

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE DES PATRIOTES

ET

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE CHAMPLAIN

FORMATION PROFESSIONNELLE

2009

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES	PAGES
13-0.00	FORMATION PROFESSIONNELLE	
13-2.00	Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire, à temps partiel et à temps plein.....	2
13-2.06	Liste de rappel.....	2
13-2.07	Engagement.....	6
13-2.08	Radiation.....	7
13-2.09	Dispositions particulières	8
13-4.02	Reconnaissance des parties locales	9
13-5.01	Communication et affichage des avis syndicaux	10
13-5.02	Utilisation des locaux de la Commission scolaire pour fins syndicales.....	12
13-5.03	La documentation à fournir au Syndicat	13
13-5.04	Régime syndical.....	17
13-5.05	Déléguée ou délégué syndical	18
13-5.06	Libérations pour activités syndicales.....	19
13-5.07	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent.....	20
13-6.00	Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants autres que les objets (et leur mode) négociés et agréés à l'échelle nationale.....	22
13-6.01	Principes généraux	22

CHAPITRES	TITRES	PAGES
13-6.02	Le Comité des relations professionnelles.....	25
13-6.03	Le Comité des relations de travail.....	28
13-6.04	Comité de perfectionnement.....	29
13-6.05.00	Comité paritaire au niveau de la Commission pour les services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.....	30
13-6.06	Conseil des enseignantes et enseignants.....	31
13-7.01	Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)	35
13-7.12	Conséquence de refuser un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein attribué conformément au sous-paragraphe 9 du paragraphe A) de la clause 5-3.20.....	37
13-7.20.00	Arrangement local et critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale.....	38
13-7.20.01	Arrangement local	38
13-7.21	Critères et procédures d'affectation et de mutation sous réserve des critères ancienneté et capacité négociés et agréés à l'échelle nationale.....	39
13-7.24	Arrangement local	40
13-7.25	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants du centre.....	41
13-7.25.1	Principes généraux	41

CHAPITRES	TITRES	PAGES
13-7.25.2	Procédures de consultation avant l'élaboration des tâches d'enseignement	41
13-7.25.3	Procédure d'élaboration des tâches d'enseignement	42
13-7.25.4	Procédure de répartition des fonctions et responsabilités	42
13-7.25.5	Disposition particulière	42
13-7.43	Promotion	43
13-7.44	Dossier personnel	44
13-7.45	Renvoi	46
13-7.46	Non rengagement	49
13-7.47	Démission et bris de contrat	52
13-7.49	Réglementation des absences	54
13-7.50	Responsabilité civile	56
13-7.52	Congés spéciaux	57
13-7.53	Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales	58
13-7.54	Congés pour affaires relatives à l'éducation	62
13-7.57	Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie	63
13-8.10	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention	64
13-9.03	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)	67

CHAPITRES	TITRES	PAGES
13-10.04D	Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail	68
13-10.06	Modalités de distribution des heures de travail.....	69
13-10.07J	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative.....	71
13-10.12	Frais de déplacement.....	72
13-10.13	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents.....	73
13-10.15	Suppléance	74
13-13.02	Section 2 : Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)	75
13-16.02	Hygiène, santé et sécurité au travail	76
13-16.14	Entrée en vigueur de la convention collective	79
ANNEXES	TITRES	PAGES
ANNEXE A	Déclaration solennelle	81
ANNEXE B	Déclaration solennelle	82
ANNEXE C	Difficulté de fonctionnement du comité-école (en regard des services EHDAA)	83
ANNEXE D	Insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction d'école (en regard des services EHDAA)	85

13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE

13-2.00 Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire, à temps partiel et à temps plein.

13-2.06 Liste de rappel

13-2.06.01 Aux fins d'application de 13-2.00, la Commission constitue une liste de rappel par spécialité ou par sous-spécialité.

Cette liste est constituée des enseignantes et des enseignants suivants:

- a) les enseignantes et les enseignants qui ont dispensé au moins trois cent soixante (360) heures d'enseignement dans une sous-spécialité pour laquelle ou lesquelles cette personne détient une qualification légale et qu'elle répond à l'un ou l'autre des critères de capacité tels que définis à la clause 13-7.17 A) ou B), et qui, suite à la période d'évaluation, font l'objet d'une recommandation d'inscription à la liste ;
- b) celles et ceux non rengagés pour surplus de personnel;
- c) celles et ceux occupant un emploi régulier à la Commission dans une autre catégorie, dans la mesure où elles ou ils satisfont aux exigences de l'alinéa a) et que leur charge annuelle de travail n'excède pas l'équivalent d'un temps plein en combinant les diverses fonctions.

La Commission inscrit chacune des personnes apparaissant sur la liste, selon leur date d'entrée en service.

13-2.06.02 Date d'entrée en service

La date d'entrée en service à la Commission d'une enseignante ou d'un enseignant correspond à la date de son premier jour de travail comme enseignante ou enseignant au secteur de la formation professionnelle.

S'il s'écoule plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs entre deux (2) journées de travail comme enseignante ou enseignant au secteur de la formation professionnelle, sauf si aucune offre d'heure ne lui est faite par la Commission à condition qu'elle ou il ait respecté l'obligation prévue à l'alinéa 13-7.01 D), l'enseignante ou l'enseignant de retour au travail et que la Commission inscrit sur la liste de rappel aura une nouvelle date d'entrée en service correspondant au premier jour de travail suite à ce retour.

Une enseignante ou un enseignant qui détient un emploi régulier temps plein ne peut inscrire une date d'entrée en service à la Commission qui soit antérieure à la date de rupture de ce lien d'emploi.

13-2.06.03 L'expression "heures d'enseignement" signifie les heures consacrées à l'une ou l'autre des activités professionnelles suivantes: présentation de cours et leçons (dans les limites des programmes autorisés), récupération, encadrement, surveillance autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements, accueil des élèves en formation et supervision de stage en milieu de travail en présence d'élèves.

Cette expression comprend également:

- a) les heures pour lesquelles est libéré l'enseignante ou l'enseignant qui cumule les fonctions conformément à la clause 13-10.10. Sauf entente contraire avec le Syndicat, ce nombre ne peut être supérieur à 50% des heures hebdomadaires prévues au moment de l'engagement sans toutefois dépasser 10 heures;
- b) les heures prévues pendant la durée d'un congé de maternité obtenu conformément aux clauses 5-13.05, 5-13.13 et 5-13.14 de la convention collective.

13-2.06.04 Mise à jour de la liste de rappel

Au plus tard le dernier jour ouvrable de décembre et le 30 juin de chaque année, la Commission ajoute le nom de celles et ceux qu'elle doit inscrire en vertu de la clause 13-2.06.01.

Elle enlève le nom de celles et ceux qui ont obtenu un contrat à temps plein, ainsi que le nom de celles et ceux qu'elle radie.

La Commission rend la liste de rappel disponible sur le site Intranet de la Commission et en avise le Syndicat.

13-2.06.05 À la fin de chaque semestre, la Commission remet au Syndicat une liste par spécialité et sous-spécialité, selon le cas, des enseignantes ou enseignants qui sont en voie d'inscription à la liste de rappel en indiquant le nombre d'heures d'enseignement accumulées et la date du dernier jour de service.

13-2.06.06 Processus de recrutement et d'évaluation

La Commission utilise une démarche de recrutement du personnel enseignant et une démarche d'évaluation du rendement du personnel enseignant connues du Syndicat.

13-2.06.07 Aux fins d'application de la clause 13-2.06.06, la Commission fait parvenir en temps opportun à toutes les personnes visées pour une 1^{re} fois par le processus d'évaluation, les documents suivants:

1. La démarche de recrutement
2. La démarche d'évaluation

La Commission consulte le Syndicat avant d'apporter toute modification à ces démarches ou au processus. Toute démarche ou processus modifié est transmis au Syndicat dans les trente (30) jours de sa mise en vigueur.

13-2.06.08 Démarche d'évaluation

Afin d'être inscrit sur la liste de rappel, toute enseignante et tout enseignant doit compléter une période d'évaluation d'une durée de 360 heures.

Au plus tard dix (10) jours après le début de cette période, cette enseignante ou enseignant est rencontré par la direction pour :

- a) faire un survol des étapes de la démarche;
- b) préciser les attentes;
- c) établir le calendrier pour cette période d'évaluation.

Au cours de cette période d'évaluation, la direction rencontre à nouveau l'enseignante ou l'enseignant pour :

- a) lui faire part de ses rétroactions;
- b) lui donner des conseils et suggérer des correctifs;
- c) l'aviser des moyens à prendre parmi ceux mis à sa disposition au centre ou par la Commission pour l'aider pendant la démarche.

À la fin de cette période d'évaluation, la direction rencontre l'enseignante ou l'enseignant pour faire le bilan de cette évaluation.

13-2.06.09 Période d'évaluation¹

Le cumul des heures pour fin d'évaluation se fait de la façon suivante :

1. Toute période travaillée faite sous contrat à temps partiel ou à taux horaire de cours financés par le MELS et des cours qualifiés d'achats de formation selon le premier alinéa de la clauses 13-7.09 directement en lien avec la sous-spécialité de l'enseignante ou de l'enseignant qui les donne;
2. Les heures prévues lors d'un congé de maternité prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.13 et 5-13.14, inclus dans un contrat à temps partiel ou à taux horaire.

¹ Une ou des périodes d'évaluation totalisant 360 heures.

13-2.06.10 Recommandation au terme de la période d'évaluation

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après le terme de la période d'évaluation, la Commission émet une recommandation aux fins d'admissibilité à un contrat à temps plein.

Cette recommandation prend l'une ou l'autre des trois (3) formes suivantes :

1. Si la recommandation est positive, l'enseignante ou l'enseignant est inscrit sur la liste de rappel et devient admissible à un contrat à temps plein.
2. Si la recommandation est positive, mais avec certaines réserves, il y a prolongation de la période d'évaluation d'un maximum de trois cent soixante (360) heures. La Commission informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception au Syndicat, faire les représentations auprès de la Commission.
3. Si la recommandation est négative, la Commission en informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception au Syndicat, faire les représentations auprès de la Commission. Si la décision est maintenue, la Commission motive par écrit sa décision.
 - A) Si la décision survient en cours ou à la fin d'une période de travail à taux horaire, la Commission met fin à l'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant.
 - B) Si la décision survient en cours de contrat, la Commission doit procéder à la résiliation du contrat d'engagement à moins d'entente différente entre les parties.

13-2.06.11 La personne non légalement qualifiée est soumise au même processus d'évaluation.

La personne non légalement qualifiée qui a terminé son évaluation est inscrite sur la liste des enseignantes et enseignants qui sont en voie d'inscription à la liste de rappel.

Après épuisement de la liste de rappel, lorsque la Commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à taux horaire ou à contrat, elle offre le poste à la personne qui a la plus ancienne date d'entrée en service sur la liste des enseignantes et enseignants qui sont en voie d'inscription à la liste de rappel et qui a terminé son évaluation.

13-2. 07 Engagement

13-2.07.01 À chaque fois que la Commission doit procéder à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à taux horaire ou à contrat, elle offre le poste à celle ou celui inscrit sur la liste de rappel. Elle le fait en respectant l'ordre de la liste. S'il y a lieu, l'enseignante ou l'enseignant doit satisfaire aux exigences particulières que la Commission a déterminées conformément à 13-7.17 F).

La Commission n'est pas tenue d'attribuer à l'une ou l'autre des personnes inscrites sur la liste de rappel les heures d'enseignement à dispenser dans le cadre de cours dit de formation sur mesure.

13-2.07.02 À cette fin, elle procède selon ce qui suit:

- A) Au plus tard le 30 août de chaque année scolaire, la Commission, après avoir consulté les enseignantes et les enseignants sur leurs préférences quant au nombre d'heures, détermine par sous spécialité la composition des postes prévus à ce moment-là, les fait connaître aux enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel. Ces postes sont attribués par sous-spécialité par ordre d'importance et selon le rang occupé sur la liste de rappel.
- B) En cours d'année scolaire, les postes sont offerts par sous-spécialité selon l'ordre occupé par chaque enseignante ou enseignant sur la liste de rappel et en fonction des préférences exprimées à l'alinéa précédent.
- C) La Commission, dans la mesure du possible, regroupe les heures d'enseignement pour qu'elles se rapprochent le plus possible de sept cent vingt (720) heures dans une année scolaire.
- D) La Commission peut confier d'autres heures d'enseignement à une enseignante ou à un enseignant bénéficiant déjà d'un contrat à temps partiel ou au cours d'un engagement à taux horaire sans égard aux paragraphes précédents de la présente clause lorsqu'elle juge que cela est dans le meilleur intérêt de l'enseignement.
- E) Dans les quinze (15) jours ouvrables de toute attribution de postes, la Commission en informe par écrit le Syndicat en précisant pour chacun des postes le lieu de travail, le nombre d'heures, la durée et le nom de l'enseignante ou l'enseignant qui détient le poste.
- F) Pour l'octroi de contrat d'enseignement régulier à temps plein, la Commission respecte le rang occupé par les enseignantes ou enseignants, admissibles à de tels contrats, sur la liste de rappel dans la sous-spécialité visée.

13-2.08 Radiation

La personne est radiée de la liste dans les cas suivants :

- A) elle détient un emploi à temps plein;
- B) elle refuse un contrat à temps plein ou pour une 2^e fois dans la même année un contrat à temps partiel qui correspond aux préférences exprimées à l'alinéa 13-2.07.02 A), sauf pour les motifs suivants :
 - 1. accident de travail au sens de la loi;
 - 2. exercice de ses droits parentaux au sens de la convention collective;
 - 3. invalidité sur présentation de pièces justificatives;
 - 4. études à temps plein, avec preuve à l'appui;
 - 5. activités syndicales au sens de la convention collective;
 - 6. toutes raisons jugées valables par la Commission.
- C) s'il s'écoule vingt-quatre (24) mois consécutifs entre la fin du dernier contrat, sans qu'elle ou il en obtienne un autre, sauf pour les motifs 1 à 6 prévus à l'alinéa précédent ou si aucune offre de contrat ne lui est faite par la Commission.

L'enseignante ou l'enseignant de retour au travail occupera, lors de la mise à jour suivant son retour, le rang déterminé par sa nouvelle date d'entrée en service laquelle est le 1^{er} jour de travail suite à ce retour et bénéficie d'une nouvelle période d'évaluation prévue à 13-2.06.08;
- D) si elle ou il produit une fausse déclaration à l'annexe A;
- E) elle ou il démissionne;
- F) à moins d'entente entre les parties, la personne est radiée de la liste si elle se désiste d'un contrat ou si sa charge annuelle de travail excède l'équivalent d'un temps plein en combinant diverses fonctions.

La Commission informe le Syndicat, dans les meilleurs délais du nom de la personne radiée, de la date et du motif de radiation.

13-2.09 Dispositions particulières

- 13-2.09.01 Le contrat à temps plein régulier est accordé conformément à la clause 13-7.03. La personne qui accepte un contrat à temps plein est réputée renoncer à tout autre statut d'employé régulier qu'elle aurait pu détenir à la Commission.
- 13-2.09.02 Les enseignantes et les enseignants inscrits sur la liste de rappel au 15 juin 2008 le demeurent. Toutefois, les enseignantes et les enseignants non légalement qualifiés et qui sont inscrits sur la liste de rappel, le demeurent, si elles ou ils justifient de deux (2) cours suivis et réussis à l'intérieur du baccalauréat en formation professionnelle.
- 13-2.09.03 La liste de rappel du secteur de la formation professionnelle est effective à la signature de la présente entente et cette même liste le demeure jusqu'au remplacement de la dite entente.
- 13-2.09.04 Les dispositions prévues aux articles 13-7.44, 13-7.45, 13-7.46 et 13-7.47 s'appliquent aux enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel.

13-4.02 RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES

13-4.02 La Commission reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par ses certificats d'accréditation et tombant sous le champ d'application de la convention aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette convention entre la Commission et le Syndicat.

13-5.01 COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX

13-5.01.01 Aux fins d'application des clauses 13-5.01.02, 13-5.01.03, 13-5.01.05 et des droits qui y sont reconnus, la Commission et le Syndicat conviennent que le centre est un milieu éducatif pour les élèves et que ceux-ci ne seront pas exposés aux communications et affichages syndicaux en lien avec les questions de relation de travail.

13-5.01.02 La Commission reconnaît au Syndicat le droit de communiquer, d'afficher et de distribuer dans le centre, à l'intention de ses membres selon le système habituellement utilisé dans le centre, tout document de nature professionnelle ou syndicale. Tels documents doivent être clairement identifiés ou signés par une représentante ou un représentant syndical. La déléguée ou le délégué syndical informe la direction du contenu de tels documents ou lui en remet copie.

Toutefois, si le Syndicat assume des coûts à l'unité auprès d'un tiers pour l'obtention dudit document, il ne sera tenu d'en faire parvenir qu'un seul exemplaire à la direction des ressources humaines.

13-5.01.03 Les activités prévues à 13-5.01.02 se font dans la salle du personnel ou, si une telle possibilité n'existe pas, à l'endroit où la Commission et la direction du centre affichent ou afficheraient leurs propres communications aux enseignantes et aux enseignants.

La remise de documents syndicaux est permise dans une salle de cours pourvu qu'elle se fasse hors de la présence d'élèves.

13-5.01.04 Le Syndicat bénéficie du service régulier de courrier interne de la Commission. Cette utilisation ne peut en aucun temps perturber le service normal de courrier interne. La documentation à être ainsi distribuée est livrée au centre administratif de la Commission et doit être mise dans une enveloppe identifiant clairement le centre et la déléguée ou le délégué syndical.

13-5.01.05 Pour tenir lieu d'affichage mais selon les mêmes modalités, la déléguée ou le délégué syndical peut, le cas échéant, utiliser les casiers des enseignantes et des enseignants.

Après entente avec la direction, la déléguée ou le délégué syndical ou substitut peut utiliser le système de communication rapide du centre.

- 13-5.01.06 Sur réception par le secrétariat ou par l'autorité compétente du centre, cette dernière transmet avec diligence à la déléguée ou délégué syndical ou à son substitut tout renseignement, document ou autre communication qui lui est adressé en provenance du Syndicat ou de la Commission.
- 13-5.01.07 La déléguée ou le délégué syndical peut, après entente avec la direction du centre, utiliser le système de reprographie, à condition de rembourser les frais réellement encourus.
- 13-5.01.08 Les prérogatives du Syndicat relatives à la distribution de documents prévus au présent article s'appliquent aussi à la documentation en provenance de la Centrale des Syndicats du Québec.

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

- 13-5.02.01 Sur demande du Syndicat, pour fins de réunions syndicales ou professionnelles et à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours aux élèves, la Commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles un local disponible et convenable au Syndicat pour la tenue de ses réunions syndicales ou pédagogiques.
- 13-5.02.02 À la demande de la déléguée ou du délégué syndical à la direction du centre pour une période définie, les enseignantes ou les enseignants peuvent sans frais tenir une réunion syndicale dans leur centre à la condition expresse que cette réunion n'interrompe pas la continuité des cours aux élèves et n'empêche pas l'application de la clause 13-10.05.
- 13-5.02.03 Dans le but de rencontrer privéement une enseignante ou un enseignant, la représentante ou le représentant syndical s'adresse à la direction du centre qui lui fournit un local disponible.
- 13-5.02.04 Il est entendu qu'après utilisation, ces locaux sont laissés en bon ordre par ceux qui les ont utilisés, à défaut de quoi les frais de remise en ordre du local seront facturés au Syndicat.
- 13-5.02.05 Aux fins d'application de la clause 13-5.02.02, la représentante ou le représentant syndical peut agir lorsqu'il n'y a pas de déléguée ou délégué syndical nommé pour ce centre en vertu de la clause 13-5.02.02.
- 13-5.02.06 La Commission met à la disposition du Syndicat, sur demande, les appareils, fournitures, équipements audio-visuels et informatiques disponibles dans le centre et jugés nécessaires à la tenue d'activités syndicales au centre. L'utilisation de tels équipements se fait sous la responsabilité du Syndicat et dans le respect des règles en usage dans le centre.
- 13-5.02.07 Le Syndicat s'engage à rembourser à la Commission, s'il y a lieu, tous les frais additionnels en personnel occasionnés par l'utilisation de ses locaux et de ses équipements.

13-5.03 LA DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT

- 13-5.03.01 La Commission transmet au Syndicat dans les dix (10) jours suivant leur parution, copie de tous les règlements, résolutions, directives, communications concernant un ou des ensembles d'enseignantes ou d'enseignants et l'organisation pédagogique du centre.
- 13-5.03.02 Dans les dix (10) jours de la demande du Syndicat, la Commission transmet toute compilation statistique qu'elle possède concernant un ou des ensembles d'enseignantes ou d'enseignants et l'organisation pédagogique du centre. Cependant, la Commission n'est pas tenue de transmettre les compilations statistiques qu'elle a classées comme confidentielles tant et aussi longtemps qu'elles le demeurent.
- 13-5.03.03 Sur demande à cet effet, la Commission fait parvenir au Syndicat dans les dix (10) jours copie des états financiers approuvés par la Commission comme documents publics.
- 13-5.03.04 Dans les trente (30) jours de la signature de l'entente, la Commission fait parvenir au Syndicat les règlements de délégation de pouvoir adoptés par le Conseil des commissaires. Lors de changements à ces règlements, la Commission fait parvenir copie des nouveaux règlements et ce, dans les dix (10) jours de leur entrée en vigueur.
- 13-5.03.05 Dans les dix (10) jours de l'adoption, la Commission fait parvenir au Syndicat copie du plan triennal de répartition et de destination de ses immeubles et toute modification ou révocation à l'acte d'établissement du centre.
- 13-5.03.06 Au plus tard le 15 novembre, la Commission fournit au Syndicat une liste complète des enseignantes et enseignants en y indiquant pour chacune et chacun les renseignements suivants:
- nom à la naissance, prénom, nom du conjoint;
 - adresse;
 - numéro de téléphone;
 - état civil;
 - date de naissance;
 - sexe;
 - régime de retraite;

- lieu de travail;
- nombre réel d'années d'expérience;
- nombre d'années de scolarité reconnues pour fin de traitement;
- nombre d'années de service;
- ancienneté au 30 juin de l'année précédente;
- champ d'enseignement;
- discipline d'enseignement;
- statut;
- traitement à l'échelle;
- primes et suppléments;
- proportion de tâche;
- état de la banque de congés-maladie monnayables;
- état de la banque de congés-maladie non-monnayables.

Sur demande, la Commission fournit au Syndicat ces données en version électronique transformable.

La Commission permet la consultation des données prévues à cette clause par l'accès au système de paie. Si la Commission devait cesser cette pratique, elle devra en expliquer les motifs au Syndicat.

13-5.03.07 Dans les trente (30) jours de tout engagement d'enseignante et d'enseignant sous contrat, la Commission transmet au Syndicat les informations et documents suivants:

- attestation de la scolarité;
- expérience totale;
- affectation (centre, spécialité, sous-spécialité);
- nombre de jours de congés-maladie monnayables et non-monnayables octroyés;
- traitement;
- copie du contrat d'engagement;
- autorisation légale d'enseigner.

13-5.03.08 Selon les données établies au 15 octobre, la direction du centre fournit à la déléguée ou au délégué syndical ou à sa ou son substitut, au plus tard le 30 octobre, la liste de toutes les enseignantes et tous les enseignants du centre en indiquant pour chacun:

- A) - nom et prénom;
- adresse résidentielle;
- numéro de téléphone tel que communiqué par l'enseignante ou l'enseignant;
- horaire du centre (début et fin de classe, heures de dîner).

Sur demande, toute mise à jour de cette liste est transmise dans les cinq (5) jours ouvrables par la direction du centre à la déléguée ou au délégué syndical ou à sa ou son substitut :

- B) - tâche globale et horaire individuel de travail de l'enseignante ou l'enseignant tel que précisé à la clause 13-10.06.02
- C) - nombre d'élèves pour chaque groupe que peut avoir l'enseignante ou un enseignant concerné;
- pour chaque groupe d'élèves le nombre d'élèves intégrés dans le groupe avec leur identification.

13-5.03.09 S'il y a lieu, la Commission fournit au Syndicat au plus tard le 30 novembre, le nombre de groupes d'élèves par catégories telles que prévues aux clauses 8-8.04.

13-5.03.10 Dans l'application de la clause 6-1.06 chaque fois qu'une partie (Syndicat, enseignante ou enseignant concerné, Commission) fait une demande de révision de l'attestation officielle de scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant elle fait parvenir en même temps aux deux (2) autres parties une copie du dossier de la demande.

13-5.03.11 La Commission transmet au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur réception, copie de la plainte mentionnée en vertu de l'article 28 et 220.2 de la Loi sur l'instruction publique.

13-5.03.12 La Commission transmet au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur réception, copie de toute conclusion mentionnée en vertu de l'article 33 de la Loi sur l'instruction publique.

- 13-5.03.13 La Commission transmet au Syndicat, par un système de courrier électronique, les différentes informations prévues à la convention collective, lorsqu'elle peut procéder ainsi.
- 13-5.03.14 Le fait d'informer le Syndicat qu'un document visé à l'article 13-5.03 est déposé, dans les délais prescrits, sur le site Internet de la Commission, équivaut à la transmission de ce document.

13-5.04 RÉGIME SYNDICAL

- 13-5.04.01 Une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la Commission qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente, doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 13-5.04.04 et 13-5.04.05.
- 13-5.04.02 Une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la Commission qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente et qui le devient, par la suite, doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 13-5.04.04 et 13-5.04.05.
- 13-5.04.03 Après la date d'entrée en vigueur de l'entente, une candidate ou un candidat doit, lors de son engagement, signer une formule de demande d'adhésion au Syndicat; si le Syndicat l'accepte, elle ou il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 13-5.04.04 et 13-5.04.05.
- 13-5.04.04 Une enseignante ou un enseignant membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.
- 13-5.04.05 Le fait pour une enseignante ou un enseignant d'être expulsé des rangs du Syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.

13-5.05 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

13-5.05.01 La Commission reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.

13-5.05.02 Le Syndicat nomme pour le Centre une enseignante ou un enseignant de ce centre à la fonction de déléguée ou délégué syndical.

Pour le Centre, il nomme une enseignante ou un enseignant de ce centre comme substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.

Le Syndicat peut nommer une autre enseignante ou enseignant de ce centre comme deuxième substitut à cette déléguée ou ce délégué syndical.

De plus, pour tout point de service mis à la disposition du Centre dans lequel la Commission organise l'enseignement et qui compte au moins quatre (4) enseignants, le Syndicat peut nommer pour ce point de service une enseignante ou un enseignant à la fonction de déléguée ou délégué syndical.

13-5.05.03 La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut représente le Syndicat dans le Centre où il exerce ses fonctions de déléguée ou délégué ou de substitut.

À cette fin, les rencontres entre les parties se déroulent de façon paritaire, à moins d'entente entre les parties.

13-5.05.04 Le Syndicat informe par écrit la Commission et la direction du Centre du nom de la déléguée ou du délégué syndical du centre et celui de son ou ses substituts et ce, dans les quinze (15) jours de leur nomination.

13-5.05.05 La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative. Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la déléguée ou le délégué syndical ou son substitut doit donner un préavis écrit à la direction du Centre. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. Une telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence permissibles prévus à la clause 3-6.06 sauf dans les cas de rencontre pour mesure disciplinaire convoquée par la directrice ou le directeur du centre.

13-5.05.06 La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut libéré en vertu de la clause 13-5.05.05 conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention comme si elle ou il était réellement en fonction.

13-5.06 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

En matière de remboursement des libérations syndicales, les clauses 3-6.04B) et 3-6.07 de l'entente nationale sont remplacées par :

13-5.06.04B) Le Syndicat s'engage à rembourser à la Commission toute somme versée à une enseignante ou un enseignant ainsi libéré ainsi que toute somme versée pour ou au nom de l'enseignante ou l'enseignant selon les modalités suivantes :

- dans les trente (30) jours suivants la réception d'un état de compte, le Syndicat remboursera 80% du montant total à la Commission;
- dans les soixante (60) jours suivants le paiement mentionné précédemment, le Syndicat versera le solde restant après vérification de l'état de compte et en considérant les ajustements, s'il y a lieu.

Advenant qu'après vérification le paiement partiel (80%) est supérieur au coût total, la Commission remboursera dans les trente (30) jours le trop payé et le Syndicat pourra, sur simple avis, mettre fin au présent arrangement local.

13-5.06.07 La Commission paie toute suppléance occasionnée par les absences prévues à la clause 3-6.06 et le Syndicat s'engage à rembourser à la Commission, selon les mêmes modalités que celles prévues à 3-6.04B), le traitement payé par la Commission à la personne qui a comblé cette absence.

L'enseignante ou l'enseignant libéré en vertu de 3-6.06 conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la convention si elle ou il était réellement en fonction.

13-5.07 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT

13-5.07.01 a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, et par la suite, avant le 1^{er} juillet de chaque année, le Syndicat avise par écrit la Commission du taux de cotisation syndicale régulière et des modalités de perception.

À défaut d'avis, la Commission déduit selon le dernier avis reçu.

b) Quarante-cinq (45) jours avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit, la Commission du changement de taux de la cotisation régulière et des modalités de perception conformément aux règlements du Syndicat.

c) Quarante-cinq (45) jours avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit la Commission du taux ou du montant fixé comme cotisation syndicale spéciale et des modalités de perception conformément aux règlements du Syndicat.

13-5.07.02 Selon l'un ou l'autre des avis reçus en 13-5.07.01 la Commission déduit du traitement total de l'enseignante ou l'enseignant couvert par le certificat d'accréditation:

- la cotisation syndicale régulière ou la nouvelle cotisation syndicale régulière et, s'il y a lieu, la cotisation syndicale spéciale;
- l'équivalent de la cotisation syndicale régulière ou l'équivalent de la nouvelle cotisation syndicale régulière le cas échéant et, s'il y a lieu, l'équivalent de la cotisation syndicale spéciale dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant qui n'est pas membre du Syndicat.

13-5.07.03 Au plus tard le 15 octobre et par la suite le quinzième (15^e) jour de chaque mois, la Commission fait parvenir au Syndicat un chèque représentant les sommes d'argent déduites depuis la dernière remise conformément à la clause 13-5.07.02, accompagné d'une liste sur laquelle apparaît pour chaque cotisant:

- le traitement annuel prévu;
- le traitement total versé au cours de la période visée;
- le cumul du traitement total versé;
- le montant des cotisations syndicales déduites au cours de la période visée;
- le cumul des montants des cotisations syndicales déduites pour l'année de travail.

Dans le cas d'un traitement versé à titre de rétroactivité, la Commission indique sur ladite liste le montant total des cotisations syndicales déduites pour tel traitement.

- 13-5.07.04 Au plus tard le 1^{er} mars, la Commission fait parvenir au Syndicat une liste sur laquelle apparaît pour chaque cotisant, la rémunération totale, le cumul des montants des cotisations syndicales ou de leur équivalent déduits pour l'année civile précédente.
- 13-5.07.05 À la dernière remise, la Commission, s'il y a lieu, remet au Syndicat toute somme due s'il y a écart entre le montant dû et celui qui a été effectivement versé.
- 13-5.07.06 La Commission transmet au Syndicat toute réclamation concernant les déductions faites dont il est question au présent article et le Syndicat doit prendre fait et cause de la Commission en pareil cas. De plus, le Syndicat doit payer à la Commission toutes les sommes dues conformément à la décision finale.
- 13-5.07.07 Le montant cumulatif des cotisations syndicales prévues au présent article est inscrit aux relevés fiscaux que la Commission fournit annuellement à l'enseignante ou l'enseignant.
- 13-5.07.08 Il est loisible aux parties de déroger par entente au présent article.

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

13-6.01 Principes généraux

13-6.01.01 La Commission reconnaît que la contribution des enseignantes et enseignants dans les différents mécanismes prévus au présent chapitre est essentielle au développement de la vie pédagogique et éducative du centre et de la Commission.

13-6.01.02 La participation des enseignantes et enseignants s'insère dans une approche où les deux parties mettent en commun leur expertise.

La participation des enseignantes et enseignants à quelque niveau que ce soit a pour but d'assurer un fonctionnement aussi harmonieux que possible, à la satisfaction mutuelle des parties. Elle a également pour but d'assurer à l'élève la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre.

13-6.01.03 La Commission reconnaît comme seules représentantes et représentants officiels des enseignantes et enseignants sur tous les objets de participation prévus à la présente convention collective les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants aux comités suivants:

Au niveau de la Commission :

- Comité des relations professionnelles
- Comité des relations de travail
- Comité paritaire au niveau de la Commission pour les services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
- Comité santé et sécurité au travail

Au niveau du centre :

- Conseil des enseignantes et enseignants
- Comité de perfectionnement
- Comité pour les services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage prévu à la clause 8-9.05

Modalités de fonctionnement des comités et sous-comités

- 13-6.01.04 Chaque comité et sous-comité adopte ses règles de fonctionnement et de régie interne.
- 13-6.01.05 Lors d'une réunion le quorum est établi à cinquante pour cent (50%) des représentantes et représentants de chacune des parties.
- 13-6.01.06 Entre la date où un sujet est introduit à l'ordre du jour par une des parties et la date où des recommandations doivent être acheminées à l'instance appropriée, les membres des comités doivent convenir d'un délai raisonnable pour remplir l'obligation qu'ils ont d'étudier toute question qui leur est soumise.
- 13-6.01.07 Les organismes de participation prévus à la présente convention doivent être saisis des matières sur lesquelles ils ont à intervenir et ont accès aux données dont la connaissance est nécessaire.
- 13-6.01.08 La Commission entérine la décision de l'organisme de participation lorsque l'une des dispositions de cette convention donne spécifiquement à cet organisme de participation un pouvoir de décision.

Modalités spécifiques aux comités et sous-comités au niveau de la Commission

- 13-6.01.09 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, chacune des parties nomme ses représentantes et représentants aux comités et sous-comités.
- Les représentantes et représentants sont remplacés sur avis de la Commission ou du Syndicat.
- En cas d'absence, toute représentante ou représentant peut se faire remplacer par une ou un substitut.
- 13-6.01.10 Les comités et sous-comités prévus au présent article se réunissent normalement sur le temps de travail. Les frais de suppléance, s'il y a lieu, sont assumés par la Commission. Ces libérations ne sont pas déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06.

13-6.01.11 Les enseignantes et enseignants membres du Comité des relations professionnelles et du Comité paritaire au niveau de la Commission pour les services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage peuvent se rencontrer sur le temps de travail afin de se préparer, s'il y a lieu, à une réunion. Les frais de suppléance, s'il y a lieu, sont assumés par la Commission. Ces libérations ne sont pas déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06.

Les enseignantes et enseignants membres des autres comités et sous-comités peuvent se rencontrer sur le temps de travail afin de se préparer, s'il y a lieu, à une réunion. Ces rencontres se tiennent normalement en dehors du temps prévu pour les cours et leçons. En cas d'impossibilité, les frais de suppléance sont assumés par le Syndicat. Ces libérations ne sont pas déduites du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-6.06.

13-6.01.12 L'ordre du jour d'une réunion doit parvenir au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa tenue. Chaque partie fournit à l'autre toute documentation à l'appui du sujet qu'elle introduit à l'ordre du jour ou de sa position sur tel sujet.

13-6.01.13 La Commission dépose sur son site Intranet le procès-verbal de chaque comité ou sous-comité une fois adopté. Par la suite, elle fait parvenir au Syndicat et aux enseignantes et enseignants un avis par courriel avec un lien hypertexte facilitant la récupération du document.

Disposition particulière

13-6.01.14 Il est loisible aux parties de déroger par entente au présent chapitre.

13-6.02 Le Comité des relations professionnelles

13-6.02.01 Le Comité des relations professionnelles est formé de six (6) représentantes et représentants de chacune des deux (2) parties.

13-6.02.02 À l'occasion de sa première réunion annuelle, le Comité des relations professionnelles s'élit une ou un président et une ou un secrétaire parmi ses membres. Une ou un représentant de la Commission et une ou un représentant des enseignantes et enseignants occupent l'un de ces deux (2) postes.

À l'occasion de l'étude de toute question, le Comité des relations professionnelles entend, au cours de sa réunion, toute personne qu'un membre de ce comité désire faire entendre, dans le but d'informer le comité et ce, sans frais pour la Commission.

13-6.02.03 Toute recommandation du Comité des relations professionnelles ou de l'une de ses parties est transmise à la Commission.

Si la Commission ne donne pas suite ou ne prend pas position sur une telle recommandation, elle doit motiver par écrit son refus ou son omission auprès du Comité des relations professionnelles dans les trente (30) jours de la réception d'une telle recommandation et ce, avant de mettre sa décision en application.

13-6.02.04 A) Les objets de consultation du Comité des relations professionnelles sont les suivants:

1. le plan d'évaluation du rendement et du progrès des élèves relevant de la Commission;
2. le développement et la poursuite des projets spéciaux et des écoles et centres à vocation particulière;
3. les orientations et les politiques pédagogiques de la Commission à l'exclusion de celles discutées au Comité paritaire pour les élèves à risque et les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
4. la répartition des services éducatifs dans les écoles et centres;

5. tout sujet spécifié comme objets de consultation prévus à la convention collective ou aux lois afférentes;
6. le plan triennal d'utilisation des établissements et toute modification à l'acte d'établissement, y incluant toute fermeture ou ouverture d'école ou de centre ainsi que la prévision des clientèles étudiantes et des effectifs enseignants;
7. les programmes des services éducatifs complémentaires et particuliers;
8. la procédure d'examen des plaintes dans le cadre de l'article 220 de la Loi sur l'instruction publique;
9. tout autre sujet soumis par l'une ou l'autre des parties.

B) Dans une approche de gestion participative, le Comité des relations professionnelles élabore des propositions sur les sujets suivants:

1. l'orientation des journées pédagogiques et leur fixation dans le calendrier;
2. l'organisation de l'entrée progressive;
3. les règles de passage du primaire au secondaire et du premier au deuxième cycle du secondaire;
4. les modalités d'implantation du curriculum et des nouveaux programmes;
5. le plan de développement des TIC à des fins pédagogiques.

13-6.02.05 Le Comité des relations professionnelles met en place un sous-comité d'accompagnement professionnel formé de quatre (4) représentantes ou représentants de chacune de ses parties.

Les représentants de chaque partie conviennent des dispositions relatives :

a) à l'encadrement des stagiaires notamment en ce qui a trait:

- à la formation des enseignantes et enseignants associés;
- aux fonctions et aux responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé;
- aux modalités de répartition des places disponibles dans les écoles et les centres;
- à la compensation des enseignantes et enseignants associés;
- à l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires.

- b) aux modalités de soutien aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants notamment en ce qui a trait :
- à l'organisation et au suivi des moyens mis en place dans le cadre du programme d'insertion professionnelle;
 - à la formation des mentors;
 - à la gestion des sommes allouées.

13-6.03 Le Comité des relations de travail

13-6.03.01 Le Comité des relations de travail est formé de deux (2) représentantes et représentants de chacune des deux (2) parties. Chacune des parties peut s'adjoindre au besoin une personne-ressource à condition d'en avoir avisé au préalable l'autre partie.

13-6.03.02 Le Comité des relations de travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

13-6.03.03 Le mandat du Comité des relations de travail consiste à trouver des solutions :

- 1) à tout problème particulier découlant de l'application et de l'interprétation de la convention collective et aux lois afférentes;
- 2) à tout problème occasionné par les politiques, les règlements ou les directives de la Commission qui ont une incidence sur les conditions de travail;
- 3) à toute autre situation problématique reliée aux relations de travail.

13-6.03.04 Les objets de consultation du Comité des relations de travail sont les suivants :

- 1) les directives, les politiques et les programmes qui influencent les conditions de travail;
- 2) le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail;
- 3) tout autre sujet convenu entre les parties.

13-6.04 Comité de perfectionnement

Comité de perfectionnement au niveau du centre

13-6.04.01 La direction et une représentante ou un représentant nommé par les enseignantes et les enseignants forment un Comité paritaire décisionnel de perfectionnement au niveau du centre.

13-6.04.02 Ce comité a pour rôle de coordonner et d'administrer le perfectionnement et les sommes qui lui sont allouées en vertu des articles 13-9.01 et 7-1.00 ainsi que toutes les autres sommes que la direction décide d'y consacrer, et ce, à partir des orientations convenues au Conseil des enseignantes et enseignants.

Dans le cadre de ce rôle, le Comité détermine les critères et modalités d'attribution des sommes allouées et fait rapport de ses délibérations et de la gestion du budget de perfectionnement aux enseignantes et enseignants minimalement deux (2) fois par année au cours d'une assemblée générale.

À défaut d'entente, toute décision est suspendue jusqu'à la prochaine rencontre.

13-6.04.03 La direction et l'assemblée générale des enseignantes et des enseignants peuvent convenir d'un autre mode de fonctionnement que celui prévu à la clause 13-6.04.01.

13-6.05.00 Comité paritaire au niveau de la Commission pour les services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage

Comité EHDAA au niveau de la Commission

13-6.05.01 La clause 8-9.04 s'applique.

13-6.05.02 Le Comité paritaire au niveau de la Commission est composé de sept (7) représentantes et représentants de chacune des deux (2) parties.

Comité EHDAA au niveau du Centre

13-6.05.03 La clause 8-9.05 s'applique.

13-6.05.04 En cas de difficulté de fonctionnement du Comité EHDAA au niveau du Centre, la Commission et le Syndicat conviennent de l'utilisation par les enseignantes et les enseignants du formulaire et de la démarche prévus à l'annexe C en vertu de la clause 8-9.04 E).

13-6.05.05 En cas d'insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction du Centre, la Commission et le Syndicat conviennent de l'utilisation par l'enseignante ou l'enseignant concerné du formulaire et de la démarche prévus à l'annexe D en vertu de la clause 8-9.04 E).

13-6.06 Conseil des enseignantes et enseignants

13-6.06.01 Les enseignantes et enseignants et les substituts membres du Conseil des enseignantes et enseignants sont élus par l'ensemble des enseignantes et enseignants. À cette fin, les enseignantes et enseignants sont convoqués à une assemblée générale par la ou le délégué syndical, ou à défaut par la présidente ou le président du Conseil des enseignantes et enseignants, avant le 15 septembre.

Les enseignantes et enseignants membres du Conseil d'établissement du centre sont élus par l'ensemble des enseignantes et enseignants lors de cette même assemblée générale ou à défaut lors d'une assemblée générale convoquée par la direction du centre.

13-6.06.02 Le Conseil des enseignantes et enseignants est composé d'enseignantes et d'enseignants dont le nombre peut varier de trois (3) à dix (10) et d'un maximum de trois (3) substituts.

La direction de l'établissement est membre sans droit de vote du Conseil des enseignantes et enseignants.

À la demande de la direction, une direction adjointe peut assister aux travaux du Conseil à condition d'en avoir avisé la présidente ou le président du Conseil des enseignantes et enseignants.

La déléguée ou le délégué syndical ou sa ou son substitut, sans y être élu, peut être membre du Conseil des enseignantes et enseignants. L'absence de ladite ou dudit délégué ne peut empêcher le fonctionnement du Conseil des enseignantes et enseignants.

En cas d'absence, tout membre enseignant du Conseil des enseignantes et enseignants peut se faire remplacer par une ou un substitut.

Tout remplacement d'un membre enseignant, suite à une démission ou à un départ, est fait par voie d'élection par l'ensemble des enseignantes et enseignants.

13-6.06.03 Afin de pouvoir statuer, la majorité absolue des membres du Conseil des enseignantes et enseignants est requise.

13-6.06.04 À la première réunion du Conseil des enseignantes et enseignants, une ou un président et une ou un secrétaire sont élus parmi les enseignantes ou enseignants qui le composent et ce, pour un (1) an. Ces personnes demeurent en fonction jusqu'à leur remplacement.

13-6.06.05 Les questions individuelles ou disciplinaires d'élève ou de personnel qui n'ont pas de portée collective ne peuvent être inscrites à l'ordre du jour.

13-6.06.06 La direction élabore conjointement avec la personne présidente du Conseil des enseignantes et enseignants un projet d'ordre du jour. Ils s'assurent ensuite de son affichage pendant un délai raisonnable. Tout ajout à l'ordre du jour, suite à l'affichage, doit être convenu par les deux parties.

À l'occasion de l'étude de toute question, la direction et la présidente ou le président peuvent s'adjoindre une personne ressource si sa présence est nécessaire à la discussion d'un sujet à l'ordre du jour, et ce, sans frais pour le centre ou la Commission.

13-6.06.07 Dans le cadre de leur mandat, les enseignantes et les enseignants siégeant au Conseil des enseignantes et enseignants font rapport des travaux du comité et consultent leurs collègues sur les sujets à venir au cours d'une assemblée prévue à cet effet, à l'intérieur de la journée normale de travail, normalement à l'exclusion des journées pédagogiques, à moins d'entente contraire entre les parties.

La direction est informée de la tenue d'une telle assemblée.

13-6.06.08 La ou le secrétaire dresse les procès-verbaux des réunions du Conseil des enseignantes et enseignants. Les procès-verbaux constituent l'état des délibérations et recommandations. Les membres enseignants du Conseil des enseignantes et enseignants et la direction doivent adopter les procès-verbaux.

13-6.06.09 Le centre assure l'impression et la distribution de l'ordre du jour et du procès-verbal aux enseignantes et enseignants du centre, à moins d'entente différente. Une copie du procès-verbal adopté est transmise sur demande au Syndicat ou à la Commission.

13-6.06.10 A) La direction du centre consulte le Conseil des enseignantes et enseignants sur les objets suivants:

1. le système de contrôle des retards et des absences des élèves;

2. l'organisation des journées pédagogiques;
3. les priorités à considérer dans l'élaboration du budget du centre;
4. l'organisation des activités socioculturelles pour les élèves;
5. les modalités de tenue des assemblées générales des enseignantes et enseignants;
6. l'utilisation et la répartition des allocations spécifiques;
7. tout projet de convention de gestion et de réussite éducative;
8. toute question qui lui est soumise soit par la direction soit par une enseignante ou un enseignant dans le respect de la clause 13-6.06.05.

Toute recommandation, dans le cadre de 13-6.06.10 A), est transmise à la direction du centre qui se doit de la considérer. En cas de refus d'y donner suite, la direction fait connaître par écrit les raisons et motifs de sa décision.

13-6.06.10 B) Dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique et lorsque l'assemblée générale, prévue à 13-6.06.01 en décide ainsi, le Conseil des enseignantes et enseignants contribue à l'élaboration des propositions de la direction du centre sur les sujets suivants:

1. le plan de réussite et son actualisation (L.I.P. art.109.1);
2. les modalités d'application du régime pédagogique (L.I.P. art.110.2 alinéa 1);
3. la mise en oeuvre des programmes d'étude (L.I.P. art.110.2 alinéa 2);
4. la mise en oeuvre des programmes de services complémentaires et d'éducation populaire visés par le régime pédagogique (L.I.P. art.110.2 alinéa 3);
5. les règles de fonctionnement du Centre, notamment les règles de conduite et les mesures de sécurité pour les élèves (L.I.P. art.110.2 alinéa 4).

À défaut de donner suite aux recommandations du Conseil des enseignantes et enseignants ou de l'assemblée générale selon le cas, la direction du Centre leur fait connaître par écrit les motifs à l'appui de sa décision.

13-6.06.10 C) Dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique et lorsque l'assemblée générale, prévue à 13-6.06.01, en décide ainsi, le Conseil des enseignantes et enseignants soumet à l'approbation de la direction ses

propositions sur les sujets suivants, dans les quinze (15) jours d'une demande par cette dernière:

1. les critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques (L.I.P. art.110.12 alinéa 1);
2. le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'étude (L.I.P. art.110.12 alinéa 2);
3. les normes et modalités d'évaluation des apprentissages des élèves (L.I.P. art.110.12 alinéa 3);

À défaut de retenir la proposition du Conseil des enseignantes et enseignants ou de l'assemblée générale selon le cas, la direction du Centre demande une nouvelle proposition en faisant connaître les motifs par écrit.

13-6.06.10 D) La direction convient avec le Conseil des enseignantes et enseignants des orientations et des décisions à prendre avec les objets suivants :

1. l'utilisation de l'ordinateur dans la tâche de l'enseignante ou l'enseignant;
2. la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage pour parer aux situations d'urgence;
3. l'organisation et la planification des rencontres parents-enseignants;
4. l'élaboration des règles régissant l'utilisation de matériel disponible pour l'usage commun;
5. les éléments à considérer pour assurer une répartition équitable des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants;
6. l'intégration des nouvelles enseignantes ou nouveaux enseignants ainsi que l'accompagnement de celles et ceux en début de carrière;
7. les besoins individuels et collectifs en perfectionnement du personnel enseignant et des orientations à se donner en lien avec ceux-ci.

En cas d'impossibilité de convenir, sauf pour les alinéas 5 et 7, la direction prend la décision appropriée et fait connaître par écrit les motifs à l'appui de celle-ci.

13-6.06.11 Le Conseil des enseignantes et enseignants n'a pas de rôle disciplinaire.

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

- A) Une candidate ou un candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant à la Commission doit:
- 1) remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur à la Commission;
 - 2) indiquer les diplômes, certificats et brevets ainsi que l'expérience qu'elle ou il prétend avoir et s'engager à en fournir la preuve à la Commission lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 - 3) donner toutes les informations requises par la Commission et s'engager à en fournir la preuve lorsque celle-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement;
 - 4) indiquer si elle ou il désire signer un contrat comme enseignante ou enseignant à temps plein ou comme enseignante ou enseignant à temps partiel ou comme enseignante ou enseignant à taux horaire.
- B) Une enseignante ou un enseignant qui est engagé par la Commission doit:
- 1) fournir les preuves de qualification et d'expérience dans les deux (2) mois de la demande écrite. À défaut de fournir ces preuves dans les délais, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir une copie de la demande de ces documents adressée à l'institution qui les émettra;
 - 2) produire toutes les autres informations et certificats requis par écrit, suite à la demande d'emploi.
- C) Toute déclaration intentionnellement fautive dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est une cause d'annulation du contrat par la Commission.
- D) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer par écrit, dans les meilleurs délais, la Commission de tout changement de domicile.
- E) Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, la Commission fournit à l'enseignante ou à l'enseignant:
- 1) une copie de son contrat d'engagement;

- 2) une copie de la convention collective;
 - 3) un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat fourni par celui-ci à la Commission;
 - 4) un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance ou l'exemption s'il y a lieu.
- F) La Commission fait parvenir une copie du contrat d'engagement au Syndicat dans les trente (30) jours de sa signature.

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

- 13-7.12.01 L'enseignante ou l'enseignant de la liste de rappel pour l'octroi de contrats qui, selon l'alinéa 13-2.08 B) refuse un poste d'enseignante ou d'enseignant à temps plein lors de la période d'octroi des contrats du début d'une année scolaire, perd son droit d'octroi de contrats d'enseignante ou d'enseignant à temps plein lors de cette période, mais pourra se voir offrir d'autres contrats à temps plein qui deviendront disponibles en cours d'année, dès qu'elle ou il aura avisé la Commission de sa disponibilité.

13-7.20.00 ARRANGEMENT LOCAL ET CRITÈRES ET PROCÉDURE D'AFFECTATION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES ANCIENNETÉ ET CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

13-7.20.01 Arrangement local

- A) Au plus tard le 20 avril, la Commission fournit au Syndicat une (1) liste des enseignantes et enseignants visés par la procédure d'affectation et de mutation. Cette liste est par spécialité et par ordre d'ancienneté en indiquant pour chaque enseignante et enseignant son expérience, sa scolarité et sa sous-spécialité. La liste inclut les enseignantes et enseignants qui étaient en surplus d'affectation l'année précédente.

De même la Commission fournit au Syndicat les données de la clientèle de l'année scolaire en cours ainsi que la prévision de clientèle et des besoins par spécialité de l'année scolaire suivante.

La Commission informe le Syndicat de l'échéancier du processus d'affectation et de mutation et l'affiche dans le centre.

- B) Il y a excédent d'effectifs dans une spécialité lorsque le nombre total d'enseignantes et d'enseignants affectés à cette spécialité est plus grand que celui prévu pour cette spécialité pour l'année scolaire suivante.
- C) Au plus tard le 30 avril, aux fins de la détermination des excédents par spécialité, la Commission dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacune des spécialités d'enseignement. Pour chacune des spécialités, cette liste comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacune des spécialités et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante. Les enseignantes ou enseignants de cette liste sont en excédents d'effectifs et risquent d'être mis en disponibilité ou non rengagés.

Cette liste est affichée dans le centre et copie en est au même moment transmise au Syndicat.

13-7.21 CRITÈRES ET PROCÉDURE D'AFFECTION ET DE MUTATION SOUS RÉSERVE DES CRITÈRES ANCIENNETÉ ET CAPACITÉ NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE

Advenant la nécessité d'appliquer la procédure d'affectation et de mutation prévue à la clause 5-3.17 de l'Entente locale des jeunes, les parties s'entendent pour convenir en Comité des relations de travail des adaptations nécessaires à son application.

13-7.24 ARRANGEMENT LOCAL

La Commission engage l'enseignante ou l'enseignant inscrit à la liste de rappel et éligible à des contrats temps plein et qui répond aux exigences additionnelles que la Commission peut poser en vertu du paragraphe D) de la clause 5-3.20.

La Commission ne considère pas l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa précédent, qui a avisé la Commission avant le 30 juin d'une année, qu'elle ou qu'il ne sera pas disponible pour occuper un tel poste durant l'année scolaire suivante.

La présente entente n'a pas d'effets rétroactifs et s'applique à compter de la date de sa signature.

13-7.25 RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU CENTRE

13-7.25.1 Principes généraux

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

13-7.25.2 Procédure de consultation avant l'élaboration des tâches d'enseignement

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

Cet ordonnancement fixe notamment dans le calendrier de l'année scolaire suivante, le nombre d'heures d'enseignement par module, l'ordre dans lequel ces modules seront donnés, le nombre d'heures de cours par semaine et par jour, la durée des examens, etc.

- B) Avant la fin de février, chaque groupe d'enseignantes et d'enseignants, par sous-spécialité, identifie par consensus les éléments qui constituent pour leur sous-spécialité une tâche équitable (telles que, entre autres, le nombre de modules, la présence de stages, l'accueil des élèves en formation,...).

Ces éléments sont présentés au Conseil des enseignantes et enseignants pour approbation.

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

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

- C) En mars, la direction consulte chaque enseignante et enseignant (régulier, temps partiel et taux horaire) sur ses préférences pour l'année scolaire suivante, notamment quant au nombre d'heures, aux plages-horaires d'enseignement (jour ou soir), aux modules à donner et au calendrier de travail.

13-7.25.3 **Procédure d'élaboration des tâches d'enseignement**

En tenant compte des prévisions de clientèle, des groupes d'élèves formés conformément à 13-11.00, de l'ordonnancement des modules, des éléments qui constituent une tâche équitable, du personnel régulier, du rang occupé par l'enseignante ou l'enseignant sur la liste d'ancienneté et la liste de rappel ainsi que des préférences exprimées, la direction élabore un projet de répartition des tâches pour l'année scolaire suivante, avec comme objectif de créer des tâches, selon le cas, conformément à 13-10.07 E) ou 13-2.07.

13-7.25.4 **Procédure de répartition des fonctions et responsabilités**

En mai, la direction soumet au personnel enseignant le projet de répartition des fonctions pour examen et discussion. Des changements peuvent alors être demandés à la direction qui en prend note et y donne suite si possible.

En cas de refus, la direction justifie par écrit sa décision.

13-7.25.5 **Disposition particulière**

La Commission et le Syndicat peuvent convenir annuellement d'appliquer cet article aux enseignantes et enseignants à temps partiel. Cette décision doit être prise au tard le 1^{er} février de chaque année.

13-7.43 PROMOTION

En matière de promotion, les parties introduisent un nouveau 5-5.04

13-7.43.04 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est nommé pour occuper un tel poste, la Commission ou la personne peut mettre un terme à cette nomination dans l'année qui suit.

L'enseignante ou l'enseignant qui cesse ainsi d'occuper ce poste retourne à son poste régulier ou sur la liste de priorité aux conditions et avec les mêmes droits que si elle ou il avait réellement exercé sa fonction d'enseignante ou d'enseignant pendant tout ce temps.

Cependant, la confirmation définitive de la promotion de l'enseignante ou de l'enseignant détenant un poste régulier entraîne l'émission d'un contrat temps plein, conformément aux dispositions de la clause 5-3.20 de la convention collective.

Le 5-5.04 de l'entente nationale devient 5-5.05.

Le 5-5.05 de l'entente nationale devient 5-5.06.

13-7.44 DOSSIER PERSONNEL

- 13-7.44.01 Le dossier personnel contient les lettres d'avertissement, lettres de réprimande, avis de suspension, avis de non-renouvellement et avis de renvoi. Tout document est porté à la connaissance de l'enseignante ou de l'enseignant avant d'être versé au dossier personnel.
- 13-7.44.02 À moins d'infraction sortant de l'ordinaire nécessitant une sanction vigoureuse, la Commission suit une politique disciplinaire graduelle.
- 13-7.44.03 L'enseignante ou l'enseignant convoqué pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical ou d'une représentante ou d'un représentant syndical. L'enseignante ou l'enseignant est convoqué quarante-huit (48) heures à l'avance. Elle ou il est avisé des motifs de la rencontre. Dans le cas d'un événement grave nécessitant une intervention immédiate, l'employeur n'est pas tenu de respecter le délai.
- 13-7.44.04 Une mesure disciplinaire doit être consignée dans un écrit contenant l'exposé des motifs. Copie en est remise au Syndicat.
- 13-7.44.05 À la seule fin d'en attester la connaissance, une mesure disciplinaire doit être contresignée par l'enseignante ou l'enseignant ou, à son refus, par la déléguée ou le délégué syndical ou à défaut, par une autre personne.
- 13-7.44.06 Aucune réprimande ne peut normalement être servie si elle n'est précédée d'un avertissement écrit portant sur un sujet semblable à l'intérieur du délai de péremption de ce dernier.
- La mesure disciplinaire prise en vertu du présent article doit intervenir dans les quarante (40) jours ouvrables des faits qui lui ont donné origine ou de la connaissance qu'en a eue la Commission. Toutefois les parties peuvent s'entendre sur un délai différent. Il appartient à la Commission, le cas échéant, d'établir la date où elle a été informée des faits à l'origine de la mesure.
- 13-7.44.07 Un avertissement écrit porté au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nul et sans effet cinq (5) mois de travail après la date de son émission.
- 13-7.44.08 Une réprimande écrite portée au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nulle et sans effet dix (10) mois de travail après la date de son émission.

- 13-7.44.09 Un avis de suspension porté au dossier personnel d'une enseignante ou d'un enseignant devient nul et sans effet quinze (15) mois de travail après la date de son émission.
- 13-7.44.10 Si une mesure disciplinaire supérieure intervient à l'intérieur d'une période de péremption d'une sanction, le délai de péremption de la mesure antérieure recommence à courir jusqu'à la fin du délai de péremption de la nouvelle sanction.
- 13-7.44.11 Une mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.
- 13-7.44.12 Une mesure périmée est caduque à toutes fins que de droit et les faits qui lui ont donné origine ne peuvent alors être invoqués contre l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- 13-7.44.13 Les documents mentionnés à la clause 13-7.44.01 non versés au dossier personnel ou versés contrairement aux dispositions des présentes ne peuvent être invoqués ou utilisés comme preuve par la Commission lors d'un arbitrage.
- 13-7.44.14 Après avoir pris rendez-vous, l'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non de sa déléguée ou son délégué syndical peut consulter son dossier personnel.
- 13-7.44.15 La suspension disciplinaire est une mesure par laquelle la Commission ou l'autorité compétente relève une enseignante ou un enseignant de ses fonctions, pour une durée déterminée et sans traitement.
- Sous réserve de la gravité de l'acte reproché, la suspension est normalement précédée de l'une ou l'autre mesure disciplinaire écrite et prévue à la clause 13-7.44.07 et 13-7.44.08.
- Sous réserve de la gravité de l'acte reproché, une première suspension à l'égard d'une enseignante ou d'un enseignant est normalement d'une (1) journée et ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables.
- 13-7.44.16 Le présent article n'a pas pour effet d'invalider ce qui a été valablement fait avant l'entrée en vigueur du présent article.

13-7.45 RENVOI

- 13-7.45.01 Pour décider de résilier l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 13-7.45.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 13-7.45.02 La Commission ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes: incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.
- 13-7.45.03 La Commission ou l'autorité compétente relève temporairement sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.
- 13-7.45.04 L'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être informés par lettre, sous pli recommandé ou poste certifiée ou poste prioritaire ou remise par huissier:
- a) de l'intention de la Commission de résilier l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant;
 - b) de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
 - c) de l'essentiel des faits à titre indicatif et des motifs au soutien de l'intention de congédier, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.
- 13-7.45.05 Dès qu'une enseignante ou un enseignant est relevé de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 13-7.45.06 La résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant ne peut être faite qu'entre le quinzième (15^e) et le trente-cinquième (35^e) jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions à moins que la Commission et le Syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation du délai. Cette résiliation ne peut se faire qu'après mûres délibérations à une session du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission convoquée à cette fin.

13-7.45.07 Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la session.

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

13-7.45.08 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi au criminel et que la Commission juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, elle peut la ou le relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à l'issue de son procès et les délais mentionnés à la clause 13-7.45.06 commencent à courir à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant signifie à la Commission qu'elle ou qu'il a eu jugement; cette signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date du jugement.

13-7.45.09 Avant le quarante-cinquième (45^e) jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés par lettre sous pli recommandé ou poste certifiée de la décision de la Commission à l'effet de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a repris ou doit reprendre ses fonctions. Dans le cas prévu à la clause 13-7.45.08, l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés avant le quarante-cinquième (45^e) jour qui suit la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié à la Commission dans le cadre de la clause 13-7.45.08, qu'elle ou qu'il a eu son jugement.

13-7.45.10 Si la Commission ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, et recouvre tous ses droits comme si elle ou il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.

13-7.45.11 Si le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant en cause veut soumettre un grief à l'arbitrage, elle ou il doit dans les vingt (20) jours de la réception par le Syndicat de la décision écrite, procéder directement à l'arbitrage conformément à la clause 13-13.02.02.

Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la Commission et le Syndicat de conclure une entente en vertu de la clause 13-13.02.03.

13-7.45.12 En plus des dispositions prévues à l'entente sur la qualification légale, la Commission convient de ne pas invoquer l'absence de qualification légale pour résilier le contrat de l'enseignante ou l'enseignant qui a été engagé comme tel.

13-7.45.13 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le renvoi a été suivie et si les raisons alléguées par la Commission au soutien de ce renvoi constituent l'une des causes de résiliation prévues à la clause 13-7.45.02.

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

13-7.46 NON RENGAGEMENT

- 13-7.46.01 Pour décider de ne pas renouveler l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année scolaire suivante pour l'une ou l'autre des causes prévues à la clause 13-7.46.02, la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 13-7.46.02 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, surplus de personnel dans le cadre de l'article 13-7.20.
- 13-7.46.03 Le Syndicat doit être avisé au plus tard le 15 mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet, sous pli recommandé ou poste certifiée, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler l'engagement d'une ou d'un ou de plusieurs enseignantes ou enseignants. L'enseignante ou l'enseignant concerné doit également être avisé au plus tard le 15 mai, sous pli recommandé ou poste certifiée ou poste prioritaire ou par huissier, de l'intention de la Commission de ne pas renouveler son engagement.
- 13-7.46.04 Dès que le Syndicat reçoit la liste, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 13-7.46.05 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.

- 13-7.46.06 La Commission doit, avant le 1^{er} juin de l'année scolaire en cours, aviser par lettre, sous pli recommandé ou poste certifiée, ou poste prioritaire ou par huissier, l'enseignante ou l'enseignant concerné et le Syndicat, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de cette enseignante ou de cet enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision de la Commission.

Ce non rengagement ne peut se faire qu'à une session du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission ou selon la délégation de pouvoir en vigueur à la Commission.

13-7.46.07 Le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il soutient que la procédure prévue au présent article n'a pas été suivie, soumettre un grief à l'arbitrage.

13-7.46.08 Le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il conteste les causes invoquées par la Commission, soumettre un grief à l'arbitrage.

Cependant, le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant concerné peut le faire uniquement si l'enseignante ou l'enseignant a été à l'emploi d'une commission scolaire, d'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 pendant une (1)* période de huit (8) mois ou plus, deux (2) périodes de huit (8) mois s'il y a eu changement d'employeur, dont chacune se situe dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue de pas plus de cinq (5) ans.

13-7.46.09 Tout grief fait en vertu de la clause 13-7.46.07 ou 13-7.46.08 doit, au plus tard le 30 juin, être soumis directement à l'arbitrage conformément à la clause 13-13.02.01.

Malgré l'alinéa précédent, dans le cas d'un non-renouvellement au motif de surplus de personnel, le grief doit être soumis directement à l'arbitrage au plus tard le 1^{er} novembre.

Cependant, l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher la Commission et le Syndicat de conclure une entente en vertu de la procédure d'arbitrage sommaire prévue aux clauses 9-2.26 à 9-2.31.

13-7.46.10 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le non renouvellement a été suivie et, le cas échéant, si les raisons alléguées par la Commission au soutien de ce non renouvellement constituent l'une des causes de non renouvellement prévues à la clause 13-7.46.02.

* Dans le cas où une enseignante ou un enseignant n'a pas complété sa période d'évaluation de 360 heures avant son engagement à temps plein, cette dernière ou ce dernier doit la compléter avant de débiter une période de huit (8) mois.

L'arbitre peut annuler la décision de la Commission si la procédure prescrite n'a pas été suivie, si les motifs de non rengagement ne sont pas fondés 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.

13-7.47 DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT

A) Démission

- 13-7.47.01 La Commission accepte la démission d'une enseignante ou d'un enseignant quand elle est remise à l'autorité compétente au moins trente (30) jours ouvrables avant la date prévue de son départ.
- 13-7.47.02 La Commission accepte la démission d'une enseignante ou d'un enseignant présentée pour les raisons suivantes:
- a) lors du décès de sa conjointe ou de son conjoint, au sens de l'article 5-10.02 ou lors de la maladie grave d'un membre de sa famille immédiate;
 - b) lorsque l'enseignante ou l'enseignant est invalide, qu'elle ou qu'il ait ou n'ait pas épuisé les bénéfices auxquels elle ou il a droit en vertu de la présente convention;
 - c) pour toute déclassification au sens de la clause 6-1.05;
 - d) pour toute autre raison jugée valable par la Commission.
- 13-7.47.03 La Commission transmet copie de tout avis de démission au Syndicat, dès sa réception. Celui-ci peut faire les représentations nécessaires.
- 13-7.47.04 Pour des raisons valables, la Commission peut accepter l'annulation d'une démission.
- 13-7.47.05 La démission d'une enseignante ou d'un enseignant ne constitue pas une renonciation à toute somme qui peut lui être due par la Commission au moment de son départ.

B) Bris de contrat

13-7.47.06 Quand l'enseignante ou l'enseignant ne se rapporte pas pendant au moins dix (10) jours ouvrables ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné pendant au moins dix (10) jours ouvrables et ne donne pas de raison valable de son absence dans les dix (10) jours ouvrables du début de celle-ci, telle absence constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de telle absence.

L'incapacité physique ou mentale de l'enseignante ou l'enseignant de donner une raison valable empêche le bris de contrat. La preuve de telle incapacité incombe à l'enseignante ou l'enseignant.

13-7.47.07 Si la Commission décide de mettre fin au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant suite à un bris de contrat, elle procède à la résiliation d'engagement pour bris de contrat selon la délégation de pouvoir en vigueur. Le Syndicat peut faire des représentations avant la prise de décision.

13-7.49 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

- 13-7.49.01 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit avertir la direction ou la personne désignée par elle de son départ et de son retour.
- 13-7.49.02 L'enseignante ou l'enseignant doit, en aucune façon, utiliser son congé à des fins autres que celles autorisées, conformément à la présente convention.
- 13-7.49.03 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant remet à l'autorité compétente, une attestation des motifs de son absence selon la formule en vigueur à la Commission. Une copie signée par la direction est remise à l'enseignante ou l'enseignant.
- Sauf dans les cas prévus à la clause 5-10.34, l'autorité compétente a quarante (40) jours pour contester l'attestation dûment signée des motifs d'absence de l'enseignante ou l'enseignant.
- 13-7.49.04 Pour toute absence reliée à l'article 5-14.00, la Commission peut exiger de l'enseignante ou l'enseignant les pièces justificatives nécessaires à l'établissement du motif invoqué au soutien de l'absence.
- 13-7.49.05 Pour une même période d'invalidité, la Commission peut exiger plus d'un certificat médical, mais après épuisement d'une période de trente (30) jours par rapport à la remise du certificat précédent.
- 13-7.49.06 Lorsqu'une situation d'urgence oblige la Commission à fermer le Centre, l'enseignante ou l'enseignant normalement tenu d'exercer sa tâche n'a pas à se présenter au travail et est rémunéré comme s'il avait été en fonction. Telle disposition s'applique aux enseignantes et aux enseignants à taux horaire. Pour les enseignantes et les enseignants appelés en suppléance occasionnelle tel que défini à 1-1.43 dont les services étaient requis, la disposition ne s'applique pas.
- 13-7.49.07 Lorsqu'à l'occasion d'un scrutin, il y a une suspension des cours, les enseignantes et les enseignants à taux horaire sont tenus de se présenter au travail et cette journée est rémunérée pour la durée initialement prévue.

13-7.49.08 Dans le cas où la Commission décide de suspendre les cours aux élèves en cours de journée, les enseignantes et enseignants sont tenus d'attendre l'autorisation de la direction avant de quitter.

L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire qui devait remplacer une enseignante ou un enseignant absent cette journée, est rémunérée minimalement pour la durée initialement prévue par la direction.

Suite à une suspension des cours aux élèves en cours de journée, la direction avec la ou le délégué syndical ou à défaut la présidente ou le président du Conseil des enseignantes et enseignants établit pour chaque enseignante et enseignant s'il y a eu dépassement de la tâche éducative.

13-7.50 RESPONSABILITÉ CIVILE

13-7.50.01 La Commission s'engage à prendre fait et cause pour toute enseignante ou tout enseignant, (y compris l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire), dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la direction) et convient de n'exercer, contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil la ou le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

13-7.50.02 Dès que la responsabilité légale de la Commission a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, la Commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au centre, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, la Commission dédommage l'enseignante ou l'enseignant même si la responsabilité de la Commission n'est pas établie. L'enseignante ou l'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

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

13-7.50.03 Dans le cas où tels perte, vol ou destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

13-7.52 CONGÉS SPÉCIAUX

13-7.52.25 Arrangement local

La Commission et le Syndicat conviennent d'accorder permission d'absence à l'enseignante ou l'enseignant sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales pour les événements et la durée indiquée ci-dessous:

1. L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter pour un maximum de trois (3) jours ouvrables:
 - a) lorsque sa présence est expressément requise auprès d'une personne de sa famille immédiate (à l'exception des enfants), pour des raisons de santé et sécurité (maladie ou accident grave attesté par un certificat médical);
 - b) dans le cas des enfants, pour les raisons prévues à 5-13.30 c).
2. L'enseignante ou l'enseignant qui est dans l'impossibilité de se présenter à son travail pour une raison hors de son contrôle telle que:
 - a) accident d'auto dont elle ou il est victime; une demi-journée soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une journée;
 - b) présence en une cour de justice dans une cause où elle ou il est partie; le temps requis et ce, pour un maximum d'une journée;
 - c) bris du système de chauffage exigeant une réparation d'urgence et mettant en danger les occupants du domicile; une demi-journée soit celle de l'événement et ce, pour un maximum d'une journée;
 - d) décès de l'ex-conjointe ou ex-conjoint : la journée des funérailles à la condition que l'enseignante ou l'enseignant y assiste; trois (3) jours s'il y a des enfants mineurs issus de l'union avec la personne décédée;
 - e) obligation d'agir à titre d'exécuteur testamentaire et ce, pour un maximum d'une journée.

Pour l'un ou l'autre des événements, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir à la Commission la preuve de l'obligation de s'absenter.

13-7.53 NATURE, DURÉE, MODALITÉS DES CONGÉS SANS TRAITEMENT AINSI QUE LES DROITS ET OBLIGATIONS QUI Y SONT RATTACHÉS À L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS POUR LES CONGÉS PARENTAUX, POUR UNE CHARGE PUBLIQUE ET POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

13-7.53.01 Toute enseignante ou tout enseignant régulier qui a terminé une année de service peut bénéficier des dispositions du présent article.

13-7.53.02 La Commission accorde à une enseignante ou un enseignant pour la durée et les motifs suivants:

- a) un congé sans traitement pour une (1) seule année scolaire, si elle ou il a cinq (5) ans ou plus d'ancienneté;
- b) un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année scolaire, pour affaires personnelles, si tel congé permet de réduire le nombre d'enseignantes et d'enseignants à être mis en disponibilité ou de rappeler une enseignante ou un enseignant déjà en disponibilité;
- c) un congé sans traitement d'une durée d'une (1) année scolaire pour études à temps plein ou à temps partiel pour plus de 50%, à moins d'entente contraire;
- d) un congé sans traitement pour une période minimum de cinq (5) jours mais n'excédant pas la fin de l'année scolaire déjà commencée, à la suite du décès de sa conjointe ou son conjoint ou d'un enfant à charge et ce, nonobstant la disposition de la clause 13-7.53.01;
- e) un congé sans traitement pour une période minimum de cinq (5) jours mais n'excédant pas la fin de l'année scolaire déjà commencée, si la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge est atteint d'une maladie sérieuse et prolongée attestée par un certificat médical, si telle maladie exige la présence du demandeur et ce, nonobstant la disposition de la clause 13-7.53.01;
- f) un congé sans traitement n'excédant pas la fin de l'année scolaire déjà commencée, si l'enseignante ou l'enseignant est atteint d'une maladie prolongée attestée par un certificat médical accepté par la Commission et si elle ou il a épuisé les bénéfiques de l'assurance-salaire et des banques de congés-maladie monnayables et non-monnayables prévus à la présente convention;
- g) un premier congé sans traitement pour une année scolaire ou une portion d'année scolaire à temps plein ou à temps partiel pour lui permettre d'assumer des responsabilités familiales ou suite à la recommandation écrite du médecin de réduire ses activités, à l'exclusion de tout autre travail rémunéré;

La Commission accorde à chaque année un renouvellement de ce congé à l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande :

- i) pour s'occuper de son enfant d'âge préscolaire;
- ii) suite à la recommandation écrite du médecin de réduire ses activités;
- iii) pour prendre soin de son père, de sa mère ou de ses enfants, si sa présence est requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation;
- iv) pour tout autre raison jugée valable par la Commission.

La Commission peut accorder, pour d'autres raisons, un renouvellement de ce congé à l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande.

Si le congé implique l'ajout d'une enseignante ou d'un enseignant auprès d'un groupe d'élèves, l'enseignante ou l'enseignant doit s'entendre avec la direction sur les modalités telles que :

- i) le choix du moment;
- ii) la répartition de la tâche éducative;
- iii) la répartition du contenu pédagogique.

Les congés pour une partie d'année de moins d'un (1) mois ne sont pas couverts par cet alinéa, à moins d'entente contraire.

L'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa f) ne peut se prévaloir des avantages du présent alinéa.

- h) un congé sans traitement pour une (1) année scolaire ou une portion d'année scolaire à temps plein ou à temps partiel qui ferait suite à un ou des congés prévus en vertu de la clause 5-13.27. Ce congé ne peut être renouvelé.

13-7.53.03 La Commission peut accorder, sur demande, à une enseignante ou un enseignant, un congé sans traitement pour une année scolaire ou une portion d'année scolaire à temps plein ou à temps partiel pour des motifs qu'elle juge valables.

13-7.53.04 La demande pour l'obtention ou le renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit à la Commission et doit établir clairement les motifs à son soutien.

- 13-7.53.05 La demande pour l'obtention ou le renouvellement du congé doit être faite dans les délais suivants:
- a) avant le 1^{er} avril, dans le cas d'une demande de congé sans traitement prévue à la clause 13-7.53.02 a) ou b) ou c) ou g) ou h) dans le cas d'une année scolaire;
 - b) trente (30) jours avant la date du début du congé, dans le cas d'une demande de congé sans traitement prévu à la clause 13-7.53.02 f) ou g) ou h) dans le cas d'une portion d'année scolaire;
 - c) cinq (5) jours avant la date du début du congé dans le cas d'une demande de congé sans traitement prévu aux clauses 13-7.53.02 d) et e).
- 13-7.53.06 Le renouvellement d'un congé partiel sans traitement ne peut être supérieur à 50%, à moins d'entente différente entre le Syndicat et la Commission.
- 13-7.53.07 La Commission peut exiger de l'enseignante ou l'enseignant demandant un congé sans traitement des pièces justificatives.
- 13-7.53.08 L'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement:
- accumule de l'ancienneté;
 - conserve les années d'expérience et les années de service qu'il détenait au moment de son départ, conformément à la présente convention;
 - ou accroît le nombre de ses années d'expérience comme s'il était demeuré en fonction, s'il a bénéficié d'un congé pour étude pourvu qu'il rapporte la preuve que les cours ont été suivis et majoritairement réussis.
- a aussi droit:
- a) de se présenter aux examens de promotion;
 - b) de participer aux plans d'assurance-vie et d'assurance-maladie prévus à la présente convention à la condition d'en payer d'avance la prime entière exigible;
 - c) d'accroître le nombre de ses années d'expérience si elle ou il satisfait aux exigences de l'article 6-4.00.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réputé réintégré dans sa spécialité, sa sous-spécialité et son centre sous réserve de l'application des dispositions prévues de 13-7.14 à 13-7.41.

- 13-7.53.09 L'enseignante ou l'enseignant en congé partiel sans traitement bénéficie des droits et avantages rattachés dans la présente convention à son statut d'enseignant comme s'il ou elle était en fonction à temps plein à l'exception:
- 1) du traitement qui est proportionnel à la tâche d'enseignement;
 - 2) de la banque annuelle de congés de maladie qui est proportionnelle à la tâche d'enseignement.
- 13-7.53.10 Lorsqu'une enseignante ou qu'un enseignant est en congé partiel avec ou sans traitement, le pourcentage de la tâche éducative s'applique aussi à chacun des éléments de sa tâche éducative et à la semaine de travail.
- 13-7.53.11 En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant rembourse toute somme déboursée par la Commission pour et au nom de ladite enseignante ou dudit enseignant durant son congé.
- 13-7.53.12 Si par suite d'une entente approuvée par le Ministère entre une enseignante ou un enseignant, la Commission, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec ou par suite d'une offre d'emploi d'un organisme de coopération internationale, une enseignante ou un enseignant à l'emploi de la Commission accepte d'enseigner en dehors du Québec, elle ou il a droit à tous les avantages accordés à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement, mais dans ce cas, il demeure assujéti au régime syndical et aux déductions des cotisations syndicales. À la requête du Ministère, la Commission accorde un congé sans traitement à toute telle enseignante et tout tel enseignant.
- 13-7.53.13 Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement est réputé être de retour en fonction à temps plein pour l'année scolaire suivante, à moins d'avoir obtenu un renouvellement de son congé, suite à une demande présentée avant le 1^{er} avril.

13-7.54 CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION

- 13-7.54.01 L'enseignante ou l'enseignant invité à donner des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux (séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques, journées d'information pédagogique) ayant trait à l'éducation, peut, après avoir obtenu au préalable l'approbation de la Commission, bénéficier d'un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.
- 13-7.54.02 Les clauses 13-7.54.03 à 13-7.54.05 s'appliquent dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est appelé à participer à un programme d'échange avec les provinces canadiennes ou avec les pays étrangers dans le cadre d'une entente intervenue entre la Commission, le gouvernement du Canada ou le gouvernement du Québec et un gouvernement étranger ou un gouvernement d'une autre province.
- 13-7.54.03 L'enseignante ou l'enseignant appelé à participer à un programme d'échange tel que décrit à la clause 13-7.54.02 obtient, pour la durée de sa participation à l'échange, un congé sans perte de traitement avec les droits et avantages, à l'exclusion de l'article 13-10.00, dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention si elle ou il était réellement en fonction à la Commission.
- 13-7.54.04 Les dispositions prévues à la clause 13-7.54.03 s'appliquent dans des sessions de préparation et d'évaluation financière inhérentes au programme d'échange.
- 13-7.54.05 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans sa spécialité, dans sa sous-spécialité, dans son centre, sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel.

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

- 13-7.57.01 Le Syndicat avise la Commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la Commission une formule type d'autorisation de déduction.
- 13-7.57.02 La Commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative. Cette collaboration peut porter sur d'autres modalités que celles prévues au présent article.
- 13-7.57.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la Commission, celle-ci prélève sur chaque versement du traitement à l'enseignante ou l'enseignant ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction pour fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 13-7.57.04 Trente (30) jours après un avis écrit d'une enseignante ou d'un enseignant à cet effet, la Commission cesse la retenue de la contribution de l'enseignante ou l'enseignant à la caisse d'épargne ou d'économie.
- 13-7.57.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.
- 13-7.57.06 La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.

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

13-8.10.01 Les enseignantes et enseignants sont payés par virement à l'institution financière de leur choix, tous les deux (2) jeudis.

En même temps, les enseignantes et les enseignants reçoivent sur les lieux de travail ou à leur domicile leur relevé de salaire.

À compter du 1^{er} juillet 2010, les enseignantes et les enseignants recevront par courriel à l'adresse Internet de leur choix un avis indiquant le lien où est disponible leur relevé de salaire. Cependant, l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande par écrit reçoit à son lieu de travail ou à son domicile son relevé de salaire. De plus, les enseignantes et enseignants qui reçoivent leur relevé de salaire électroniquement ont, sur demande et sans frais, accès aux archives de leur relevé de salaire.

Le premier (1^{er}) versement du traitement est effectué le premier (1^{er}) jeudi de l'année de travail.

À défaut de ne pouvoir effectuer le versement du traitement à l'institution financière à ces dates, la Commission émet un chèque à l'enseignante ou à l'enseignant.

13-8.10.02 Tout rajustement positif ou négatif ou tout supplément de traitement fait l'objet d'un avis explicatif accompagnant le relevé de salaire.

13-8.10.03 L'enseignante ou l'enseignant qui a subi une coupure de traitement à la suite d'une erreur de la part de la Commission a droit au remboursement du traitement ainsi coupé, dans les trois (3) semaines de l'avis par l'enseignante ou l'enseignant à la Commission.

13-8.10.04 À la suite de la production par l'enseignante ou l'enseignant d'une déclaration assermentée à l'effet qu'elle ou il a perdu son chèque ou n'a pas été payé, sous réserve de ses droits, la Commission lui remet un duplicata de ce chèque.

13-8.10.05 Avant de réclamer des sommes versées en trop à une enseignante ou un enseignant, la Commission explique à l'enseignante ou l'enseignant par écrit le bien-fondé de la réclamation. Sur demande, la Commission rencontre l'enseignante ou l'enseignant pour lui expliquer le détail de la réclamation.

À moins d'entente différente entre la Commission et l'enseignante ou l'enseignant, la Commission déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas dix pour cent (10%) du traitement brut de la période.

Cependant, la Commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur des douze (12) mois suivants.

13-8.10.06 La Commission verse dans les quinze (15) jours ouvrables de leur échéance les sommes suivantes :

- les montants payables à titre de prime de séparation, d'allocation de remplacement, de banque de congé-maladie monnayable;
- les montants dus liés aux périodes excédentaires et aux périodes de suppléance ;
- les montants déterminés en vertu de la clause 5-10.30;
- toutes autres primes et sommes dues assujetties aux dispositions nationales.

Les frais de déplacement ainsi que les frais de perfectionnement sont remboursés dans les quinze (15) jours ouvrables de la réclamation.

Le solde des congés de maladie monnayables est payé à l'enseignante ou l'enseignant avec sa dernière paie conformément aux clauses 5-10.36 à 5-10.40. Les ajustements rendus nécessaires par la consolidation des jours monnayables s'effectuent sur la deuxième (2^e) paie de septembre.

13-8.10.07 Dans le cas de dépassement prévu à l'article 13-11.00, la compensation est versée trois (3) fois par année : en décembre, en avril et au plus tard à la première paie de juillet.

13-8.10.08 La Commission verse à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire rémunéré selon la clause 13-2.02 l'indemnité compensatoire au congé annuel payé tel que le permet la Loi sur les normes du travail et ce, à chaque versement de la paie.

La Commission verse à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire toute somme due dans les quinze (15) jours ouvrables.

- 13-8.10.09 Toute somme due à la fin d'un engagement à temps partiel ou à taux horaire est payable dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la cessation d'emploi.
- 13-8.10.10 Toute somme due à une enseignante ou un enseignant qui quitte en cours d'année est versée au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables de son départ.
- 13-8.10.11 À moins d'entente différente entre la Commission et le Syndicat, les informations apparaissant sur le relevé de salaire au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention sont maintenues pour la durée de la convention.

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

13-9.03.01 Le perfectionnement doit viser la satisfaction des besoins liés à la formation initiale et continue des enseignantes et des enseignants et des besoins organisationnels de la Commission et du centre.

13-9.03.02 Les modes de fonctionnement du Comité de perfectionnement au niveau du centre sont établis dans le cadre de l'article 13-6.00 de la présente convention.

13-10.04 D) DISTRIBUTION DANS LE CALENDRIER CIVIL DES JOURS DE TRAVAIL À L'INTÉRIEUR DE L'ANNÉE DE TRAVAIL À L'EXCLUSION DE LA DÉTERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL ET DE LA PÉRIODE COUVERTE PAR L'ANNÉE DE TRAVAIL

A) La Commission établit le calendrier scolaire en conformité avec les données suivantes :

1. Les congés fériés et chômés suivants:

- la fête du Travail;
- le jour de l'Action de Grâce;
- seize (16) journées consécutives pour les fêtes de Noël et du Jour de l'An.

Cependant, lorsque Noël coïncide avec un vendredi ou un samedi, le congé pour lesdites fêtes ne compte qu'une période de quatorze (14) journées consécutives, étant convenu que la dernière journée ouvrable avant ledit congé est le 22 décembre dans le premier cas, le 21 décembre dans le deuxième cas;

- le Vendredi Saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la fête nationale des Québécois.

2. Onze (11) journées pédagogiques communes à l'ensemble des enseignantes et des enseignants du Centre.

3. L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte 200 jours de travail distribués du premier lundi qui suit les quatre (4) semaines complètes consécutives de vacances annuelles au 30 juin suivant.

Trois (3) de ces quatre (4) semaines complètes consécutives de vacances doivent être au mois de juillet.

B) Au plus tard le 1^{er} avril, la Commission consulte le Comité des relations professionnelles sur la distribution des journées pédagogiques.

Le Comité des relations professionnelles doit faire sa recommandation dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle il est saisi de la question.

Au plus tard le 1^{er} juin, la Commission distribue dans le calendrier civil de l'année scolaire suivante les jours de travail et en informe le comité avant de remettre ce calendrier aux enseignantes et enseignants.

13-10.06 MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

13-10.06.01 La Commission reconnaît le professionnalisme de l'ensemble du personnel enseignant dans le contexte des obligations et des droits dévolus par la Loi sur l'instruction publique.

Les enseignantes et les enseignants reconnaissent l'impact de leur implication professionnelle sur la réussite éducative des élèves.

13-10.06.02 Au plus tard le 1^{er} septembre pour le premier semestre et le 1^{er} février pour le deuxième semestre, dans le respect de la clause 13-10.05, la direction remet à chaque enseignante et à chaque enseignant un horaire où est indiqué l'emplacement des heures de cours et leçons.

A) Pour l'enseignante ou l'enseignant qui dispense un enseignement magistral.

Au plus tard le 15 septembre pour le premier semestre et le 15 février pour le deuxième semestre, l'enseignante ou l'enseignant remet à la direction un projet de tâche globale de 27 heures et un projet d'emplacement dans l'horaire des activités suivantes : le travail de nature personnelle dans le respect des modalités prévues à la clause 13-10.05 J) ainsi que, lorsque l'organisation le permet, les autres activités de sa tâche. Cet emplacement doit tenir compte des convocations prévues par la direction.

B) Pour l'enseignante ou l'enseignant qui dispense un enseignement individualisé :

Au plus tard le 15 septembre pour le premier semestre et le 15 février pour le deuxième semestre, l'enseignante ou l'enseignant remet à la direction un projet de tâche globale de 27 heures et au plus tard le vendredi de chaque semaine, un projet d'emplacement dans l'horaire des autres activités de sa tâche pour la semaine qui suit. Cet emplacement doit tenir compte des convocations prévues par la direction.

À défaut pour l'enseignante ou l'enseignant de déposer son projet de tâche globale et d'horaire dans le délai convenu, il revient à la direction de le fixer.

Au plus tard le dernier jour ouvrable de septembre pour le premier semestre et le dernier jour ouvrable de février pour le deuxième semestre, la direction confirme à toutes les enseignantes et tous les enseignants leur tâche globale ainsi que leur horaire de travail pour les enseignantes et enseignants qui dispensent un enseignement magistral.

13-10.06.03 Dans le cas d'une tâche répartie sur plus de 200 jours ouvrables, l'enseignante ou l'enseignant soumet à la direction au plus tard 10 ouvrables après avoir reçu son horaire de cours et leçons pour le semestre, un projet d'emplacement des journées non-travaillées (c'est-à-dire toutes les journées qui excèdent 200 jours de travail) en tenant compte des journées pédagogiques.

Au plus tard le 1^{er} septembre pour le premier semestre et le 1^{er} février pour le deuxième semestre, la direction confirme l'emplacement des journées non-travaillées.

En cas de désaccord avec le projet soumis, la direction rencontre l'enseignante ou l'enseignant concerné pour convenir des modifications à apporter.

À défaut de convenir, la direction décide mais a l'obligation de convenir minimalement d'une semaine complète de journées non travaillées par semestre à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant.

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

L'enseignante ou l'enseignant assure efficacement la surveillance de l'accueil et des déplacements des élèves lors des entrées et des sorties, et entre les périodes.

13-10.12 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 1) Cette clause s'applique à l'enseignante ou l'enseignant qui dans l'exercice de ses fonctions doit:
 - se déplacer d'un établissement de la Commission à un autre établissement de la Commission;
 - se déplacer à l'extérieur du territoire de la Commission à la demande de la Commission ou de la direction du centre;
 - se déplacer vers tout autre endroit qui n'est pas un établissement de la Commission tel que résidence de l'élève, hôpital, centre d'accueil, entreprise, etc.;
 - se déplacer pour siéger sur un comité prévu ou issu de l'application de la Loi sur l'instruction publique et sur tout autre comité formé par l'employeur pendant la durée de la présente convention.

Dans le cas de la participation au conseil d'établissement, il en revient à cet organisme de disposer de la question du paiement ou non de frais de déplacement pour ses membres.

Le point de départ et de retour pour les fins de calcul de la distance parcourue remboursable à l'enseignante ou l'enseignant est toujours le point de service du Centre où il est réputé affecté pour dispenser son enseignement, sauf lorsque l'enseignante ou l'enseignant se déplace selon un itinéraire.

Le présent article s'applique aussi à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel et à l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire.

- 2) Tout frais de déplacement est remboursé selon le taux prescrit dans la politique de frais de déplacement de la Commission.
- 3) Les frais sont remboursés dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent celui où l'enseignante ou l'enseignant a fait parvenir sa réclamation à la Commission.

13-10.13 RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS

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

- a) L'enseignante ou l'enseignant doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance du contenu de l'ordre du jour et du lieu de la rencontre;
- b) l'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur de la semaine régulière de travail; cependant, elle ou il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis, dimanches et jours de fêtes;
- c) à l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de:
 - 1) dix (10) rencontres collectives d'enseignantes et d'enseignants convoquées par la Commission ou la direction du centre. Ces réunions doivent normalement se tenir avant 18h00. Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes et d'enseignants une telle rencontre d'un groupe défini d'enseignantes et d'enseignants tel que, spécialité, sous-spécialité, centre;
 - 2) trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent normalement en soirée.

Cependant, la direction du centre peut convenir avec les enseignantes et enseignants d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de la semaine de travail. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est compensé par une réduction de sa semaine régulière de travail pour un temps égal à la durée d'une telle réunion. Cette compensation en temps est prise à un moment convenu entre la direction du centre et l'enseignante ou l'enseignant.

13-10.15 SUPPLÉANCE

13-10.15.01 En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, la direction du centre ou la personne désignée par celle-ci pourvoit au remplacement en privilégiant l'ordre suivant :

- A) une enseignante ou un enseignant régulier en disponibilité ou affecté en totalité ou en partie à la suppléance;
- B) une enseignante ou un enseignant du centre détenant un contrat à temps partiel de moins de 100%;
- C) une enseignante ou un enseignant à taux horaire;
- D) une enseignante ou un enseignant du centre qui a atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veut en faire sur une base volontaire.

13-10.15.02 Si aucune ou aucun de ces derniers n'est disponible, pour parer à de telles situations d'urgence, et pour permettre le bon fonctionnement du centre, la direction a recours au système de dépannage déterminé dans le cadre du chapitre 13-6.00. La direction s'assure que chacune et chacun des enseignants du centre sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage.

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

13-13.02 SECTION 2 GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATIONS LOCALES)

13-13.02.01 La procédure de règlement de grief prévue à l'article 9-1.00 s'applique.

13-13.02.02 La procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00 s'applique.

13-13.02.03 La procédure de médiation préarbitrale prévue à l'article 9-3.00 s'applique.

13-13.02.04 La procédure allégée d'arbitrage prévue aux clauses 9-2.32 à 9-2.37 s'applique:

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

- le chapitre 13-6.00;
- les articles 13-5.03, 13-7.49, 13-7.53, 13-7.54, 13-7.57 et 13-8.10;

b) à tout autre grief sur lequel les parties (Commission et Syndicat) s'entendent explicitement pour le déférer à la procédure allégée d'arbitrage. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à l'article 9-1.00.

13-16.02 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

13-16.02.01 La Commission et le Syndicat coopèrent, par l'entremise du comité paritaire, pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique et mentale des enseignantes et enseignants.

Les membres du comité définissent annuellement leurs priorités et leurs mandats.

13-16.02.02 L'enseignante ou l'enseignant doit:

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la Commission.

13-16.02.03 La Commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des enseignantes et enseignants; elle doit notamment:

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de l'enseignante ou de l'enseignant;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des enseignantes et enseignants;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- e) permettre à l'enseignante ou l'enseignant de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la Commission.

- 13-16.02.04 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 requis par la Commission, le Syndicat et les enseignantes et enseignants, pour éliminer à la source les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.
- 13-16.02.05 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la Commission.
- Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la Commission convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 13-16.02.09, si elle ou il est disponible, ou dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical du centre concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la Commission.
- Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail, après en avoir informé la direction du centre, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales ni remboursement.
- 13-16.02.06 Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné à la clause 13-16.02.05 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la Commission et sous réserve des modalités y étant prévues, le cas échéant.
- 13-16.02.07 La Commission ne peut imposer à l'enseignante ou l'enseignant un renvoi, un non rengagement, une mutation, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 13-16.02.05.
- 13-16.02.08 Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical, ou le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 13-16.02.05; toutefois, la Commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

13-16.02.09 Le Syndicat peut désigner expressément l'une ou l'un de ses représentantes ou représentants au comité formé en vertu de la clause 13-16.02.01 comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut interrompre temporairement son travail, après en avoir informé la direction du centre, sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales ni remboursement, dans les cas suivants:

- a) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 13-16.02.05;
- b) pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la Commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une enseignante ou d'un enseignant.

13-16.14 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

13-16.14.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature sans autre effet rétroactif.

13-16.14 02 Impression de l'entente locale :

- A) La Commission assumera les frais d'impression de l'entente locale.
- B) Le nombre d'exemplaires requis est établi à un minimum de cinq (5) mille pour le secteur de la formation des jeunes et d'un minimum de cinq cents (500) pour le secteur de la formation générale des adultes et le secteur de la formation professionnelle.
- C) La Commission consultera le Syndicat sur le format, les couleurs et les autres caractéristiques du document.
- D) Une version électronique de l'entente locale sera disponible sur le site Internet de la Commission pour toutes les enseignantes et tous les enseignants. La Commission s'assurera de son entretien et de sa mise à jour et en donnera une copie électronique transformable au Syndicat au fur et à mesure.
- E) Le Syndicat assurera la 1^{re} distribution de l'entente locale aux enseignantes et aux enseignants.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à St-Bruno, les stipulations négociées et agréées entre d'une part, la Commission scolaire des Patriotes et d'autre part, le Syndicat de l'enseignement de Champlain, ce ____^e jour du mois de _____ 2009.

**POUR LA COMMISSION
SCOLAIRE DES PATRIOTES**

Mme Suzanne Chartrand
Présidente

Mme Normande Lemieux
Directrice générale

M. Sylvain St-Jean
Directeur du service des
ressources humaines

M. Jacques Boulianne
Porte-parole

M. Dominique Gagnon
Négociateur

Mme Anne Ledoux
Négociatrice

**POUR LE SYNDICAT DE
L'ENSEIGNEMENT DE CHAMPLAIN**

Mme Monique Pauzé
Présidente

M. Richard Bisson
Vice-président

M. Jean-Claude Moreau
Porte-parole

M. Mark Infante
Négociateur

ANNEXE A

DÉCLARATION SOLENNELLE

Pour être inscrite ou inscrit sur la liste de rappel et/ou dispenser des cours et leçons au delà des heures prévues conformément à la clause 13-2.06.01 C) en formation professionnelle, aucune enseignante ou aucun enseignant ne peut occuper un emploi à temps plein.

En conséquence, je déclare solennellement n'occuper aucun emploi à temps plein ou ne pas avoir la sécurité d'emploi dans un organisme public, parapublic ou privé, ou n'être propriétaire d'aucune entreprise pour laquelle mes services sont requis annuellement. Si j'obtiens un tel poste, je m'engage à le déclarer officiellement à la Commission scolaire des Patriotes.

Si je fais une fausse déclaration, je serai, par le fait même, radiée ou radié de la liste de rappel et mes services ne seront retenus pour aucun emploi d'enseignante ou d'enseignant à la Commission scolaire des Patriotes.

Signé à St-Bruno, ce _____

Signature de l'enseignante ou de l'enseignant

ANNEXE B

DÉCLARATION SOLENNELLE

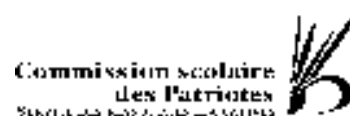
Je déclare solennellement occuper un emploi à temps plein ou avoir la sécurité d'emploi dans un organisme public, parapublic ou privé, ou être propriétaire d'une entreprise pour laquelle mes services sont requis annuellement.

Par cette déclaration, il est entendu que mon nom ne sera pas inscrit sur la liste de rappel de la Commission scolaire des Patriotes.

Signé à St-Bruno, ce _____

Signature de l'enseignante ou de l'enseignant

ANNEXE C



Organisation des services EHDAA Mécanisme de règlement à l'amiable (8-9.04 E)

Difficulté de fonctionnement du comité-école (8-9.05 F)

Principes

- En cas de difficulté de fonctionnement du comité-école, la recherche de solution appartient au milieu.
- La résolution du problème, sur la base de la culture de la Commission scolaire des Patriotes, passe par la communication entre les personnes dans l'optique de trouver un terrain d'entente entre les parties.
- La Commission scolaire et le Syndicat, conjointement, agissent à titre de médiateurs pour favoriser l'émergence d'une entente.

Motif

Faisant suite à une difficulté de fonctionnement du comité-école (8-9.05 F), un formulaire de demande de règlement à l'amiable est rempli et soumis à la direction d'école.

Nom de l'école : _____

Étape 1 : Rencontre du délégué syndical, de ou des enseignants du comité et de la direction d'école

Demande à la direction d'école en date du : _____

Nous aimerions vous rencontrer afin de trouver un règlement à une divergence.

Signatures des enseignants

Signature

Signature

Signature

Nom (en caractères d'imprimerie)

Nom (en caractères d'imprimerie)

Nom (en caractères d'imprimerie)

Réponse de la direction d'école dans les 10 jours ouvrables

Je pourrai vous rencontrer le : _____
Date

Signature de la direction d'école

Date

Nom de la direction d'école (en caractères d'imprimerie)

Après la rencontre, si règlement, en préciser la nature :

Si non-règlement, les enseignants peuvent demander de passer à la deuxième étape.

Étape 2 : Demande de médiation

La direction d'école informe le DGA en lui acheminant une copie de ce formulaire.

Le délégué informe le vice-président du syndicat en lui faisant parvenir une copie de ce formulaire.

Demande acheminée le : _____
Date

Signature du délégué

Signature d'un enseignant
du comité

Signature de la direction

Nom du délégué
(en caractères d'imprimerie)

Nom de l'enseignant
(en caractères d'imprimerie)

Nom de la direction
(en caractères d'imprimerie)

Le DGA et le vice-président du syndicat conviennent d'une démarche de médiation le : _____

Description de la démarche effectuée et des résultats obtenus :

Entente intervenue le : _____
Date

Signature du délégué

Signature d'un enseignant
du comité

Signature de la direction

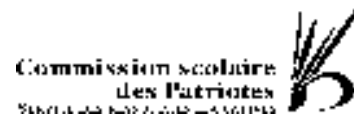
Nom du délégué
(en caractères d'imprimerie)

Nom de l'enseignant
(en caractères d'imprimerie)

Nom de la direction
(en caractères d'imprimerie)

L'usage du masculin est utilisé à titre épique.

ANNEXE D



Organisation des services EHDAA Mécanisme de règlement à l'amiable (8-9.04 E)

Insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction d'école (8-9.08 C)

Principes

- En cas d'insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction d'école, la recherche de solution appartient au milieu.
- La résolution du problème, sur la base de la culture de la Commission scolaire des Patriotes, passe par la communication entre les personnes dans l'optique de trouver un terrain d'entente entre les parties.
- La Commission scolaire et le Syndicat, conjointement, agissent à titre de médiateurs pour favoriser l'émergence d'une entente.

Motif

Faisant suite à une insatisfaction à l'égard d'une décision de la direction d'école (8.9.08 C), un formulaire de demande de règlement à l'amiable est rempli et soumis à la direction d'école.

Nom de l'école : _____

Étape 1 : Rencontre du délégué syndical, de l'enseignant concerné et de la direction d'école

Demande à la direction d'école en date du : _____

J'aimerais vous rencontrer afin de discuter votre décision concernant :

Signature de l'enseignant

Nom (en caractères d'imprimerie)

Réponse de la direction d'école dans les 10 jours ouvrables

Je pourrai vous rencontrer le : _____
Date

Signature de la direction d'école

Date

Nom de la direction d'école (en caractères d'imprimerie)

Après la rencontre, si règlement, en préciser la nature :

Si non-règlement, l'enseignant peut demander de passer à la deuxième étape.

Étape 2 : Rencontre du DGA et du vice-président du syndicat ou leur représentant

La direction d'école informe le DGA en lui acheminant une copie de ce formulaire.

Le délégué informe le vice-président du syndicat en lui faisant parvenir une copie de ce formulaire.

Demande acheminée le : _____
Date

Signature du délégué

Signature d'un enseignant
du comité

Signature de la direction

Nom du délégué
(en caractères d'imprimerie)

Nom de l'enseignant
(en caractères d'imprimerie)

Nom de la direction
(en caractères d'imprimerie)

Le DGA et le vice-président du syndicat conviennent d'une démarche de médiation le : _____

Signature du DGA

Signature du vice-président
ou son représentant

Description de la démarche effectuée et des résultats obtenus :

Entente intervenue le : _____
Date

Signature de la direction d'école

Signature de l'enseignant

Nom de la direction *(en caractères d'imprimerie)*

Nom de l'enseignant *(en caractères d'imprimerie)*

L'usage du masculin est utilisé à titre épïcène.