le degré d'ancienneté prévu peut être rectifié en raison d'un événement qui survient au cours de la même année scolaire conséquemment à une projection. Ces corrections n'auront aucun effet rétroactif sur les décisions prises après le début de l'année scolaire, selon l'ancienneté prévue.

5-1.21 Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant peut-être retiré de la liste de priorité d'emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

a) Refus d'une offre d'emploi à plein temps, sauf dans les cas suivants : i) congé de maternité, de paternité ou parental couvert par la *Loi sur les normes du travail* (L.Q., c. N-1.1) ; ii) incapacité au sens de l'entente; iii) poste à plein temps auprès d'un syndicat local ou de l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ); iv)

refus d'une offre d'emploi pour laquelle le lieu de travail est situé dans un rayon de 100 kilomètres de son lieu de résidence.

b) Ne pas avoir travaillé pendant deux (2) ans.

5-1.22 Les enseignantes et enseignants dont le nom figure sur la liste et qui se voient offrir un contrat à temps partiel ou de remplacement peuvent refuser tout contrat et demeurer sur la liste.

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

5-1.23 Toute enseignante ou tout enseignant qui est engagé par la commission doit:

a) fournir les preuves de ses qualifications et de son expérience;

b) fournir les certificats, diplômes et brevets originaux ainsi que les relevés de notes officiels à la commission;

c) fournir les preuves de son expérience dans l'enseignement ou de toute autre expérience pertinente;

d) remplir le formulaire de déclaration d'un dossier juridique selon la politique de la commission. Si les résultats de cette déclaration sont contraires aux normes établies par la commission, l'emploi prendra fin immédiatement;

e) produire toute autre information requise par écrit à la suite d'une demande d'emploi.

5-1.24 Toute déclaration intentionnellement fausse dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement ou toute omission personnelle de la part d'une enseignante ou d'un enseignant de se conformer aux dispositions de la clause 5-1.21 lorsqu'il est possible de le faire est une cause d'annulation du contrat de l'enseignante ou de l'enseignant par la commission.

5-1.25 L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer par écrit la commission de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

5-1.26 Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la commission lui fournit :

- un formulaire de demande d'adhésion au syndicat;
- un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou d'exemption, s'il y a lieu.

5-1.27 Une fois le contrat d'engagement complété, ou au plus tard trente-cinq (35) jours ouvrables suivant la première journée de travail, la commission scolaire doit fournir au syndicat ainsi qu'à l'enseignante ou à l'enseignant visé une copie du contrat d'engagement ou de la lettre d'embauche. Dans le cas d'un contrat obtenu en vertu du deuxième alinéa de la clause 5-1.08, le délai sera à compter de la 61e journée de travail.

**Section E** **Substitution**

5-1.28 En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement sera assumé soit par un membre du personnel enseignant en disponibilité ou

par un membre du personnel enseignant affecté en tout ou en partie à la substitution, à défaut de quoi la commission doit appeler, dans l'ordre suivant :

1. Une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur la liste que conserve la commission à cette fin.

2. Les enseignantes et enseignants de l'école qui n'ont pas atteint le maximum d'heures de leur tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire, moyennant rémunération.

3. Si aucune de ces options n'est possible, les autres enseignantes et enseignants de l'école selon le système d'urgence suivant : pour composer avec les situations d'urgence, la direction de l'école, après avoir consulté le personnel enseignant, doit établir un système d'urgence parmi le personnel enseignant de l'école pour assurer le bon déroulement des activités. Elle doit veiller à ce que chaque enseignante et enseignant soit traité équitablement par la distribution de la substitution au sein de ce système. Sauf pour les cas où une enseignante ou un enseignant est affecté en partie à la substitution, cette dernière ou ce dernier doit être libéré de l'obligation d'entreprendre une telle substitution au sein du système d'urgence, à partir du troisième jour consécutif d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant.

   Dans le cas d'une substitution d'urgence, on n'exigera pas d'une enseignante ou d'un enseignant de remplir un formulaire d'absence pour toute période jugée être du « double emploi » (c'est-à-dire une présence assignée ou du travail de nature personnelle qui survient en même temps que la période d'enseignement d'urgence).

5-3.00 **RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI**

5-3.36 i) La commission doit embaucher, par ordre d'ancienneté, une enseignante ou un enseignant inscrit dans la sous-catégorie ou, à défaut de cela, dans la catégorie à laquelle il est fait référence dans la liste de priorité d'emploi prescrite à la section B de l'article 5-1.00, qui a cumulé deux années d'ancienneté ou plus le 30 juin précédent et qui, au besoin, satisfait aux exigences complémentaires que la commission pourrait établir.

La commission n'envisagera pas la candidature d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné au paragraphe précédent qui a avisé la commission avant le 1er juin d'une année scolaire donnée qu'elle ou il ne sera pas disponible pour occuper le poste en question au cours de l'année scolaire suivante.

S'il advient qu'un poste demeure vacant et qu'aucun membre du personnel enseignant n'est inscrit sur les listes de priorité d'emploi pour une catégorie donnée, la commission scolaire offrira le poste vacant à une autre enseignante ou un autre enseignant qui figure sur les listes pourvu que cette dernière ou ce dernier puisse démontrer qu'il répond aux exigences requises du poste.

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

**Section A** **Mesures et sanctions disciplinaires**

5-6.01 Une lettre d'avertissement, de réprimande ou de suspension constitue une mesure disciplinaire. Une suspension peut être avec ou sans traitement total. La durée d'une suspension ne peut excéder vingt (20) jours de travail à moins d'Entente à l'effet contraire entre la commission et le syndicat.

5-6.02 Toute mesure disciplinaire doit provenir de la commission ou de la direction de l'école selon les dispositions du présent article.

5-6.03 En général, une lettre de réprimande est émise seulement si elle a été précédée d'au moins un (1) avertissement écrit sur le même sujet ou sur un sujet similaire.

5-6.04 La lettre d'avertissement, de réprimande ou de suspension doit décrire les raisons à l'origine de la mesure disciplinaire. Dans le cas d'une suspension, la durée de la suspension doit être indiquée.

5-6.05 Toute enseignante ou tout enseignant qui reçoit une mesure disciplinaire est convoqué à une réunion où la mesure disciplinaire sera émise. L'enseignante ou l'enseignant doit recevoir un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures avant la réunion ainsi qu'une indication du sujet à être discuté. Un tel avis doit aussi être remis à la déléguée ou au délégué syndical.

5-6.06 Toute enseignante ou tout enseignant convoqué pour des raisons disciplinaires a droit d'être accompagné par la déléguée ou le délégué syndical ou par une autre représentante ou un autre représentant syndical. La déléguée ou le délégué syndical, si nécessaire, est libéré de ses fonctions d'enseignement pour le temps jugé nécessaire pour la réunion avec la direction de l'école.

5-6.07 La lettre d'avertissement, de réprimande ou de suspension est remise à l'enseignante ou à l'enseignant en cause, une copie de ladite lettre est également remise au syndicat. Aux seules fins d'en attester la connaissance, toute lettre doit être contresignée par l'enseignante ou l'enseignant. Si l'enseignante ou l'enseignant ne contresigne pas la lettre, la déléguée ou le délégué syndical ou une autre personne en son absence doit signer pour attester qu'une copie a en effet été donnée ou envoyée à l'enseignante ou l'enseignant en cause.

5-6.08 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant ne se présente pas à la réunion disciplinaire, la lettre contresignée sera envoyée à l'enseignante ou l'enseignant en cause sous pli recommandé, par poste certifiée, par télécopieur, par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier.

**Section B** **Dossier personnel**

5-6.09 Seule une lettre disciplinaire contresignée en vertu de la clause 5-6.07 peut être déposée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-6.10 Dans les quinze (15) jours de travail de la réception d'une lettre d'avertissement, de réprimande ou de suspension, toute enseignante ou tout enseignant peut faire ajouter à son dossier personnel toute observation écrite qu'elle ou il juge à propos relativement à la mesure disciplinaire.

5-6.11 Toute lettre d'avertissement déposée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant devient nulle et sans effet cent (100) jours de travail après la date de son émission, sauf si ladite lettre d'avertissement est suivie d'une mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire pendant ce délai.

5-6.12 Toute lettre de réprimande déposée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant devient nulle et sans effet deux cents (200) jours de travail après la date de son émission, sauf si ladite lettre est suivie d'une mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire pendant ce délai.

5-6.13 Toute lettre de suspension déposée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant est retirée dudit dossier trois cents (300) jours de travail après le début de la suspension, sauf si ladite lettre est suivie d'une mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire pendant ce délai.

5-6.14 Dans le cas d'une mesure disciplinaire subséquente dans le délai prescrit à la clause 5-6.11, 5-6.12 ou 5-6.13, la date d'expiration de la première mesure est reportée automatiquement à la date d'expiration de la deuxième mesure.

5-6.15 Aux fins des périodes prescrites aux clauses 5-6.11 à 5-6.13, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir été au travail à la commission scolaire pour au moins la moitié de ces jours.

Toutefois, le solde des jours nécessaires pour compléter la période prescrite peut comporter des jours au travail ou des jours de congé. Dans le cas d'un congé parental ou d'un congé pour des circonstances indépendantes de la volonté de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé est compté comme des jours au travail.

5-6.16 Toute lettre disciplinaire qui devient nulle et sans effet est retournée à l'enseignante ou à l'enseignant. Les observations inscrites conformément à la clause 5-6.10 deviennent également nulles et sans effet et sont retournées à l'enseignante ou à l'enseignant en même temps que la lettre disciplinaire à laquelle les observations se rapportent.

5-6.17 Avec préavis d'au moins quarante-huit (48) heures et pendant les heures régulières de bureau de la commission, l'enseignante ou l'enseignant, accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant syndical, peut consulter son dossier personnel à la condition de fournir la preuve de son identité, si nécessaire.

Sous réserve des mêmes conditions, une représentante ou un représentant syndical, avec la permission écrite de l'enseignante ou de l'enseignant, peut consulter le dossier personnel de ladite enseignante ou dudit enseignant.

5-6.18 La seule preuve qui peut être invoquée contre une enseignante ou un enseignant lors d'un arbitrage est celle qui a été déposée à son dossier personnel conformément au présent article.

5-6.19 Le syndicat peut contester tant le bien-fondé que la procédure d'une mesure disciplinaire, tel que définie à la clause 5-6.01, conformément à l'article 9-2.00.

**Section C Mesures Transitoires**

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

5-7.00 **RENVOI**

5-7.01 La commission ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.

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

5-7.03 L'enseignante ou l'enseignant et le syndicat doivent être informés par écrit sous pli recommandé, par poste certifiée, par télécopieur, par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier de :

a) l'intention de la commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant;

b) la date où l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;

c) l'essentiel des faits, à titre indicatif, et les motifs au soutien de l'intention de renvoyer l'enseignante ou l'enseignant, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.

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

5-7.05 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 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 ce délai.

Le contrat ne peut être résilié qu'au terme de délibérations tenues lors d'une séance du Conseil des Commissaires.

5-7.06 Le syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prisé au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la réunion. Le syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et être présents lors du vote à la réunion publique. Le syndicat et la commission conviennent des modalités d'intervention.

5-7.07 Dans les trois (3) jours de travail de la décision de la commission, la commission transmet à l'enseignante ou à l'enseignant et au syndicat sous pli recommandé, par poste certifiée, par télécopieur, par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier, sa décision de résilier ou non le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant et, selon le cas, de la date à laquelle elle ou il a intégré ou réintégrera ses fonctions.

5-7.08 Si la commission ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prescrit, l'enseignante ou l'enseignant recouvre tous ses droits y compris le traitement total comme si elle ou il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.

5-7.09 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi au criminel et que la commission juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, elle peut la ou le relever de ses fonctions sans traitement total jusqu'à l'issue de son procès. Le délai mentionné à la clause 5-7.05 court à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant signifie à la commission qu'elle ou il a eu jugement; telle signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date du jugement.

5-7.10 La commission convient de ne pas invoquer l'absence de qualification légale pour résilier le contrat de l'enseignante ou de l'enseignant qui a été engagé comme tel.

5-7.11 Si le syndicat veut soumettre un grief, il doit le faire en conformité avec l'article 9-2.00.

5-7.12 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le renvoi a été suivie et si les raisons alléguées par la commission au soutien de ce renvoi constituent l'une des causes de résiliation prévues à la clause 5-7.01.

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

5-8.00 **NON-RENGAGEMENT**

5-8.01 Le présent article ne s'applique qu'aux enseignantes et enseignants réguliers.

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

5-8.03 Le syndicat doit être informé au plus tard le 15 mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, sous pli recommandé ou par poste certifiée, par télécopieur, par remise de main à main ou par signification par huissière ou huissier, de l'intention de la commission de ne pas renouveler l'engagement d'une, d'un ou de plusieurs enseignantes ou enseignants. La commission doit également expédier un tel avis à l'enseignante ou l'enseignant concerné. Cependant, la présente clause ne s'applique pas au non rengagement pour surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00.

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

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

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

5-8.06 La commission doit, avant le 1er juin de l'année scolaire en cours, aviser par écrit l'enseignante ou l'enseignant visé ainsi que le syndicat, par courrier recommandé ou certifié, par remise en personne ou par signification par un huissier, et par courriel numérisé, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit énoncer les raisons qui motivent la décision de la commission.

Toute décision de non rengagement doit être prise uniquement lors d'une séance du Conseil des Commissaires.

5-8.07 Le syndicat peut, s'il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00.

5-8.08 Le syndicat peut, s'il conteste les causes invoquées par la commission, soumettre un grief à l'arbitrage conformément à l'article 9-2.00, mais il peut le faire uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été à l'emploi d'une commission, d'une école administrée par un ministère du gouvernement, ou d'une autre institution d'enseignement désignée par le Ministre, dans laquelle elle ou il a occupé chez un même employeur une fonction pédagogique ou éducative[1] pendant deux (2) périodes de cent soixante (160) jours de travail ou plus ou trois (3) périodes de cent soixante (160)jours de travail s'il y a eu changement d'employeur, dont chacune se situe dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue n'excédant pas cinq (5) ans.

5-8.09 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le non rengagement a été suivie et, le cas échéant, si la ou les causes alléguées par la commission au soutien de ce non rengagement constituent l'une des causes de non rengagement prévues à la clause 5-8.02.

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

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

---

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

**Section A** **Démission**

5-9.01 L'enseignante ou l'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée précisée dans celui-ci. Toutefois, une enseignante ou un enseignant peut démissionner sans subir de pénalité quinze (15) jours de travail après avoir avisé la commission. L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner avant l'expiration de ce délai à la condition que la commission engage une remplaçante ou un remplaçant.

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

**Section B** **Bris de contrat**

5-9.02 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ne se présente pas à la direction de l'école ou qu'elle ou il n'assume pas les fonctions auxquelles elle ou il est affecté et qu'elle ou il néglige de donner des raisons valables pour justifier son absence dans les cinq (5) jours de travail du début de son absence, une telle absence et une telle négligence constituent un bris de contrat rétroactif à la date du début de l'absence. Il n'y a pas de bris de contrat si, à cause d'une incapacité physique ou mentale ou à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, l'enseignante ou l'enseignant ne donne pas de raisons valables à l'intérieur du délai prescrit. L'enseignante ou l'enseignant a la responsabilité de prouver ladite incapacité.

5-9.03 Quand l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement se terminant à la fin d'une année scolaire, n'avise pas de son intention de démissionner dans le délai mentionné à la clause 5-9.01, l'enseignante ou l'enseignant est considéré de retour. Cependant, si telle enseignante ou tel enseignant n'est pas de retour à son poste le premier jour de travail de l'année scolaire au cours de laquelle elle ou il doit revenir en service, il y a alors bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la deuxième journée de travail de cette même année.

5-9.04 Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'utiliser son congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu peut constituer un bris de contrat à partir du début du congé à moins qu'il n'y ait eu Entente entre l'enseignante ou l'enseignant et la commission.

5-9.05 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant qui doit indiquer, conformément à la clause 5-7.09, qu'un jugement a été rendu dans son cas et qu'elle ou il ne le fait pas dans le délai indiqué dans cette clause, une telle absence de notification dans ledit délai constitue un bris de contrat de la part de l'enseignante ou de l'enseignant à partir de la date à laquelle elle ou il a été relevé de ses fonctions.

5-9.06 Lorsqu'il y a bris de contrat au sens de la clause 5-9.02, 5-9.03, 5-9.04 ou 5-9.05, le contrat n'est pas automatiquement résilié. Tel bris de contrat constitue un motif de renvoi et a pour effet de permettre à la commission de

résilier le contrat d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant selon la procédure prévue aux clauses 5-7.03, 5-7.04 et 5-7.06.

5-9.07 Telle résiliation est rétroactive à la date indiquée aux clauses 5-9.02 à 5-9.05.

5-9.08 Tout bris de contrat ne peut avoir pour effet d'annuler pour l'enseignante ou l'enseignant le paiement de toute somme due découlant de l'application de l'Entente.

## 5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

5-11.01 Dans tout cas d'absence, l'enseignante ou l'enseignant en question doit aviser la direction de l'école de son départ et de son retour, conformément à la politique établie de l'école, sauf lorsque ceci s'avère impossible.

5-11.02 Dès son retour au travail, l'enseignante ou l'enseignant doit remplir un formulaire précisant le motif de son absence et le remettre à la direction de l'école.

5-11.03 Une enseignante ou un enseignant à qui on aura demandé de fournir une attestation médicale, dans le but de justifier son absence, se voit accorder une demi-journée de congé avec traitement si elle ou il devra se présenter à un rendez-vous avec son médecin afin d'obtenir ladite attestation médicale.

5-11.04 Une enseignante ou un enseignant n'est pas tenu de se rapporter ou de se présenter à son école s'il y a annulation des cours et que l'école est fermée. S'il advient que les cours soient annulés pendant une journée scolaire donnée et que l'école est fermée, les enseignantes et enseignants doivent demeurer à l'école jusqu'à ce que les élèves aient quitté les lieux.

## 5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-12.01 Le présent article s'applique également à la suppléante ou au suppléant occasionnel, à l'enseignante ou à l'enseignant à la leçon et à l'enseignante ou à l'enseignant à taux horaire.

5-12.02 La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute enseignante et tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la direction de l'école. La commission convient de n'exercer contre l'enseignante ou l'enseignant aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal la ou le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

5-12.03 Dès que la responsabilité légale de la commission a été établie par un tribunal, la commission dédommage toute enseignante et tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'école, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou de destruction par force

majeure, telle un incendie, la commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant même si sa responsabilité légale n'est pas établie. Dans le cas où telle perte, tel vol ou telle destruction est déjà couvert par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

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

5-15.01 Un enseignant ou une enseignante doit faire une demande d'un congé sans traitement avant le 1er avril pour la prochaine année scolaire.

5-15.02 Lors d'un congé sans traitement prévu au présent article, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit à aucun autre bénéfice monétaire à part ceux qui sont précisés dans la présente clause.

5-15.03 Toute enseignante ou tout enseignant régulier à la commission peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Cependant, une enseignante ou un enseignant qui ne détient, comme seul permis d'enseigner, qu'une autorisation provisoire d'enseigner qui expire à la fin de l'année scolaire en cours, ne bénéficiera des dispositions de la présente clause qu'à compter du renouvellement de ladite autorisation provisoire d'enseigner ou de son remplacement par un permis permanent d'enseigner.

5-15.04 La commission accorde, sur demande, un congé sans traitement pour une période de temps n'excédant pas normalement une (1) année contractuelle :

a) Advenant le décès de la conjointe ou du conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant, celui de son enfant, de son père ou de sa mère.

b) Dans le cas de maladie prolongée après avoir épuisé tous les bénéfices de congés de maladie.

c) En cas de circonstances familiales tragiques, telle qu'une maladie sérieuse de la conjointe ou du conjoint, d'une ou d'un enfant, du père ou de la mère.

d) Dans le cas de violence familiale.

e) Dans le but d'étudier à temps plein.

f) Conformément à 5-3.07 de l'entente provinciale, dans le but de travailler dans un domaine relié à son affectation d'enseignement.

g) Afin de prendre soin d'une ou d'un enfant de moins de quatre (4) ans à la maison.

h) Pour toute autre raison jugée valable par la commission.

5-15.05 La commission ne peut pas rejeter une demande de congé sans traitement à temps plein pour soit l'année scolaire au complet, soit le restant de l'année scolaire, à la condition que le congé débute au plus tard le 15 octobre, et que le fait d'accéder à une telle demande permet à la commission d'affecter

l'enseignante ou l'enseignant visé au paragraphe a) de la clause 5-3.36 ou de rappeler une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité.

De plus, la commission ne peut pas rejeter une demande de congé sans traitement à temps partiel lorsque ceci permet à la commission d'utiliser les services d'une enseignante ou d'un enseignant en disponibilité.

La commission et l'enseignante ou l'enseignant s'entendront au préalable quant aux modalités régissant l'obtention d'un tel congé.

5-15.06 La commission peut accorder à une enseignante ou un enseignant régulier qui en fait la demande, un congé sans traitement à temps partiel pour une année au complet ou pour une période moindre. La commission et l'enseignante ou l'enseignant s'entendront au préalable quant aux modalités régissant l'obtention d'un tel congé.

5-15.07 Si une enseignante ou un enseignant en congé sans traitement utilise son congé à des fins autres que celles soumises à la commission pour l'obtention d'un tel congé, la commission pourra annuler le congé sans traitement ou mettre fin au contrat de l'enseignant ou de l'enseignante.

5-15.08 L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement a le droit de soumettre sa candidature pour une promotion.

5-15.09 Toutes les enseignantes et tous les enseignants qui ont bénéficié d'un congé sans traitement en vertu des dispositions de l'article 5-15.00 seront réintégrés à leur retour au travail, sous réserve des dispositions des articles 5-3.00 et 5-21.00.

5-15.10 Tout congé sans traitement accordé conformément à l'article 5-15.00 peut être renouvelé sur demande.

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

5-16.01 L'enseignante ou l'enseignant qui est invité à donner des conférences sur des sujets d'ordre éducatif ou à prendre part des activités (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'ateliers pédagogiques) portant sur l'éducation peut, après avoir obtenu le consentement préalable de la commission et conformément aux règlements établis par cette dernière, obtenir un congé sans perte de traitement assorti des droits et avantages dont l'enseignante ou l'enseignant bénéficierait en vertu de la présente entente si elle ou il se trouvait réellement en fonction à la commission.

5-16.02 Les clauses 5-16.03 à 5-16.05 s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant invité à participer à un programme d'échange avec d'autres commissions scolaires du Québec, avec les provinces canadiennes ou avec des pays étrangers dans le cadre de l'Entente intervenue entre la commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et une autre commission scolaire, un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.

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

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

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

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

5-18.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il transmet à la commission un exemplaire du formulaire type d'autorisation de déduction.

5-18.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

5-18.03 Trente (30) jours après l'envoi des autorisations par cette caisse à la commission, celle-ci prélève sur chaque versement de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué aux fins de dépôt à la caisse d'épargne ou d'économie en question.

5-18.04 Trente (30) jours après un avis écrit à cet effet provenant d'une enseignante ou d'un enseignant, la commission cesse la retenue de la contribution de l'enseignante ou de l'enseignant à la caisse d'épargne ou d'économie.

5-18.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse d'épargne ou d'économie concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.

5-18.06 La liste des changements à effectuer dans les déductions n'est émise qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le premier et le dernier jour de février de chaque année.

5-21.00 **SECTION B AFFECTATION ET MUTATION**
**PROCÉDURES D'AFFECTATION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE PROVINCIALE**

5-21.10 Toute référence à la catégorie ou à la sous-catégorie à laquelle la présente section renvoie se rapporte à ces catégories et sous-catégories conformément au programme de regroupement de la commission.

Toute référence aux critères d'affectation vise celles décrites dans les clauses 5-21.05 et 5-21.06 ou 13-12.02 b), lesquelles sont applicables au poste dont il est question.

**AFFECTATION**

5-21.11

a) Pour les fins d'interprétation de cette section, une affectation réfère à la partie de l'enseignement des tâches et des responsabilités de l'enseignante ou de l'enseignant tel qu'indiqué à l'Annexe II. Une réaffectation est un changement de catégorie ou de sous catégorie dans l'école.

b) Une réaffectation volontaire est une réaffectation à la demande de la direction de l'école ou de l'enseignante ou de l'enseignant et pour laquelle il y a eu une entente mutuelle. La réaffectation est confirmée par écrit par l'administration de l'école et une copie est acheminée au département des ressources humaines et au syndicat.

c) Une réaffectation obligatoire est une réaffectation assignée par l'école. La direction de l'école émet un avis par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant avec mention des raisons de la réaffectation. Normalement ceci se produit deux (2) semaines avant la date d'entrée en vigueur de la réaffectation. Une copie de cet avis est acheminée au des départements ressources humaines et au syndicat.

d) Chaque année l'enseignante ou l'enseignant qui veut exprimer une préférence à sa tâche pour l'année scolaire suivante, doit en informer la direction de l'école par écrit, avant le 15 avril.

e) Avant le 15 juin, la direction de l'école doit informer à titre provisoire les enseignantes et les enseignants par écrit de leur affectation pour l'année scolaire suivante. En ce qui a trait au personnel qui enseigne des matières générales, on procède par niveau de cycle et, si nécessaire, par matière et niveau. Dans le cas des spécialistes et des enseignantes et enseignants au secondaire, l'affectation est déterminée selon la matière et le niveau. Une copie de l'avis doit être transmise aux ressources humaines et au syndicat.

f) Si, pour des circonstances atténuantes, des changements sont nécessaires à l'affectation, l'administration de l'école informe l'enseignante ou l'enseignant par écrit et formule la raison. Une copie de cet avis est acheminée au département des ressources humaines et au syndicat.

g) Deux (2) enseignantes ou enseignants ou plus, avec l'autorisation de la directrice ou du directeur des ressources humaines ainsi que celle de l'administration de l'école, peuvent temporairement échanger des affectations pour une période n'excédant pas une (1) année scolaire. Ces enseignantes et enseignants sont considérés comme empruntés, et demeurent lier à l'école applicable et à la catégorie antérieure à l'échange temporaire. La commission confirme par écrit ces échanges temporaires aux enseignantes et aux enseignants concernés et achemine une copie de l'avis au syndicat.

**MUTATION**

5-21.12

a) Une mutation volontaire est une mutation d'une école à une autre acceptée mutuellement telle que demandée par l'enseignante ou l'enseignant ou la commission. Ceci est confirmé par écrit par la commission avec copie au syndicat.

b) Une enseignante ou un enseignant peut faire une demande écrite de mutation à la commission en tout temps. La commission peut accepter ou refuser la demande; cependant, si la demande est pour la

prochaine année scolaire, les procédures exigent que l'article 5-3.00 et les clauses 5-21.17 et 5-21.18 soient respectées.

c) Dans le but d'encourager les mutations volontaires, deux (2) enseignantes ou enseignants ou plus peuvent échanger leur affectation avec l'autorisation de la directrice ou du directeur des ressources humaines et de l'administration de l'école, mais en aucun cas cela ne peut se produire avant le 1er juin pour la prochaine année scolaire. La commission confirme par écrit ces échanges aux enseignantes et aux enseignants avec mention de mutations volontaires et une copie de l'avis est acheminée au syndicat.

d) Une mutation obligatoire, conformément à la clause 5-21.08 de l'Entente, est une mutation nécessaire en tant que:

- Solution à une circonstance particulière telle que déterminée par la commission en consultation avec le syndicat. Ces circonstances peuvent être:

  a. la promotion d'une enseignante ou d'un enseignant dans un poste aux responsabilités plus élevées;

  b. un manque de personnel qualifié dans une école particulière;

  c. un problème particulier.

- Baisse du nombre d'étudiants recevant l'enseignement dans la catégorie ou la sous catégorie du programme de regroupement pour lequel l'enseignante ou l'enseignant est rattaché. Aucune enseignante ou enseignant ne peut être muté pour cette raison après le 15 octobre.

L'enseignante ou l'enseignant est avisé par écrit qu'elle/il est sujet à une mutation obligatoire. Une copie de l'avis est acheminée au syndicat.

**PROCÉDURE**

5-21.13 Aux fins de l'application de la présente section, quand la commission doit tenir compte de l'ancienneté (en cas de surplus d'effectif), et que deux enseignants ou plus de la même catégorie ont un même degré d'ancienneté, c'est l'enseignante ou l'enseignant qui possède le plus d'expérience qui sera jugé avoir le plus d'ancienneté. S'ils ont une expérience égale, c'est celle ou celui qui a le plus haut degré de scolarité qui sera jugé avoir le plus d'ancienneté.

5-21.14 a) Si, à la suite de l'application de la clause 5-3.13, il y a un besoin de personnel dans n'importe quelle catégorie ou sous catégorie d'enseignantes ou d'enseignants dans l'école, l'administration de l'école essaiera de remplir ce besoin parmi les enseignantes et les enseignants de l'école qu'ils soient déclarés en surplus ou non.

b) En comblant de tels besoins, l'administration de l'école donnera la priorité aux enseignantes et aux enseignants en surplus en vertu de la clause 5-3.13. Après considération des critères d'affectation, l'administration de l'école comblera ces besoins en respectant l'ancienneté, tout en prenant en considération la préférence des enseignantes ou des enseignants.

Le personnel enseignant qui n'est pas excédentaire et qui a présenté une demande de réaffectation volontaire se verra attribuer un poste vacant après le placement des enseignantes et des enseignants en surplus, à moins qu'un problème particulier ne se pose, lequel devra être signifié par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant ainsi qu'au syndicat. Exceptionnellement, une enseignante ou un enseignant qui n'est pas excédentaire peut être affecté avant du personnel enseignant en surplus si un tel placement permet d'assigner une enseignante ou un enseignant en surplus qui n'aurait pas été placé autrement.

5-21.15

a) La commission doit afficher, dans chacun de ses établissements scolaires, une liste provisionnelle de ses besoins en personnel enseignant par matière(s), niveau(x) et école(s) qu'il reste à combler pour l'année scolaire suivante, selon le calendrier ci-dessous :
   - Les contrats à plein temps doivent être affichés au plus tard le 15 mai.
   - Les contrats à temps partiel et de remplacement doivent être affichés au plus tard le 15 juin.

   Avant le 15 mai, la direction de l'école doit informer par écrit les enseignants de leur statut de surplus suivant la mise en application de la clause 5-21.14 et qui sont alors sujets à une mutation obligatoire. Copie de cet avis doit être transmise au syndicat.

b) Avant le 15 mai de chaque année, la commission envoie au syndicat une copie de la liste provisionnelle des besoins du personnel enseignant de la commission conformément à la clause a) ci-haut. Avant cette date, la commission fait parvenir au syndicat une liste des enseignantes et enseignants qui ont été informés de leur statut de surplus et qui sont alors sujets à des mutations obligatoires.

5-21.16

a) Les enseignantes ou les enseignants qui sont sujets à une mutation obligatoire disposent de cinq (5) jours ouvrables pour aviser l'administration de l'école par écrit de leur préférence relativement aux besoins affichés selon la clause 5-21.15.

b) Dans une même période de temps, toute autre enseignante ou enseignant de l'école peut offrir de prendre la place d'une enseignante ou d'un enseignant qui est sujet à une mutation obligatoire. Cette offre est faite par écrit à l'administration de l'école. Cette offre est sujette à l'acceptation par la commission.

c) Dans une même période de temps, toute autre enseignante ou enseignant peut faire une demande de mutation volontaire ou de réassignation pour remplir un besoin sur la liste. Ceci est fait par écrit à l'administration de l'école.

d) La commission comble les postes affichés conformément à la clause 5-21.15 en respectant l'ancienneté et les préférences de l'enseignante ou de l'enseignant et prend en considération les critères de l'affectation. Advenant que l'ancienneté de deux (2) enseignantes ou enseignants est égale, la préférence sera donnée à l'enseignante ou l'enseignant sujet à une mutation obligatoire plutôt qu'à une enseignante ou enseignant à la recherche d'une mutation volontaire.

e) Toute enseignante ou enseignant qui fait une demande en vertu de la clause c) ci-haut aura droit à une explication du directeur ou de la directrice des ressources humaines ou de l'administration de l'école si sa demande a été refusée.

5-21.17 Avant le 1er juin, la commission informe l'enseignante ou l'enseignant et le syndicat des mutations (volontaires ou obligatoires), en vertu de l'application de cet article, par écrit, du nom de l'école à laquelle l'enseignante ou l'enseignant est muté pour la prochaine année scolaire.

5-21.18 Les enseignantes et les enseignants en disponibilité ainsi que les enseignantes et enseignants qui seront disponibles ou assignés à une suppléance régulière en vigueur en date du 1er juillet sont informés par écrit, par la commission de leurs affections et de leur nouvelle école. Une copie est acheminée au syndicat.

5-21.19 Si un poste devient vacant entre le 1er juin et la première journée de classe de l'année scolaire suivante, l'enseignante ou l'enseignant en surplus qui a été muté ailleurs a le choix de retourner à son école d'origine ou de demeurer dans la nouvelle école. L'enseignante ou l'enseignante doit répondre aux critères de la mutation. Si deux (2) enseignantes ou enseignants ou plus répondent aux critères, l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté se verra offrir le poste vacant en premier.

Jusqu'à une semaine avant la première journée de travail des enseignantes ou enseignants de l'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant à qui on a donné le choix, a soixante-douze (72) heures pour formuler sa réponse par la suite, l'enseignante ou l'enseignant doit répondre en dedans de vingt-quatre (24) heures. S'il en résulte d'une mutation, l'enseignante ou l'enseignant sera informé par écrit. Une copie de l'avis sera acheminée au syndicat.

5-21.20 À l'exception des enseignantes ou des enseignants mutés en vertu de la clause 5-21.19, une enseignante ou enseignant muté durant l'année scolaire en cours pour cette année scolaire aura au moins trois (3) jours d'avis de ladite mutation. De plus, cette enseignante ou enseignant aura deux (2) journées de travail ne comportant aucune activité éducationnelle pour fins de déménagement et d'adaptation à la nouvelle école.

## 6-7.00 DISPOSITIONS DIVERSES AYANT TRAIT À LA RÉMUNÉRATION

6-7.04 Tous les cas d'absence aux niveaux primaire et secondaire doivent être calculés selon la formule décrite à l'annexe XIV de l'Entente provinciale 2010-2015.

## 6-8.00 MODALITÉS DU VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-8.01 a) Tous les montants auxquels fait référence la clause 6-7.01 de l'entente doivent être versés avant midi le jour où le paiement est exigible, au lieu de travail de l'enseignante ou de l'enseignant.

b) L'enseignante ou l'enseignant doit recevoir son relevé de paie au moment où se fait la distribution du traitement mentionné à la clause 6-8.01a).

c) Nonobstant les clauses 6-8.01a) et b), la commission ne sera pas tenue responsable des délais de vingt-quatre (24) heures causés par une défaillance de la technologie de communication.

d) Nonobstant les paragraphes a) b) et c) de la clause 6-8.01, la commission ne sera pas tenue responsable des délais de 24 heures ou moins, encourus en raison de la mauvaise température.

e) En cas de grève affectant le versement du traitement, la commission et le syndicat se rencontreront afin de déterminer la méthode de versement.

6-8.02 a) Chaque enseignante ou enseignant doit recevoir son traitement par dépôt direct. Un relevé de paie numérique lui sera expédié avec tous les détails pertinents.

À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, la commission est dans l'obligation de mettre à la disposition du personnel un ordinateur avec accès Internet pour que les relevés de paie numériques puissent être consultés.

b) Le relevé de paie indique, de façon cumulative, toutes les retenues effectuées à la source sur le montant brut de la paie. De plus, le taux et le motif de toute retenue effectuée sous la rubrique « Divers » du talon de chèque sont expliqués.

6-8.03 a) Le premier versement de traitement de l'année scolaire est accompagné d'un relevé indiquant son niveau de contribution aux régimes d'assurance prévus à l'article 5-10.00 de l'Entente.

b) S'il survient un changement dans les déductions régulières pendant l'année scolaire et que ce changement affecte une majorité d'enseignantes et d'enseignants à l'emploi de la commission, un avis expliquant ce changement est affiché dans chacun des bureaux de l'école réservés au personnel enseignant.

c) Tout changement ou ajout effectué dans les déductions inscrites sous la rubrique « Divers » qui survient après l'avis mentionné au paragraphe b) de la clause 6-8.02 est expliqué dans une note attachée au relevé de paie pour lequel le changement a été effectué.

d) Lorsqu'une erreur est découverte dans le traitement d'une enseignante ou d'un enseignant par la commission ou est portée à sa connaissance, l'erreur est corrigée, au plus tard, lors du deuxième versement de traitement suivant la découverte ou la communication de l'erreur.

6-8.04 La compensation financière due à une enseignante ou à un enseignant en raison de l'excédent de la formation de groupes d'élèves est payée deux fois par année scolaire, soit en janvier et en juin.

6-8.05 Toutes les sommes d'argent dues à chaque enseignante ou enseignant pour ses journées monnayables sont incluses dans le dernier versement de traitement du mois de juin de chaque année scolaire.

6-8.06 Toutes les sommes d'argent versées à une enseignante ou un enseignant soit en surplus du montant de son traitement habituel, sont accompagnées d'une explication.

6-8.07 Toutes les sommes en surplus du montant du traitement habituel d'une enseignante ou d'un enseignant doivent être accompagnées d'un avis explicatif qui sera transmis à la personne en question et au syndicat. Pour ce qui est de l'enseignante ou de l'enseignant, l'avis doit être envoyé à son adresse courriel auprès de la commission scolaire.

8-5.00 **DURÉE DE TRAVAIL (CALENDRIER CIVIL)**

8-5.02 a) Le syndicat et la commission tiendront une rencontre avant le 1er avril de chaque année scolaire afin d'entamer des négociations sur la distribution des jours de travail pour l'année scolaire suivante. Ce processus doit être finalisé avant le 15 mai.

b) Lors de l'établissement du calendrier scolaire, la commission et le syndicat s'engagent à respecter le **minimum** des journées pédagogiques suivantes:

| | |
|---|---|
| 2 journées | *Début de l'année scolaire* |
| 2 journées | *Congrès de l'APEQ* |
| 1 journée | *Préparation à la suite des congés de Noël* |
| 1 journée | *Assemblée générale annuelle de l'Association des enseignants de la CSES* |
| 2 journées | *Fin de l'année scolaire* |

c) Il y a un maximum de vingt (20) journées pédagogiques; habituellement quatorze (14) sont fixées au niveau de la commission et six (6) journées mobiles qui sont utilisées à la discrétion de chaque école, sous réserve de consultation auprès du conseil d'école et de l'approbation de la direction de l'école.

d) Nonobstant le paragraphe a) de la clause 8-5.02, la commission et le syndicat peuvent s'entendre sur les modifications à la distribution des journées énumérées aux paragraphes b) et c) de la clause 8-5.02.

8-8.00 **CONDITIONS PARTICULIÈRES**

8-8.04 **RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS**

8-8.04.1 La commission ou la direction de l'école peut convoquer les enseignantes et enseignants pour toute rencontre collective se tenant pendant l'année de travail de l'enseignante ou de l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes :

a) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur des vingt-sept (27) heures prévues à la clause 8-6.02, de même qu'aux temps prévus au paragraphe b) ci-après; cependant, elle

ou il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives qui ont lieu les samedis, dimanches ou journées fériées.

b) À l'extérieur des vingt-sept (27) heures prévues à la clause 8-6.02, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant une année de travail à plus de :

1) dix (10) rencontres collectives d'enseignantes et d'enseignants convoquées par la commission ou la direction de l'école. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école, mais peuvent dépasser le cadre de la semaine de travail de l'enseignante ou de l'enseignant tel que prévu à la clause 8-6.02. Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes et d'enseignants toute rencontre d'un groupe défini d'enseignantes et d'enseignants soit par degré, cycle, année, matière ou école.

La direction de l'école donne un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures pour toute rencontre collective. Le préavis ne s'applique pas dans les situations où les intérêts vitaux de l'école exigent une action prompte.

2) Trois (3) rencontres avec les parents, lesquelles doivent normalement se tenir en soirée, mais ne doivent pas être prévues après 20 h.

Malgré ce qui précède, la direction de l'école peut convenir avec les enseignantes et enseignants de l'école que ces dernières et ces derniers assistent à d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte du cadre de la semaine de travail de l'enseignante ou de l'enseignant, tel que prévu à la clause8-6.02. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est compensé par une réduction de ses vingt-sept (27) heures égale à la durée d'une telle réunion. Telle compensation en temps est prise à un moment convenu entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant.

8-8.04.2 Les enseignantes ou les enseignants dans l'obligation de préparer des examens à l'échelle régionale de la commission ont droit à une journée sans élève pour chacune des journées de préparation d'examens laquelle (lesquelles) est/sont validés (es) par l'administration de l'école. Cette(s) journée(s) sans élève devra(ont) être utilisée exclusivement pour la préparation desdits examens.

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

8-12.01 La répartition des responsabilités et des tâches de l'enseignante ou de l'enseignant telle que décrite à la clause 8-2.01 de l'Entente est dictée par la direction de l'école de chaque école, après consultation auprès du conseil d'école.

8-12.02 La répartition des responsabilités et des tâches mentionnée ci-dessus doit se conformer aux dispositions suivantes :

a) Lorsque possible, l'horaire de chaque enseignante ou enseignant au secondaire comporte au moins une période libre par jour (à l'exclusion de la pause pour le dîner).

b) Lorsque possible, l'horaire de chaque enseignante ou enseignant au primaire comporte une période libre de trente (30) minutes par jour (à l'exclusion de la pause pour le dîner).

c) Lorsque possible, dans les écoles du primaire, la pause accordée aux enseignantes et enseignants pour dîner coïncide avec la pause réservée pour le dîner des élèves.

8-12.03 Une enseignante ou un enseignant qui enseigne aux niveaux primaire et secondaire, verra son temps d'enseignement établi au prorata d'après le temps d'enseignement reconnu pour les niveaux primaire et secondaire.

Étape 1 :

$$\frac{ElementaryTeachingTime}{TotalTeachingTime} \times MaxElementaryWorkload = TotalElementaryWorkload$$

*Temps d'enseignement au primaire x charge de travail max. au primaire = charge totale au primaire*
*Temps d'enseignement total*

Étape 2 :

$$\frac{SecondaryTeachingTime}{TotalTeachingTime} \times MaxSecondaryWorkload = TotalSecondaryWorkload$$

*Temps d'enseignement au secondaire x charge de travail max. au secondaire = charge totale au secondaire*
*Temps d'enseignement total*

Étape 3 :

$$TotalElementaryWorkload + TotalSecondaryWorkload = TotalSplitWorkload$$

*Charge de travail totale au primaire x charge de travail totale au secondaire = charge totale partagée*

8-12.04 La supervision comprend la classe-foyer, le corridor, la cour d'école et toutes les autres responsabilités assignées à l'enseignante ou à l'enseignant, exception faite du temps alloué à la présentation des cours et leçons par l'enseignante ou l'enseignant, en vertu de la clause 8-7.02.

a) Au début de l'année scolaire, la direction de chaque école doit établir, après avoir consulté le conseil de l'école, les besoins de supervision de l'établissement. Ces besoins indiquent notamment :
   i) les secteurs supervisés;
   ii) le temps de supervision de ces secteurs.

b) Conformément à a) ci-haut, l'administration de l'école informe l'enseignante ou l'enseignant de son école des besoins de supervision, afin que l'enseignante ou l'enseignant puisse indiquer ses préférences *(temps et aires de supervision).*

   L'administration de l'école prend en considération ces préférences lors de l'établissement de l'horaire de la supervision, et ceci en vertu de la clause 8-7.02.

c) Aucune enseignante ou enseignant ne sera assigné à plus de cent (100) minutes de supervision par journée régulière de travail, à moins qu'elle/il ait indiqué une préférence à ce sujet.

9-2.00 **GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATIONS LOCALES)**

9-2.01 La procédure de règlement des griefs et d'arbitrage mentionnée à l'article 9-1.00 s'applique.

9-2.02 Au lieu de l'avis de grief prévu à la clause 9-1.05, le syndicat peut envoyer une lettre à la commission pour réserver son droit de contester une mesure disciplinaire accordée en vertu de l'article 5-6.00. Cette lettre doit être envoyée dans le délai prévu à la clause 9-1.05.

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

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

9-2.05 Malgré les clauses 9-1.05 à 9-1.08, dans le cas de résiliation du contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant en vertu de l'article 5-7.00 ou du non-rengagement en vertu de l'article 5-8.00, l'avis de grief constitue un avis d'arbitrage au moment où l'APEQ et l'ACSAQ le reçoivent.

10-8.00 **HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

10-8.01 Dans le présent article, la loi se réfère à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) et les règlements se réfèrent aux règlements y afférents.

10-8.02 La commission et le syndicat coopèrent pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants.

10-8.03 Les obligations des enseignantes et des enseignants et de la commission sont celles prévues par la loi et les règlements.

10-8.04 La mise à la disposition des enseignantes et enseignants de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission pour répondre à leurs besoins particuliers ne doit diminuer en rien les efforts de la commission, du syndicat et des enseignantes et enseignants pour éliminer à la source même les dangers portant atteinte à leur santé, à leur sécurité et à leur intégrité physique.

10-8.05 a) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu par la loi, elle ou il doit sans délai en aviser la direction de l'école.

b) Dès que la direction de l'école en est avisée, elle informe la déléguée ou le délégué syndical de la situation et des solutions qu'elle entend apporter.

c) Conformément aux conditions décrites à la clause 3-6.01, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail aux fins de cette réunion.

10-8.06 Le droit de l'enseignante ou de l'enseignant mentionné à la clause 10-7.05 s'exerce conformément aux articles pertinents de la loi et selon les mesures y prévues, s'il y a lieu.

10-8.07 La commission ne peut renvoyer ou non rengager une enseignante ou un enseignant, ni lui imposer une mesure disciplinaire ou discriminatoire, en raison de l'exercice, de bonne foi, de son droit prévu à la clause 10-7.05.

10-9.00 **FRAIS DE DÉPLACEMENT**

10-9.01 Les frais de déplacement d'une enseignante ou d'un enseignant qui est appelé, dans l'exercice de ses fonctions, à voyager entre deux établissements appartenant à la commission ou à un autre établissement qui n'appartient pas nécessairement à la commission (par exemple : hôpital, piscine, études à domicile, perfectionnement) conformément à la politique en vigueur à la commission.

10-9.02 Une enseignante ou un enseignant ne sera pas tenu de se présenter à un centre de correction d'examens qui l'obligerait à s'absenter de sa résidence pour la nuit. Advenant le cas où une enseignante ou un enseignant acceptait cette responsabilité, sa charge de travail ne doit pas être augmentée et ses frais de voyage et de séjour seront remboursés au même taux que celui qui est versé aux administrateurs de la commission.

11-2.00 **LISTES DE RAPPEL DE L'ÉDUCATION DES ADULTES**

11-2.04 Les listes existantes découlant de la convention collective précédente demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient remplacées conformément aux dispositions de la section suivante.

11-2.05 Dès la signature de l'Entente locale, la commission, sur la base de la liste de rappel en vigueur au cours de l'année scolaire 2017-2018, doit dresser deux listes de rappel par spécialité.

11-2.06 La première liste de rappel sera composée des personnes titulaires d'une qualification légale d'enseigner et dont le nom figurait à la liste de rappel pour l'année scolaire 2017-2018.

11-2.07 La seconde liste de rappel sera composée des personnes qui ne possèdent pas une qualification légale d'enseigner et dont le nom figurait à la liste de rappel durant l'année scolaire 2017-2018.

11-2.08 Lorsque la commission scolaire décide d'engager une enseignante ou un enseignant à temps plein, à temps partiel, à titre de suppléante ou de suppléant ou à l'heure, elle doit recourir à la procédure suivante :

Elle doit d'abord utiliser la liste des personnes qui détiennent une qualification légale d'enseigner. Une fois cette liste épuisée, elle passera à la liste des personnes non titulaires d'une qualification légale d'enseigner. Dans les deux cas, elle offrira des postes relevant de spécialités pertinentes aux candidates ou aux candidats ayant le plus d'ancienneté.

11-2.09 Chaque année, et pour chaque nom inscrit sur la liste, ou dans le cas de noms qui s'y sont nouvellement ajoutés, la commission doit inscrire le nombre d'heures d'enseignement, jusqu'à concurrence de 800 heures par année scolaire.

11-2.10 Pour l'année scolaire 2017-2018, seuls les enseignantes et enseignants ayant une qualification légale seront ajoutés à la liste de rappel.

11-2.11 Pour l'année scolaire 2017-2018, le 15 juillet de chaque année scolaire, la commission doit ajouter à ces listes, par spécialité, le nom des enseignantes ou enseignants qui ont enseigné pendant au moins 200 heures au secteur de l'éducation des adultes au cours de l'année à temps partiel, en suppléance ou à l'heure.

11-2.12 La commission scolaire doit transmettre au syndicat copie de la liste de rappel au plus tard le 1er août de chaque année. Elle doit également fournir aux enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel une copie de la liste mise à jour.

11-2.13 Domaines de spécialisation :

| | |
|---|---|
| 1er au 5e secondaire | Langues, arts<br>Alphabétisation /aptitudes aux études/ Présecondaire<br>Français langue seconde (FLS), 1er au 5e secondaire<br>Mathématiques, 1er au 5e secondaire / Applications informatiques / Sciences (sciences physiques, biologie, chimie, physique)<br>Services de formation à l'intégration sociale<br>Études sociales (dont les aptitudes au développement personnel et social)<br>Intégration sociale et professionnelle |

11-2.13 Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant peut-être retiré de la liste de rappel pour l'une des raisons suivantes :

a) Refus d'une offre d'emploi, sauf dans les cas :
   I) d'un congé de maternité, de paternité ou parental régi par la *Loi sur les normes du travail* (L.Q., c N-1.1);
   II) d'une incapacité au sens de l'entente;
   III) de l'occupation d'un poste à plein temps auprès du syndicat local ou de l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ);
   IV) d'un poste offert à plus de 100 kilomètres de son lieu de résidence.

13-3.00 **LISTES DE RAPPEL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

13-3.05 Les listes existantes découlant de la convention collective précédente demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient remplacées selon les dispositions de la section suivante.

13-3.06 Chaque année, pour chaque enseignante ou enseignant inscrit sur la liste, ou dans le cas de personnes qui s'y sont nouvellement ajoutées, la commission doit inscrire le nombre d'heures enseignées, jusqu'à concurrence de 720 heures par année scolaire.

13-3.07 Depuis l'année scolaire 2017-2018, le 15 juillet de chaque année scolaire, la commission doit ajouter à ces listes, par spécialité, le nom des enseignantes et enseignants qui ont consacré au moins 200 heures d'enseignement à la formation professionnelle au cours de l'année, que ce soit à temps partiel, en suppléance ou à l'heure.

13-3.08 La commission scolaire doit transmettre au syndicat copie de la liste de rappel au plus tard le 1er août de chaque année. Elle doit également fournir aux enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel une copie de la liste mise à jour.

13-3.10 Le nom d'une enseignante ou d'un enseignant peut-être retiré de la liste de rappel pour l'une des raisons suivantes :

a) Refus d'une offre d'emploi, sauf dans les cas :

I) d'un congé de maternité, de paternité ou parental régi par la *Loi sur les normes du travail* (L.Q., c N-1.1);
II) d'une incapacité au sens de l'entente;
III) de l'occupation d'un poste à plein temps auprès du syndicat local ou de l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ);
IV) d'un poste offert à plus de 100 kilomètres de son lieu de résidence.

**SECTION II – ARRANGEMENTS LOCAUX**

1-1.00 **DÉFINITIONS**

1-1.09 Un centre est un établissement d'enseignement sous l'autorité d'une administration et dont l'objet est de fournir des services éducatifs aux étudiants inscrits à l'éducation aux adultes et à la formation professionnelle. Les services offerts par l'établissement en question peuvent se trouver répartis en divers lieux ou immeubles. Toutefois, aux fins de l'application des chapitres 11-8.00 et 10-9.00, le centre est considéré être un seul immeuble physique où se déroulent les cours.

1-1.19 Une **école** est un établissement d'enseignement sous l'autorité d'une directrice ou d'un directeur, ou d'une enseignante ou d'un enseignant qui en assume la direction, et dont l'objet est de fournir des services éducatifs aux élèves autres que ceux inscrits à l'éducation aux adultes; les services offerts par l'établissement en question peuvent se trouver répartis en divers lieux ou immeubles. Toutefois, aux fins de l'application des chapitres 8-7.00 et 10-9.00, l'école est jugée être un seul immeuble physique où se déroulent les cours.

5-3.00 **RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI**

5-3.09

a) Les dispositions de cette clause ne s'appliquent qu'aux enseignants d'une école ou, le cas échéant, à une partie d'une école qui ferme et uniquement si l'enseignement dispensé aux élèves affectés par la fermeture sera fourni dans une autre école de la Commission Scolaire pour l'année scolaire suivante.

b) Les enseignants affectés par une fermeture peuvent être transférés provisoirement à l'école ou aux écoles où une telle instruction sera dispensée pour l'année scolaire suivante. Dans sa décision concernant un transfert provisoire, la Commission Scolaire doit prendre en compte, entre autres facteurs, du nombre et du type d'élèves inscrits dans chaque école et des préférences exprimées par les enseignants.

c) Au plus tard le 1er mars, deux (2) ans avant la fermeture partielle ou totale d'une école, la commission scolaire doit aviser les enseignantes et enseignants visés par un transfert provisionnel.

d) Une fois avisés, les enseignantes et enseignants sont jugés faire partie du personnel de l'école où ils seront transférés aux fins de l'application de la section B du présent article.

La commission peut affecter le personnel enseignant en question soit à l'école qui fermera ses portes ou au nouvel établissement scolaire.

5-5.00 **PROMOTION**

5-5.01 Toute promotion est de la responsabilité de la commission.

5-5.05 Les catégories suivantes de personnel comprennent des postes qui sont jugés être des promotions et qui sont assujettis aux dispositions de l'article 5-5.00 :

Haute direction et professionnels, y compris (sans s'y limiter) les postes de direction, de coordination et de conseiller.

5-5.06 Le ou avant le 1er juin de chaque année scolaire, le poste d'adjoint spécial ou responsable sera affiché (publié) pour la prochaine année scolaire.

5-5.07 Dans tous les cas où la commission prévoit combler un poste de nature pédagogique, elle doit procéder comme suit :

La commission doit afficher dans les écoles et sur son site Web, pendant au moins dix (10) jours ouvrables, un avis renfermant l'information suivante :

a) Une brève description des caractéristiques particulières du poste, tel qu'établis à la clause 5-5.01 ainsi que tous les avantages qui s'y rattachent.

b) Une énumération des critères d'éligibilité tel qu'établis à la clause 5-5.01, ainsi que les exigences du poste.

c) À l'achèvement du processus de recrutement, et conformément à la convention collective/à l'entente d'association applicable, tous les résultats des processus d'embauche étant égaux, on accordera la préférence aux candidates et candidats à l'interne plutôt qu'à l'externe.

5-5.08 La commission publiera tous les postes affichés, comme le prévoit la clause 5-5.05, dans ses établissements, sur son site Web et d'autres médias sociaux. Une copie de ces avis sera également transmise au syndicat.

5-5.9 a) La commission peut libérer une enseignante ou un enseignant à temps plein ou à temps partiel afin d'exercer une des fonctions décrites dans la clause 5-5.05.

b) La promotion temporaire d'une enseignante ou d'un enseignant à un poste de nature professionnelle, de cadre supérieur, de directrice ou de directeur, de directrice ou de directeur adjoint, de professionnelle ou de professionnel non enseignant ou tout autre poste que celui d'enseignante ou d'enseignant ne doit pas excéder une période de 24 mois.

c) Dès le retour de l'enseignante ou de l'enseignant à ses fonctions régulières d'enseignement, elle ou il est réintégré à son ancienne école sous réserve de l'application de l'article 5-3.00.

d) L'enseignante ou l'enseignant qui exerce de telles fonctions à temps plein conserve la catégorie ou sous-catégorie (s'il y a lieu) qu'elle ou il occupait pendant sa dernière année d'enseignement.

e) Aux fins de la durée de l'Entente, la commission et le syndicat passeront une lettre d'Entente afin de définir le statut de l'enseignante ou de l'enseignant libéré [mentionné au paragraphe a) de la clause 5-5.10(a)] par rapport à son adhésion au syndicat pendant l'exercice des fonctions énumérées à la clause 5-5.10.

5-14.00 **CONGÉS SPÉCIAUX**

5-14.02 Sur présentation d'une demande à la direction de l'école, une enseignante ou un enseignant peut se voir accorder un congé spécial dans les cas suivants et dans la mesure indiquée ci-dessous. Sauf indication contraire, ces dispositions s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant. La commission peut demander à obtenir des preuves à l'appui de toute demande de congé présentée par le personnel enseignant.

a) Advenant le décès de la conjointe ou du conjoint, d'un enfant, d'un parent, d'une soeur, d'un frère, d'un tuteur légal, d'un enfant du conjoint, cinq (5) jours ouvrables.

b) Advenant le décès d'un parent de la conjointe ou du conjoint, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'une petite-fille ou d'un petit-fils ou de grands-parents, trois (3) jours ouvrables.

c) Lors de la célébration ou d'un rituel soulignant la naissance d'un enfant (p. ex. baptême, circoncision, etc.), le jour de l'événement.

d) Le mariage ou l'union civile d'un parent, de sa sœur, de son frère ou de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint – le jour de l'événement.

e) Lors de la prise d'habit, de l'ordination ou des vœux perpétuels d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un enfant, de l'enfant de la conjointe ou du conjoint, ou d'une sœur ou d'un frère, le jour de l'événement.

f) Le mariage ou l'union civile de l'enseignante ou de l'enseignant – cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour de l'événement.

g) Un maximum annuel de cinq (5) jours ouvrables pour des besoins médicaux importants (p. ex. maladie, traitement et suivi, rendez-vous avec un médecin spécialiste) ou advenant un accident grave (c'est-à-dire qui nécessite des soins médicaux immédiats) d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un enfant, d'un parent, de l'enfant de la conjointe ou du conjoint ou d'un parent de la conjointe ou du conjoint. Si une enseignante ou un enseignant a besoin d'obtenir un congé plus long, la clause 5-14.06 de l'Entente provinciale peut s'appliquer.

h) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour:

1) une enseignante ou un enseignant pratiquant la religion juive.
2) une enseignante ou un enseignant qui, en raison de sa croyance, célèbre Noël et observe le Vendredi Saint aux dates établies selon le calendrier julien.
3) une enseignante ou un enseignant pratiquant les fêtes religieuses hindoues, islamiques ou autres journées saintes.

i) Un (1) jour pour chacun des événements suivants :

1) les rendez-vous nécessaires à l'enseignante ou l'enseignant pour l'obtention de sa citoyenneté canadienne.
2) le jour du changement de son domicile.

3) la remise d'un diplôme universitaire à l'enseignante ou l'enseignant, sa conjointe ou son conjoint, ses enfants, sa mère ou son père, l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint et à sa sœur ou son frère.
4) la confirmation, bat-mitsva ou bar-mitsva de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de sa sœur ou son frère.

j) Un maximum annuel de quatre (4) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement considéré comme un cas de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui oblige l'enseignante ou l'enseignant de s'absenter de son travail.

k) Dans le cas de rendez-vous médicaux, dentaires ou d'optométrie qui ne peuvent être pris hors des heures de travail – un maximum de trois (3) jours ouvrables. Une enseignante ou un enseignant ne se verra pas déduire un jour de congé spécial lorsque le rendez-vous est annulé ou que l'école ou le centre est fermé en raison de conditions météorologiques défavorables.

l) La direction de l'école ou du centre doit accorder un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour tenir compte du temps de déplacement, qui s'ajoutera aux journées susmentionnées, à l'exception de la disposition prévue en j).

m) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour des raisons de santé mentale approuvées par la direction de l'école ou du centre. Une demande présentée à cet effet par une enseignante ou un enseignant sera habituellement accordée par la direction, qui traitera la demande en toute confidentialité.

8-4.00 **RÈGLES CONCERNANT LA FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES**

8-4.07 Où le maximum de groupes d'élèves est dépassé, un avis écrit de tel cas devrait parvenir au syndicat dans un délai de trois (3) mois de la date de l'événement tel que prévu à la clause 8-4.01.

8-7.00 **TÂCHE ÉDUCATIVE**

8-7.03 a) Sauf si une entente entre la commission et le syndicat en prévoit autrement, le temps moyen d'enseignement qui doit être consacré à la présentation des cours et des leçons, ainsi que la supervision des activités étudiantes prévues à l'horaire, ne doit pas excéder :

i) 20 heures et 30 minutes par semaine ou l'équivalent pour tous les enseignantes et enseignants à temps plein au niveau du primaire;
ii) 17 heures et cinq minutes par semaine ou l'équivalent pour tous les enseignantes et enseignants à temps plein au niveau du secondaire.
iii) Une enseignante ou un enseignant qui enseigne à la fois au primaire et au secondaire verra son temps total d'enseignement établi au prorata selon la formule suivante :

Étape 1 :

$$\frac{ElementaryTeachingTime}{TotalTeachingTime} \times MaxElementaryWorkload = TotalElementaryWorkload$$

*Temps d'enseignement au primaire x charge de travail max. au primaire = charge totale au primaire*
*Temps d'enseignement total*

Étape 2 :

$$\frac{SecondaryTeachingTime}{TotalTeachingTime} \times MaxSecondaryWorkload = TotalSecondaryWorkload$$

*Temps d'enseignement au secondaire x charge de travail max. au secondaire = charge totale au secondaire*
*Temps d'enseignement total*

Étape 3 :

$$TotalElementaryWorkload + TotalSecondaryWorkload = TotalSplitWorkload$$

*Charge de travail totale au primaire x charge de travail totale au secondaire = charge totale partagée*

Et, son temps d'enseignement moyen établi au prorata selon la formule suivante :

Étape 1 :

$$\frac{Elementary\ Teaching\ Time}{Total\ Teaching\ Time} \times Average\ Elementary\ Workload = Average\ Elementary\ Workload$$

*Temps d'enseignement au primaire x charge de travail moy. au primaire = charge moyen au primaire*
*Temps d'enseignement moyen*

Étape 2 :

$$\frac{Secondary\ Teaching\ Time}{Total\ Teaching\ Time} \times Average\ Secondary\ Workload = Average\ Secondary\ Workload$$

*Temps d'enseignement au secondaire x charge de travail moy. au secondaire = charge moyen au secondaire*
*Temps d'enseignement moyen*

Étape 3 :

$$Average\ Elementary\ Workload + Average\ Secondary\ Workload = Split\ Workload\ Average$$

*Charge de travail moyen au primaire x charge de travail moyen au secondaire = charge moyen partagée*

8-7.06 Cette clause ne s'applique pas aux enseignant(es) spécialisés(es) en orientation, aux enseignants(es) affectés(es) à la suppléance régulière ou aux enseignants(es) en disponibilité. Une entente annuelle n'est pas requise.

8-8.00 **CONDITIONS PARTICULIÈRES**

8-8.03 L'enseignante ou l'enseignant a droit à une période d'au moins cinquante (50) minutes pour son repas. Pour les enseignantes et enseignants au primaire et au secondaire, cette période doit débuter entre 11 h 00 et 13 h 30.

11-10.00 **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

11-10.05 i) La commission doit engager, par ordre d'ancienneté, une enseignante ou un enseignant inscrit dans la spécialité visée sur la liste de rappel prescrite à l'article 11-2.00, qui a cumulé deux (2) années d'ancienneté ou plus le 30 juin précédent et qui, selon le cas, satisfait aux exigences pertinentes que la commission peut établir en vertu de la sous-clause j).

13-11.00 **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

13-11.03 i) La commission doit engager, par ordre d'ancienneté, une enseignante ou un enseignant inscrit dans la spécialité visée sur la liste de rappel prescrite à l'article 11-2.00, qui a cumulé deux (2) années d'ancienneté ou plus le 30 juin précédent et qui, selon le cas, satisfait aux exigences pertinentes que la commission peut établir en vertu de la sous-clause j).

Annexe XXVI **PROGRAMME DE RECONNAISSANCE DE LA VALEUR AJOUTÉE ET D'AIDE À L'AFFECTATION, AU RECRUTEMENT ET À LA RÉTENTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT**

Les parties conviennent d'allouer un montant fixe annuel de 13 000 $ par année pour la durée de la convention collective 2015 – 2020 pour la rétention des enseignantes et enseignants, à condition que le financement annuel dans le cadre de l'annexe XXVI ne diminue pas d'une année précédente. Le solde restant associé à cette annexe doit être utilisé exclusivement pour des suppléments de reconnaissance dans le cadre des activités parascolaires.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 28 jour du mois de juin, 2018.

| Pour la commission scolaire Eastern Shores | Pour le Syndicat des enseignantes et enseignants Eastern Shores |
|---|---|
| W. Gifford | Josiane Millette |
| WADE GIFFORD, PRÉSIDENT | JOSIANE MILLETTE, MEMBRE DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION |
| Suzanne Ward | Ray Venables |
| SUZANNE WARD, DIRECTRICE DES SERVICES FINANCIERS | RAY VENABLES, MEMBRE DE L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION |
| [illegible] | Gillian O'Rourke-Garrett |
| HOWARD MILLER, DIRECTEUR GÉNÉRAL | GILLIAN O'ROURKE-GARRETT, PRÉSIDENTE ET PORTE-PAROLE |

# LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ÉDUCATION DES ADULTES/LA FORMATION PROFESSIONELLE

La Commission scolaire Eastern Shores et l'Association des enseignantes et enseignants Eastern Shores s'entendent, par la présente, sur les conditions suivantes :

1) QUE la commission informe le syndicat des catégories de spécialités à être utilisées pour la liste de rappel avant leur mise en oeuvre.

2) QUE pour les enseignantes et enseignants à taux horaire à l'éducation des adultes/en formation professionnelle, la commission accordera, sur une base annuelle, des congés de maladie selon la formule suivante basée sur le nombre d'heures assignées à l'enseignante ou l'enseignant le jour où elle ou il/elle est absent.

$$\frac{\text{Heures du contrat}}{\text{800 heures}} \times \text{24 heures} = \text{\# heures de maladie}$$

1e Note – 800 heures est l'équivalent d'une année complète au secteur de l'éducation aux adultes/formation professionnelle.
2e Note – 24 heures est équivalent à quatre heures par jour durant six jours au secteur de l'éducation aux adultes/formation professionnelle.
3e Note – 24 heures est le nombre d'heures de maladie maximum qui peuvent être accumulées dans une année scolaire.

3) QUE lorsque les classes sont annulées, les enseignantes et enseignants à taux horaire à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle ne soient pas pénalisés financièrement. Cependant, si le temps d'enseignement perdu met en cause le succès des élèves et doit être repris selon un horaire révisé, les enseignants doivent compenser le temps perdu en dedans des dix (10) prochains jours ouvrables selon l'horaire révisé par l'administrateur.

4) a) Toutes les enseignantes et tous les enseignants à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle doivent participer à un total de quatre (4) rencontres du personnel par année civile. Ces rencontres doivent être tenues sur le lieu de travail des enseignantes et enseignants, et n'occasionnent aucune dépense à la commission. Les enseignantes ou enseignants sont compensés pour les heures de travail régulières prévues à l'horaire pour ces journées.

b) Pour les rencontres/conférences tenues à l'extérieur du lieu de travail normal de l'enseignante ou l'enseignant, la commission paiera les frais de transport, les repas et les frais d'accommodation selon la politique de la commission. Les enseignantes ou enseignants seront compensés pour le nombre d'heures le plus élevé soit, 4 heures ou le nombre d'heures de travail à son horaire, le jour de la conférence.

5) La commission fera tous les efforts nécessaires pour coordonner le calendrier de l'éducation des adultes afin qu'il ressemble le plus possible au calendrier scolaire régulier (jeunes).

6) Toutes les enseignantes et tous les enseignants du secteur régulier (jeunes) à temps plein ou à temps partiel qui enseignent à l'éducation des adultes auront droit aux journées pédagogiques suivantes, nonobstant le calendrier scolaire de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle en vigueur : deux (2) journées pédagogiques pour le congrès de l'APEQ.

7) Toutes les enseignantes et tous les enseignants réguliers à temps plein ou à temps partiel à l'éducation des adultes et en formation professionnelle ont le droit d'utiliser n'importe quelle des huit (8) journées dans leur banque de congés spéciaux afin de les utiliser pour compenser les congés survenant dans le calendrier scolaire régulier (jeunes) qui ne coïncident pas avec le calendrier de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. Avant qu'il ne devienne officiel, le calendrier pour l'éducation des adultes et la formation professionnelle de l'année scolaire suivante doit être soumis au syndicat local pour consultation.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce ..... jour du mois de ....., 2011.

| Pour la commission scolaire Eastern Shores | Pour le Syndicat des enseignantes et enseignants Eastern Shores |
|---|---|

..... .....

DIRECTEUR GÉNÉRAL PRÉSIDENT

Lettre d'entente entre la Commission scolaire Eastern Shores et l'Association des enseignants(es) de la CSES :
Administrateurs veillant à des fonctions d'enseignement

Selon la *Loi sur l'instruction publique*, la Commission scolaire Eastern Shores (CSES) se réserve le droit d'embaucher des directeurs et/ou des directeurs adjoints à temps plein qui pourront veiller, en plus de leurs tâches administratives, à des tâches relatives à l'enseignement ou à certains dossiers de la commission scolaire. L'Association des enseignants(es) de la CSES approuve dès lors que des administrateurs à temps plein veillent aussi à des tâches relatives à l'enseignement. La présente entente vise à allouer des fonds à l'Association des enseignants(es) de la CSES de façon à remplacer un montant équivalent de cotisation des enseignants qui soit proportionnel aux fonctions d'enseignement assumées par des administrateurs à temps plein de la CSES.

1. Cotisation de l'association/du syndicat

A. Tout administrateur qui est membre à temps plein d'un syndicat d'administrateurs de son choix et qui assume des tâches d'enseignement ne peut pas faire partie de l'Association des enseignants(es) de la CSES ni ne peut bénéficier des avantages réservés à ses membres. Dès lors, ces administrateurs ne peuvent pas payer une cotisation syndicale à l'Association des enseignants(es) de la CSES.

B. En tant que geste de bonne volonté, la CSES versera à l'Association des enseignants(es) de la CSES l'équivalent de la cotisation à son syndicat pour la part calculée au prorata des tâches d'enseignement auxquelles veillent les administrateurs (p. ex. la CSES paiera à l'Association des enseignants(es) de la CSES 25 % de la cotisation syndicale des enseignants pour un administrateur dont les fonctions d'enseignement équivalent à 25 % de sa charge d'enseignement). La présente disposition s'applique seulement au syndicat régional (Association des enseignants(es) de la CSES) et non au syndicat provincial (Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec [APEQ]).

2. Éléments juridiques

A. Pour des raisons d'ordre juridique, tout administrateur qui veille aussi à des tâches relatives à l'enseignement est considéré en tant que tel, et non comme un enseignant. Dès lors, il doit être représenté par un syndicat d'administrateurs. Tout administrateur est soumis aux mesures prescrites par l'entente provinciale ou régionale applicable.

B. Si un administrateur qui exerce des tâches liées à l'enseignement a des préoccupations quant à ses conditions de travail en période d'enseignement, le seul recours qui s'offre à lui est de communiquer directement avec son employeur, en l'occurrence la CSES.

C. Puisqu'un administrateur ne paie pas de montant de cotisation à l'Association des enseignants(es) de la CSES, le syndicat des enseignants ne peut le représenter même lorsqu'il enseigne.

3. Autres éléments à prendre en compte

A. Chaque année, au plus tard le 15 octobre, la CSES remettra les horaires des plages d'enseignement à inclure aux tâches de ses administrateurs.

B. Chaque année, la CSES doit payer à l'Association des enseignants(es) de la CSES tous les montants qui lui reviennent, tel que le prescrit la note 1B, en deux versements : un premier avant le 31 janvier et un second avant le 30 juin.

4. Durée de l'entente

A. La présente entente durera le temps d'une année scolaire et sera automatiquement renouvelée, à moins que la CSES ou l'Association des enseignants(es) de la CSES s'en retire. Dans ce cas, l'entente sera nulle et non avenue.

En foi de quoi, les parties signent la présente le ... jour du mois de .....

2014 à New Carlisle (Québec).

**AU NOM DE LA COMMISSION SCOLAIRE EASTERN SHORES**

.....
DIRECTRICE GÉNÉRALE

**AU NOM DE L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS(ES) DE LA COMMISSION SCOLAIRE EASTERN SHORES**

.....
PRÉSIDENT

# Letter d'entente:
# Temps Compensatoire

La Commission scolaire Eastern Shores et l'Association des Enseignants Eastern Shores s'entendent sur ce qui suit, relatif au temps compensatoire.

Lorsque les enseignants font du travail autre que ce qui apparaît sur leur horaire ni récompensasé avec de l'argent (ex. le programme de reconnaissance de la valeur ajoutée), des journées compensatoires peuvent être accordées par les directions d'école, pourvu que la suppléance n'est pas requise. Le directeur général doit être avisé des raisons et des dates pour le temps compensatoire. Un maximum de trois (3) jours par année scolaire peut être accordé. Les jours suivants peuvent être considérés pour les jours compensatoires :

- Jours pédagogiques (quand la présence de l'enseignant n'est pas requise);
- Jours d'examens (lorsque la suppléance n'est pas requise);
- Jours d'activités (lorsque la suppléance n'est pas requise).

Les enseignants peuvent demander les jours compensatoires dans les circonstances suivantes :

- Le voyage au-delà de la journée de travail ou de la semaine de travail de cinq jours;
- Le voyage avec les étudiants aux évènements de la commission scolaire qui ne permettent pas à □l'enseignant le temps libre prévu dans son horaire;
- Le temps offert aux comités de la commission scolaire qui ont pour but d'améliorer les activités □de sport, culturel ou académiques pour les étudiants de la CSES;
- Le temps dévoué aux activités avec les étudiants qui n'est pas éligible pour le programme de □reconnaissance de la valeur ajoutée et d'aide à l'affectation, au recrutement et à la rétention du □personnel enseignant; (Annexe XXVI)
- Autres activités scolaires qui bénéficient l'école.

Les conditions suivantes doivent être présentes :

- Les enseignants ne peuvent participer au programme de temps compensatoire et au programme de reconnaissance de la valeur ajoutée et d'aide à l'affectation, au recrutement et à la rétention du personnel enseignant;
- Il est fortement recommandé que le conseil d'école considère les demandes pour temps compensatoire;
- Toutes demandes à la direction de l'école doivent être faites à l'avance. Les demandes faites après l'activité seront normalement refusées.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ..... jour du mois de

....., 2014 à New Carlisle, Québec.

**POUR LA COMMISSION SCOLAIRE EASTERN SHORES**

.....
HOWARD MILLER
DIRECTEUR GÉNÉRAL

**POUR LE SYNDICAT DES ENSEIGNANT(E)S EASTERN SHORES**

.....
RAY VENABLES
PRÉSIDENT