




Syndicat  
de l'Enseignement  
de l'Ouest  
de Montréal

Centre  
de services scolaire  
Marguerite-Bourgeoys

Québec 

# E6

ENTENTE LOCALE  
ET ARRANGEMENTS LOCAUX  
INTERVENUS ENTRE

D'UNE PART :

LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE MARGUERITE-  
BOURGEOYS

ET D'AUTRE PART :

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE L'OUEST DE  
MONTRÉAL

Décembre 2025

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1-0.00</b>	<b>DÉFINITIONS .....</b>	<b>1</b>
1-1.00	DÉFINITIONS.....	1
<b>CHAPITRE 2-0.00</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE.....</b>	<b>2</b>
2-2.00	RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES.....	2
<b>CHAPITRE 3-0.00</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES .....</b>	<b>3</b>
3-1.00	COMMUNICATION ET AFFICHAGE DES AVIS SYNDICAUX .....	3
3-2.00	UTILISATION DES LOCAUX DU CENTRE DE SERVICES POUR FINS SYNDICALES .....	3
3-3.00	DOCUMENTATION À FOURNIR AU SYNDICAT .....	4
3-4.00	RÉGIME SYNDICAL.....	8
3-5.00	DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL .....	8
3-6.00	LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	9
	<b>Section 1</b>	
	<b>Libérations syndicales et modalités de remboursement .....</b>	<b>9</b>
	<b>Section 2</b>	
	<b>Libérations occasionnelles .....</b>	<b>9</b>
3-7.00	DÉDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT....	10
<b>CHAPITRE 4-0.00</b>	<b>MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE.....</b>	<b>12</b>
4-1.00	PRINCIPES GÉNÉRAUX .....	12
4-2.00	COMITÉ DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (CPEE) .....	13
4-3.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT).....	18
<b>CHAPITRE 5-0.00</b>	<b>CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX .....</b>	<b>20</b>
5-1.00	ENGAGEMENT .....	20

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Section 1</b>	
	<b>Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence).....</b>	<b>20</b>
	<b>Section 2</b>	
	<b>Contrats d'engagement.....</b>	<b>21</b>
5-1.11	Rétroactivité.....	21
	<b>Section 3</b>	
<b>5-1.14</b>	<b>Liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence) .....</b>	<b>21</b>
5-1.14.02	Période d'évaluation et de développement .....	21
5-1.14.03	Élaboration et mise à jour annuelle de la liste de priorité d'emploi .....	23
5-1.14.04	Publication et modifications à la liste provisoire de priorité d'emploi.....	25
5-1.14.05	Publication de la liste de priorité d'emploi .....	25
5-1.14.06	Situation particulière .....	25
5-1.14.07	Radiation de la liste de priorité d'emploi.....	26
5-1.14.10	Utilisation de la liste de priorité d'emploi .....	27
5-1.14.11	Élaboration de la liste provisoire des besoins .....	27
	<b>Attribution des contrats à temps plein ou à temps partiel à la suite de la première séance du mouvement volontaire des enseignantes et enseignants réguliers .....</b>	<b>28</b>
5-1.14.12	Attribution des postes vacants aux enseignantes et enseignants non rengagés .....	28
5-1.14.13	Perte du droit de priorité .....	28
5-1.14.14	Attribution des contrats à temps plein aux affichages des prioritaires de juin .....	28
5-1.14.15	Attribution des contrats à temps partiel aux affichages des prioritaires de juin .....	29
5-1.14.16	Désistement.....	29
5-1.14.17	Attribution temporaire des postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers entre les deux séances du mouvement volontaire .....	29
5-1.14.18	Affichage sur Internet des contrats à temps plein ou à temps partiel après le mois de juin.....	30

## TABLE DES MATIÈRES

5-1.14.19	Particularités d'entrée en fonction lors de l'octroi d'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier après le 8 août .....	31
5-2.00	ANCIENNETÉ.....	31
5-3.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	32
<b>Section 5</b>		
	<b>Besoins et excédents d'effectifs.....</b>	<b>32</b>
5-3.17	Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères d'ancienneté et de capacité négociés et agréés à l'échelle nationale.....	33
5-3.17.02	Transfert d'élèves .....	33
5-3.17.03	Situation particulière .....	34
	<b>Besoins et surplus d'affectation par établissement (étape-établissement).....</b>	<b>35</b>
5-3.17.05	Enseignantes et enseignants du préscolaire, primaire, secondaire et de l'accueil (à l'exclusion des spécialistes et des orthopédagogues au préscolaire et au primaire) .....	35
5-3.17.06	Détermination des besoins et affectation des spécialistes .....	36
5-3.17.07	Détermination des besoins et affectation des enseignantes ou enseignants orthopédagogues au préscolaire et au primaire (soutien à l'apprentissage).....	39
	<b>Affectation des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation et en mutation volontaire (étape-centre de services).....</b>	<b>39</b>
5-3.17.09	Séances de réaffectation .....	40
5-3.17.10	Séance de l'interchamps.....	40
5-3.17.11	Octroi des postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers entre les séances de réaffectation et du mouvement volontaire .....	40
	<b>Séances du mouvement volontaire .....</b>	<b>41</b>
5-3.17.12	Inscription et convocation aux séances du mouvement volontaire .....	41
5-3.17.13	Séance du mouvement volontaire du printemps .....	41
5-3.17.14	Octroi des postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers entre la séance du mouvement volontaire du printemps et le 8 août.....	41
5-3.17.15	Séance du mouvement volontaire de l'automne.....	42



## TABLE DES MATIÈRES

5-3.17.16	Droit de retour à son établissement d'origine .....	43
5-3.17.17	Échange poste à poste .....	43
5-3.17.18	Affectation temporaire par le Centre de services.....	43
<b>Section 6</b>		
<b>5-3.21</b>	<b>Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'un établissement .....</b>	<b>44</b>
5-3.21.01	Principes généraux .....	44
5-3.21.02	Répartition des éléments de la tâche éducative prévus aux paragraphes A) et D) de la clause 8-6.03 (E6) .....	45
	B) Au primaire.....	45
	C) Au secondaire .....	47
	D) Pour les spécialistes du préscolaire et du primaire .....	49
	E) Pour les enseignantes et enseignants orthopédagogues du préscolaire et du primaire (soutien à l'apprentissage).....	49
	F) Pour les enseignantes et enseignants d'adaptation scolaire et d'accueil du préscolaire et du primaire .....	50
5-3.21.03	Répartition des autres activités de la tâche éducative prévues à l'article 8-6.00 (E6).....	50
5-3.21.06	Dispositions particulières .....	50
5-3.22 E) 4)	Utilisation de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité .....	51
5-6.00	DOSSIER PERSONNEL.....	52
5-6.03	Définitions.....	52
5-7.00	RENVOI.....	55
5-8.00	NON-RENGAGEMENT.....	57
5-9.00	DÉMISSION ET BRIS DE CONTRAT .....	59
<b>Section 1</b>		
	<b>Démission .....</b>	<b>59</b>
<b>Section 2</b>		
	<b>Bris de contrat .....</b>	<b>61</b>
5-11.00	RÉGLEMENTATION DES ABSENCES .....	62
5-12.00	RESPONSABILITÉ CIVILE .....	63

## TABLE DES MATIÈRES

5-14.00	CONGÉS SPÉCIAUX .....	64
5-15.00	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 .....	65
	<b>Dispositions générales.....</b>	<b>65</b>
	<b>Dispositions touchant les congés sans traitement à temps plein .....</b>	<b>66</b>
	<b>Dispositions touchant les congés sans traitement à temps partiel .....</b>	<b>68</b>
5-16.00	CONGÉS POUR AFFAIRES RELATIVES À L'ÉDUCATION .....	71
5-19.00	CONTRIBUTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE .....	71
<b>CHAPITRE 6-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS .....</b>	<b>72</b>
6-8.00	DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION .....	72
<b>6-8.04</b>	<b>Coupures de traitement.....</b>	<b>72</b>
6-9.00	MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT ET D'AUTRES SOMMES DUES EN VERTU DE LA CONVENTION .....	72
<b>CHAPITRE 7-0.00</b>	<b>PERFECTIONNEMENT .....</b>	<b>77</b>
7-2.00	PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL) .....	77
7-2.01	Principes généraux .....	77
7-2.02	Activités de perfectionnement .....	77
7-2.03	Comités de perfectionnement .....	78
7-2.04	Composition du Comité central de perfectionnement .....	78
7-2.05	Responsabilités du Comité central de perfectionnement.....	78
7-2.06	Fonctionnement du Comité central de perfectionnement .....	78
7-2.07	Modalités locales de perfectionnement .....	79
7-2.08	Responsabilités de l'Instance locale de perfectionnement .....	79

## TABLE DES MATIÈRES

7-2.09	Établissement du budget de perfectionnement .....	80
7-2.10	Répartition du budget.....	80
7-2.11	Remboursement des frais de formation .....	80
7-2.12	Divers .....	80
<b>CHAPITRE 8-0.00</b>	<b>TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT .....</b>	<b>81</b>
8-4.00	ANNÉE DE TRAVAIL.....	81
<b>8-4.02</b>	<b>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 .....</b>	<b>81</b>
<b>8-4.02.02</b>	<b>Journées pédagogiques.....</b>	<b>82</b>
8-5.00	SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL .....	82
8-5.05	Modalités de distribution des heures de travail.....	82
8-6.05	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative .....	86
8-7.00	CONDITIONS PARTICULIÈRES .....	86
8-7.02 D)	Groupe à plus d'une année d'études (niveau primaire) .....	86
8-7.09	Frais de déplacement .....	86
8-7.10	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents .....	87
8-7.11	Suppléance.....	88
8-8.00	RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES .....	88
8-8.1 D)	Autres raisons de dépassement du maximum d'élèves par groupe.....	88
<b>CHAPITRE 9-0.00</b>	<b>RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE .....</b>	<b>89</b>
	<b>Section 2</b>	
9-4.00	GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE) .....	89

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 11-0.00</b>	<b>ÉDUCATION DES ADULTES .....</b>	<b>90</b>
11-2.00	ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET À TEMPS PARTIEL .....	90
	<b>Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à contrat à temps partiel .....</b>	<b>90</b>
11-2.04	Principes généraux .....	90
11-2.05	Listes de priorité d'emploi, de rappel et des capacitaires .....	91
11-2.05.01	Capacité .....	91
11-2.05.02	Élaboration des listes .....	91
11-2.05.03	Période d'évaluation et de développement .....	92
11-2.05.04	Élaboration et mise à jour annuelle de la liste de priorité d'emploi .....	93
11-2.05.05	Élaboration et mise à jour annuelle de la liste de rappel .....	94
11-2.05.06	Publication et modifications aux listes provisoires de priorité d'emploi ou de rappel .....	95
11-2.05.07	Publication des listes de priorité d'emploi ou de rappel .....	96
11-2.05.08	Radiation des listes de priorité d'emploi ou de rappel .....	97
11-2.06	Attribution des contrats à temps partiel ou des tâches à taux horaire .....	98
11-2.06.01	Élaboration de la liste provisoire des besoins .....	98
11-2.06.02	Attribution des contrats à temps plein et à temps partiel ainsi que des tâches à taux horaire .....	99
11-2.06.03	Attribution des contrats aux affichages des prioritaires .....	99
11-2.06.04	Désistement .....	100
11-2.06.05	Affichage sur Internet des contrats à temps plein, à temps partiel ou des tâches à taux horaire après le mois de juin .....	100
11-2.06.06	Particularité d'entrée en fonction lors de l'octroi d'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier après la rentrée scolaire .....	102
11-2.06.07	Remplacement après 12 heures consécutives d'absence .....	102



## TABLE DES MATIÈRES

11-2.06.08	Diminution du nombre d'élèves en cours d'année scolaire dans une spécialité et dans l'établissement .....	102
11-4.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE .....	103
11-4.02	Reconnaissance des parties locales .....	103
11-5.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES .....	103
11-5.01	Communication et affichage des avis syndicaux .....	103
11-5.02	Utilisation des locaux du Centre de services pour fins syndicales .....	103
11-5.03	Documentation à fournir au Syndicat .....	103
11-5.04	Régime syndical .....	104
11-5.05	Déléguée ou délégué syndical .....	104
11-5.06	Libérations pour activités syndicales .....	104
11-5.07	Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent .....	104
11-6.00	MODES, OBJETS ET MÉCANISMES DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE LES OBJETS (ET LEUR MODE) NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE .....	105
11-6.01	Principes généraux .....	105
11-6.02	Comité de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE) .....	105
11-6.03	Comité de relations de travail .....	105
11-7.00	CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX .....	105
11-7.01	Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence) .....	105
11-7.13	Ancienneté .....	105
11-7.14	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi .....	105
11-7.14 B)	Procédure d'affectation et de mutation .....	105
11-7.14 C)	Utilisation de l'enseignante ou de l'enseignant en disponibilité .....	111
11-7.14 D)	Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'un établissement .....	112



## TABLE DES MATIÈRES

11-7.17	Dossier personnel.....	114
11-7.18	Renvoi .....	114
11-7.19	Non-renouvellement.....	114
11-7.20	Démission et bris de contrat.....	114
11-7.22	Réglementation des absences .....	115
11-7.23	Responsabilité civile .....	115
11-7.25	Congés spéciaux .....	115
11-7.26	Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales .....	115
11-7.27	Congés pour affaires relatives à l'éducation.....	115
11-7.30	Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie .....	115
11-8.00	RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS .....	115
11-8.08	Dispositions diverses relatives à la rémunération.....	115
11-8.10	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention .....	115
11-9.00	PERFECTIONNEMENT.....	115
11-9.02	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial) .....	115
11-10.00	TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT .....	116
11-10.03	Année de travail.....	116
11-10.03 B)	Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail .....	116
11-10.05	Modalités de distribution des heures de travail.....	118
11-10.06	Période de repas .....	119
11-10.09	Frais de déplacement .....	119
11-10.11	Suppléance.....	119

## TABLE DES MATIÈRES

11-11.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE .....	120
11-11.02	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale) .....	120
11-12.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	120
11-12.02	Hygiène, santé et sécurité au travail .....	120
<b>CHAPITRE 13-0.00</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>121</b>
13-2.00	ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET À TEMPS PARTIEL .....	121
	<b>Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes et d'enseignants à taux horaire et à contrat à temps partiel .....</b>	<b>121</b>
13-2.05	Principes généraux .....	121
13-2.06	Listes de priorité d'emploi ou de rappel .....	122
13-2.06.01	Capacité .....	122
13-2.06.02	Élaboration des listes .....	122
13-2.06.03	Période d'évaluation et de développement .....	123
13-2.06.04	Élaboration et mise à jour annuelle de la liste de priorité d'emploi .....	124
13-2.06.05	Élaboration et mise à jour annuelle de la liste de rappel .....	126
13-2.06.06	Publication et modifications aux listes provisoires de priorité d'emploi ou de rappel .....	127
13-2.06.07	Publication des listes de priorité d'emploi ou de rappel .....	128
13-2.06.08	Radiation des listes de priorité d'emploi ou de rappel .....	128
13-2.07	Attribution des contrats à temps partiel ou des tâches à taux horaire .....	129
13-2.07.01	Élaboration de la liste provisoire des besoins .....	129
13-2.07.02	Attribution des contrats à temps plein et à temps partiel ainsi que des tâches à taux horaire .....	130
13-2.07.03	Attribution des contrats aux affichages des prioritaires .....	130
13-2.07.04	Désistement .....	131

## TABLE DES MATIÈRES

13-2.07.05	Affichage sur Internet des contrats à temps plein, à temps partiel ou des tâches à taux horaire après le mois de juin .....	131
13-2.07.06	Particularité d'entrée en fonction lors de l'octroi d'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier après la rentrée scolaire.....	133
13-2.07.07	Remplacement après 12 heures consécutives d'absence.....	133
13-2.08	Diminution du nombre d'élèves en cours d'année scolaire dans une spécialité et dans l'établissement .....	133
13-4.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE .....	134
13-4.02	Reconnaissance des parties locales .....	134
13-5.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES .....	134
13-5.01	Communication et affichage des avis syndicaux .....	134
13-5.02	Utilisation des locaux du Centre de services pour fins syndicales .....	134
13-5.03	Documentation à fournir au Syndicat .....	134
13-5.04	Régime syndical .....	135
13-5.05	Déléguée ou délégué syndical .....	135
13-5.06	Libérations pour activités syndicales.....	135
13-5.07	Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent .....	135
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 .....	136
13-6.01	Principes généraux .....	136
13-6.02	Comité de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE) .....	136
13-6.03	Comité de relations de travail.....	136
13-7.00	CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX.....	136
13-7.01	Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence).....	136
13-7.13	Ancienneté.....	136

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Mouvements de personnel et sécurité d'emploi.....</b>	<b>136</b>
13-7.20	Besoins et excédents d'effectifs .....	136
13-7.21	Critères et procédures d'affectation et de mutation sous réserve des critères d'ancienneté et de capacité négociés et agréés à l'échelle nationale .....	136
13-7.21.02	Transfert d'élèves .....	137
	<b>Besoins et surplus d'affectation par établissement (étape-établissement).....</b>	<b>137</b>
13-7.21.04	Établissement du nombre d'enseignantes et d'enseignants par spécialité .....	137
	<b>Affectation des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation et en mutation volontaire (étape-centre de services) .....</b>	<b>138</b>
13-7.21.06	Séance de réaffectation .....	139
	<b>Séances du mouvement volontaire .....</b>	<b>139</b>
13-7.21.07	Inscription et convocation aux séances du mouvement volontaire .....	139
13-7.21.08	Déroulement des séances du mouvement volontaire.....	140
13-7.21.09	Droit de retour à son établissement d'origine .....	141
13-7.21.10	Échange poste à poste .....	141
13-7.21.11	Affectation temporaire par le Centre de services.....	141
	<b>Section 6</b>	
<b>13-7.25</b>	<b>Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'un établissement.....</b>	<b>141</b>
13-7.25.01	Principes généraux .....	141
13-7.25.02	Répartition des fonctions et responsabilités .....	142
13-7.26	Traitement et utilisation de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité .....	144
13-7.44	Dossier personnel .....	144
13-7.45	Renvoi .....	144
13-7.46	Non-rengagement.....	144
13-7.47	Démission et bris de contrat.....	144
13-7.49	Réglementation des absences.....	144



## TABLE DES MATIÈRES

13-7.50	Responsabilité civile .....	144
13-7.52	Congés spéciaux .....	144
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 .....	144
13-7.54	Congé pour affaires relatives à l'éducation .....	145
13-7.57	Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie .....	145
13-8.00	RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS .....	145
13-8.08	Dispositions diverses relatives à la rémunération.....	145
13-8.10	Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention .....	145
13-9.00	PERFECTIONNEMENT.....	145
13-9.02	Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial) .....	145
13-10.00	TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT .....	145
13-10.04	Année de travail.....	145
<b>13-10.04 D)</b>	<b>Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail.....</b>	<b>146</b>
13-10.06	Modalités de distribution des heures travail .....	148
13-10.07 J)	Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative .....	148
13-10.09	Période de repas .....	148
13-10.12	Frais de déplacement .....	148
13-10.13	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents .....	148
13-10.15	Suppléance.....	149
13-13.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE .....	149
13-13.02	Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale) .....	149



## TABLE DES MATIÈRES

13-14.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	149
13-14.02	Hygiène, santé et sécurité du travail .....	149
<b>CHAPITRE 14-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>150</b>
<b>14-10.00</b>	<b>HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....</b>	<b>150</b>
ANNEXE A	Entente portant sur les invalidités de plus de cent quatre (104) semaines .....	152
ANNEXE B	Démarche portant sur la gestion de conflits organisationnels dans les établissements.....	156
ANNEXE C	Lettre d'entente concernant la demande de documents pour fins salariales .....	157
ANNEXE D	Mécanisme de sécurité d'emploi pour le personnel régulier à statut particulier (E2) .	159
ANNEXE E	Entente portant sur la modification de la période de repas dans certaines écoles secondaires .....	162
ANNEXE F	Lettre d'entente concernant le perfectionnement des enseignantes et enseignants de la formation professionnelle .....	164
ANNEXE G	Lettre d'entente concernant les journées pédagogiques .....	165
ANNEXE H	Compensation pour les enseignantes et enseignants dont la tâche impose plus d'un établissement d'enseignement.....	166
ANNEXE I	Éléments à considérer dans l'application des conditions d'exercice des enseignantes et enseignants dont la tâche impose plus d'un établissement d'enseignement .....	167
ANNEXE J	Accompagnement des enseignantes et enseignants .....	169
ANNEXE K	Hygiène, santé et sécurité du travail .....	173
ANNEXE L	Encadrement des stagiaires.....	179
ANNEXE M	Lettre d'entente concernant l'impression des textes.....	182
ANNEXE N	Lettre d'entente concernant l'application des dispositions touchant les congés sans traitement à temps partiel .....	183
ANNEXE O	Entente portant sur la durée d'application des arrangements locaux .....	185
ANNEXE P	Lettre d'entente concernant les congés sans traitement pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel et pour raisons familiales ou parentales.....	187
ANNEXE Q	Entente portant sur les mesures transitoires .....	188
ANNEXE R	Lettre d'entente concernant la création de diverses spécialités.....	191

## TABLE DES MATIÈRES

ANNEXE S	Lettre d'entente concernant la révision des rapports produits par les instances locales de perfectionnement .....	193
ANNEXE T	Lettre d'entente concernant la mise en place d'un projet-pilote relatif à l'affichage ...	194
ANNEXE U	Lettre d'entente concernant la mise en place d'un comité sur les évaluations négatives .....	195
ANNEXE V	Lettre d'entente concernant la mise en place d'un comité sur l'insertion professionnelle.....	197

## **CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS**

### **1-1.00 DÉFINITIONS**

Les définitions de l'Entente nationale s'appliquent, en plus des arrangements locaux suivants :

#### **1-1.01 Définitions**

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente entente, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement donnés.

#### **1-1.07 Centre de services**

Le Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys.

#### **1-1.13 Direction d'établissement**

La directrice ou le directeur selon la clause 1-1.13 (E6).

#### **1-1.14 Direction adjointe d'établissement**

La directrice adjointe ou le directeur adjoint selon la clause 1-1.14 (E6).

#### **1-1.17 Établissement (1-1.06)**

École ou centre selon les clauses 1-1.06 et 1-1.17 (E6).

Comprend tout immeuble sous la responsabilité du Centre de services (édifice, pavillon, annexe, point de service, etc.).

#### **1-1.27 Entente**

Dans la présente entente, après l'énumération d'une clause, l'abréviation EL correspond à Entente locale et E6 correspond à Entente nationale.

#### **1-1.46 Syndicat**

Le Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal.

#### **1-1.49 Transmission de l'information**

À moins de stipulation contraire, le terme transmission signifie l'action de faire parvenir l'information par voie électronique.

En cas de problème du réseau informatique empêchant la transmission de l'information, à la demande du Syndicat, le Centre de services lui fournit une copie papier ou sous un autre format.

## **CHAPITRE 2-0.00    CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**

### **2-2.00    RECONNAISSANCE DES PARTIES LOCALES**

- 2-2.01    Le Centre de services reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignantes et enseignants couverts par son certificat d'accréditation et tombant sous le champ d'application de la convention collective aux fins de la mise en vigueur des dispositions de la présente entente entre le Centre de services et le Syndicat.

## **CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

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

- 3-1.01 Le Centre de services reconnaît au Syndicat le droit d'afficher dans les établissements tout document de nature professionnelle ou syndicale portant la signature d'une représentante ou d'un représentant syndical.

Tel affichage doit se faire sur le tableau d'affichage (ou partie de tableau d'affichage) réservé particulièrement au Syndicat.

Tout affichage est interdit dans les salles de cours.

- 3-1.02 Le Centre de services reconnaît au Syndicat le droit d'assurer la distribution de documents de nature professionnelle ou syndicale et la communication d'avis de même nature à chaque enseignante ou enseignant, même sur les lieux de travail, mais en dehors du temps où elle ou il dispense son enseignement.

- 3-1.03 Le Centre de services met à la disposition du Syndicat les services de son courrier interne pour faire la cueillette et la distribution de documents provenant du Syndicat aux établissements du territoire du Centre de services.

- 3-1.04 À la réception, la direction d'établissement s'assure que tout renseignement, document ou autre communication provenant du Syndicat soit déposé immédiatement dans le lieu prédéterminé avec la déléguée ou le délégué syndical ou la ou le substitut.

### **3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX DU CENTRE DE SERVICES POUR FINS SYNDICALES**

- 3-2.01 Sur demande du Syndicat, aux fins de réunions syndicales ou professionnelles et à la condition que ces réunions n'interrompent pas la continuité des cours aux élèves, le Centre de services fournit gratuitement dans un de ses immeubles un local disponible et convenable au Syndicat pour la tenue de ses réunions syndicales ou professionnelles.

Cependant, dans le cas d'assemblées générales convoquées pour tous les membres du Syndicat, le Centre de services doit être avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance de l'utilisation par le Syndicat d'un tel local.

- 3-2.02 Dans le cas où une telle réunion nécessiterait la présence d'une ou d'un concierge en dehors de ses heures régulières de travail, le Syndicat convient de payer les heures supplémentaires de ladite ou dudit concierge selon le taux horaire prévu dans la convention collective la ou le régissant et alors en vigueur.

Le Syndicat doit prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.

- 3-2.03 Les enseignantes et enseignants peuvent sans frais tenir des réunions syndicales ou professionnelles dans un local de l'établissement, et ce, aux conditions suivantes :



1. La direction doit être informée préalablement de la tenue de la réunion par la déléguée ou le délégué syndical ou la ou le substitut;
2. Elle ou il doit s'assurer auprès de la direction de la disponibilité d'un local;
3. Ces réunions ne doivent pas interrompre la continuité des cours aux élèves.

Toute officière ou tout officier syndical, après s'être identifié à la direction d'établissement ou à la personne désignée pour la remplacer, peut rencontrer une ou des enseignantes ou un ou des enseignants et participer aux réunions convoquées par la déléguée ou le délégué syndical ou la ou le substitut.

En cas de présentation de documents audiovisuels au cours de ces réunions, le Centre de services permet au Syndicat d'utiliser les appareils disponibles dans l'établissement.

- 3-2.04 En vue de répondre à des besoins ponctuels du Syndicat et sur demande de celui-ci, le Centre de services met sur une base temporaire et à l'usage exclusif du Syndicat, un local disponible dans l'un des établissements sous sa responsabilité.

Si aucun local n'est disponible à temps plein dans l'établissement demandé, le Centre de services convient de plages de travail où un local de l'établissement sera mis à l'usage exclusif du Syndicat. Si aucun local n'est disponible, même sur une base temporaire ou si les plages de travail ne conviennent pas au Syndicat, le Centre de services devra rendre un local disponible dans un autre établissement à proximité.

Toute officière ou tout officier syndical, après s'être identifié à la direction d'établissement ou à la personne désignée pour la remplacer, a accès à ce local pendant le temps convenu avec le Centre de services.

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

- 3-3.01 A) Le Centre de services transmet au Syndicat, dans les huit (8) jours ouvrables suivant leur parution, copie de toute directive, communication ou tout autre document en lien direct avec l'application du contrat de travail s'adressant à un ou à des ensembles d'enseignantes et enseignants et l'organisation pédagogique des établissements et, entre autres documents :
1. Une copie du classement et du reclassement de toute enseignante ou tout enseignant (6-2.05 et 6-3.02 E6);
  2. L'expérience reconnue au 1<sup>er</sup> septembre ou, pour l'enseignante ou l'enseignant qui signe un contrat après le début de l'année scolaire, l'expérience reconnue à la date d'entrée en fonction (6-2.04 E6).
- B) Au plus tard le 31 octobre, le Centre de services transmet au Syndicat :
1. Les renseignements pertinents à la formation des groupes d'élèves et au calcul du nombre d'enseignantes et enseignants;

2. Dans la mesure du possible, la liste des groupes d'élèves ou, à défaut, la liste des établissements où il y a des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA), est transmise au Comité paritaire EHDAA, afin de vérifier la pondération et l'application de la politique sur l'organisation des services éducatifs aux EHDAA.
- C) Au plus tard le 30 novembre, le Centre de services transmet au Syndicat un tableau synthèse de la tâche éducative officielle au 15 octobre des enseignantes et enseignants.
- D) Tous renseignements ou documents relatifs à l'application de la clause 8-9.04 (E6) sont déposés au Comité paritaire EHDAA, notamment :
1. La répartition des services complémentaires professionnels;
  2. La répartition des classes adaptées;
  3. La répartition générale de la clientèle des EHDAA;
  4. Répartition des heures d'accompagnement par école du personnel de soutien en adaptation scolaire, tels les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée (TES) et les préposées et préposés aux élèves handicapés (PEH);
  5. Répartition des élèves à besoins particuliers (EBP) par centre;
  6. Ventilation des mesures budgétaires liées aux EHDAA.
- E) Sur demande du Syndicat et lors d'une rencontre entre les parties, le Centre de services donne accès à tout document porté à la connaissance du Syndicat. Sauf si celui-ci est couvert par la clause 3-3.01 A) (EL), le Centre de services n'est pas tenu de remettre le document.

3-3.02 Aux fins de l'application de la convention collective, le Centre de services transmet au Syndicat, sur demande, toute compilation statistique qu'il possède concernant un ou des ensembles d'enseignantes et enseignants et l'organisation pédagogique des établissements.

Cependant, le Centre de services n'est pas tenu de transmettre les compilations statistiques qu'il a classées comme confidentielles tant et aussi longtemps qu'elles le demeurent.

De plus, le Centre de services ne transmet aucune compilation statistique qui n'est pas destinée à son propre usage ainsi qu'aucune compilation statistique faisant partie d'un document de travail.

3-3.03 Au plus tard le 15 septembre, le Centre de services transmet au Syndicat :

1. La liste des enseignantes et enseignants de chaque établissement;
2. De plus, à même cette liste ou dans un autre document, le nom des enseignantes et enseignants :

- a) bénéficiant de toute forme de congé avec ou sans traitement (à l'inclusion des congés pour invalidité à long terme ou pour accident du travail, des congés de droits parentaux, dans un plan de retraite progressive et des prêts de services);
- b) qui ont pris leur retraite;
- c) exemptés du plan de base de l'assurance maladie;
- d) nouvellement engagés sous contrat;
- e) suppléantes ou suppléants qui ont remplacé la même enseignante ou le même enseignant durant dix (10) jours ouvrables consécutifs.

Si le Centre de services transmet les renseignements prévus au présent point 2. en les intégrant à la liste mentionnée au point 1., il les présente de manière à en faciliter le repérage.

3. Une procédure permettant à la déléguée ou le délégué syndical ou la ou le substitut de chaque établissement d'obtenir la liste des enseignantes et enseignants de son établissement.
4. Une liste précisant le statut des enseignantes et des enseignants à son emploi, en indiquant pour chacune et chacun son nom, son adresse de résidence, sa date de naissance, son matricule, son genre, son numéro de téléphone, son adresse courriel tels que communiqués par l'enseignante ou l'enseignant, de même que les années de scolarité et d'expérience qui lui sont reconnues, son échelon salarial et les champs qui lui sont reconnus.

Pour chaque affectation, le Centre de services précise le code d'emploi, le numéro de poste, le lieu de travail, la date de début et de fin de l'affectation lorsqu'elles sont disponibles, de même que le pourcentage de tâche et sa discipline.

Par la suite, le Centre de services transmet au plus tard à la quinzième (15<sup>e</sup>) et trentième (30<sup>e</sup>) journée de chaque mois, les modifications à ces listes.

Ces listes sont transmises à l'aide d'un support informatique courant à être déterminé entre le Centre de services et le Syndicat.

- 3-3.04 Le Centre de services transmet au Syndicat la liste complète des enseignantes et enseignants comportant les renseignements demandés par la Fédération autonome de l'enseignement.

Le Centre de services n'est pas tenu de transmettre les renseignements que le système informatisé ne lui permet pas de fournir.

- 3-3.05 A) Le Syndicat a tous les privilèges et obligations d'une ou d'un contribuable quant à l'obtention des extraits de procès-verbaux et à la consultation du registre des procès-verbaux du Centre de services.

- B) Le Syndicat est inscrit sur la liste d'envoi des ordres du jour et des procès-verbaux des assemblées du Centre de services. L'ordre du jour de chaque réunion du Conseil d'administration, ou de son ajournement, est transmis au moins vingt-quatre (24) heures ouvrables avant sa tenue.
- C) Sauf s'il porte la mention « confidentiel », tout document déposé aux administratrices ou administrateurs du Centre de services est transmis au Syndicat préalablement à la séance du Conseil d'administration. Les documents remis séance tenante et le procès-verbal adopté de la réunion précédente sont transmis dans les jours suivants.

Si un document transmis par le Centre de services au Syndicat n'a pas été traité lors de la séance prévue, le Syndicat conserve le document et s'engage à ne pas en divulguer le contenu tant que ce dernier n'a pas été traité lors d'une assemblée du Centre de services.

3-3.06 Le Syndicat transmet au Centre de services, dans les cinq (5) jours ouvrables de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants syndicaux (officières ou officiers, déléguées et délégués ou substituts) et l'avise de tout changement par la suite dans les cinq (5) jours ouvrables.

3-3.07 A) Au plus tard le 30 septembre, le Centre de services transmet à chaque enseignante et enseignant un état des jours accumulés à ses banques de congés de maladie auxquels elle ou il a droit.

B) Lors du versement prévu à la clause 6-9.10 (EL) des sommes dues pour les dépassements du maximum d'élèves par groupe selon la clause 8-8.01 (E6), le Centre de services transmet à l'enseignante ou l'enseignant les données permettant d'appliquer les paramètres de calcul des sommes dues qui sont contenues sur une fiche technique nommée « Dépassement (T0) - cumulatifs des compensations pour dépassement d'élèves ». Ces informations fournissent, notamment : la date du dépassement, les périodes, le nombre d'unités (s'il y a lieu), la moyenne applicable, le maximum applicable, le nombre d'élèves inscrits, le nombre d'élèves pondérés, le nombre d'élèves compensés et le nombre d'élèves en dépassement. Le calcul de ces sommes se fait conformément aux règles édictées à l'Annexe XVIII de l'Entente nationale.

3-3.08 Le Centre de services assure au Syndicat un accès direct à son Intranet ainsi qu'à certaines plateformes permettant d'accéder à la tâche individuelle d'une enseignante ou d'un enseignant.

Le Centre de services assure également la mise en place et le maintien d'un espace numérique sécurisé de partage de documentation, conformément aux obligations légales et réglementaires lui incombant, notamment en matière de protection des renseignements personnels de son personnel.

### **3-4.00 RÉGIME SYNDICAL**

- 3-4.01 Toute enseignante ou tout enseignant qui travaille au Centre de services et 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 3-4.03 (EL) et 3-4.04 (EL).
- 3-4.02 Toute enseignante ou tout enseignant qui travaille au Centre de services et qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de l'entente et qui, par la suite, devient membre du Syndicat, doit le demeurer pour la durée de l'entente sous réserve des clauses 3-4.03 (EL) et 3-4.04 (EL).
- 3-4.03 Toute enseignante ou tout enseignant membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission ne peut affecter en rien son lien d'emploi comme enseignante ou enseignant.
- 3-4.04 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.
- 3-4.05 Le présent article s'applique également à la suppléante ou au suppléant occasionnel, à l'enseignante ou enseignant à taux horaire.

### **3-5.00 DÉLÉGUÉE OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

- 3-5.01 Le Centre de services reconnaît la fonction de déléguée ou délégué syndical.
- 3-5.02 Pour chaque immeuble d'un établissement, le Syndicat peut nommer une déléguée ou un délégué syndical et deux substituts qui le représentent dans l'immeuble où elles ou ils exercent leur fonction.

Dans un établissement comportant plusieurs immeubles, les enseignantes et enseignants désignent, parmi les déléguées ou délégués syndicaux, une personne qui agit à titre de déléguée ou délégué principal au sens des dispositions de l'entente nationale et de l'entente locale.

- 3-5.03 La déléguée ou le délégué syndical ou la ou le substitut exerce ses activités en dehors de sa tâche éducative. Toutefois, elle ou il peut, lorsque cela n'interfère pas avec ses fonctions d'enseignement et le service aux élèves, effectuer durant les heures de cours certaines tâches découlant de son rôle syndical.

Cependant, lorsqu'il devient nécessaire de quitter son poste, la déléguée ou le délégué syndical ou la ou le substitut doit donner un préavis écrit à la direction d'établissement. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de vingt-quatre (24) heures. Telle journée d'absence totale ou partielle est déduite des jours d'absence permises prévus à la clause 3-6.06 (E6), sauf dans le cas de rencontre pour mesure disciplinaire convoquée par la direction d'établissement.

- 3-5.04 La déléguée ou le délégué syndical ou la ou le substitut libéré en vertu de la clause 3-5.03 (EL) conserve tous les droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention collective si elle ou il était réellement en fonction.



### **3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

#### **Section 1**

##### **Libérations syndicales et modalités de remboursement**

Dans le cadre du règlement hors cour intervenu entre le Centre de services et le Syndicat en date du 31 janvier 2005, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Le Syndicat rembourse les libérations syndicales occasionnelles, à temps plein et à temps partiel trois (3) fois par année sur présentation des factures par le Centre de services.
2. Tous les montants non litigieux sont remboursés dans les trente (30) jours suivant la facturation émise vers les 31 décembre, 31 mars et 30 juin de chaque année.
3. Le Centre de services réclame le traitement versé à la suppléante ou au suppléant sans exiger le 4 % ou 6 %, selon le cas, à titre d'indemnité compensatoire prévue à l'article 74 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) à moins d'une modification à l'Entente nationale à l'effet contraire.
4. Afin de faciliter le remplacement des enseignantes et enseignants, le Syndicat s'engage, dans la mesure du possible, à planifier et à coordonner ses activités en limitant le plus possible les libérations syndicales massives le même jour à l'exception des réunions du Conseil des personnes déléguées et des sessions de formation dispensées sur temps de travail. Le Syndicat informe le Centre de services au plus tard le 30 septembre de chaque année des dates de réunions régulières du Conseil des personnes déléguées qui seront tenues sur leur temps de travail, des modifications ou ajouts à ces dates dès que connus ainsi que la date des sessions de formation organisées sur le temps de travail dès que disponible.
5. En cas de difficulté, le Centre de services n'entend pas privilégier le recours à la clause 3-6.06 C) (E6), mais plutôt soumettre la difficulté à la partie syndicale afin de trouver une solution au problème soulevé.

#### **Section 2**

##### **Libérations occasionnelles (arrangement local)**

3-6.06 Conformément à la clause 3-6.06 E) (E6), les parties conviennent d'augmenter le nombre de jours d'absence autorisés, soit :

- a) 35 jours pour chacune ou chacun des membres élus du conseil d'administration du Syndicat ;
- b) 28 jours pour chacune ou chacun des autres représentantes ou représentants syndicaux ou déléguées ou délégués syndicaux ou leur substitut officiel.

### **3-7.00 DÉDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES OU DE LEUR ÉQUIVALENT**

- 3-7.01
- A) Avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le Syndicat avise par écrit le Centre de services du montant fixé comme cotisation syndicale régulière. À défaut d'avis, le Centre de services procède aux déductions de la cotisation syndicale selon le dernier avis reçu.
  - B) Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale régulière prend effet à la période de paie qui suit d'au plus trente (30) jours la date à laquelle l'avis de changement a été reçu par le Centre de services.
  - C) Trente (30) jours avant qu'une cotisation syndicale spéciale ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit le Centre de services du montant fixé pour ladite cotisation spéciale. Les modalités de perception sont déterminées après entente avec le Centre de services. Avec cet avis, le Syndicat transmet au Centre de services la liste des enseignantes et enseignants non-membres du Syndicat et l'avise mensuellement de tout changement à cette liste, et ce, jusqu'à la fin de la déduction de la cotisation spéciale.
  - D) Lorsque le Centre de services a reçu l'avis prévu aux paragraphes A), B) et C) de la présente clause, il déduit du revenu effectivement gagné de chacune des enseignantes et chacun des enseignants couverts par le certificat d'accréditation :
    - 1. La cotisation syndicale régulière;
    - 2. La cotisation syndicale spéciale;
    - 3. L'équivalent de la cotisation syndicale régulière ou spéciale dans le cas de chaque enseignante ou enseignant qui n'est pas membre du Syndicat.
- 3-7.02
- Au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour de chaque mois, le Centre de services effectue, au compte bancaire du Syndicat ou de sa ou son mandataire désigné, un dépôt direct représentant les sommes d'argent déduites durant le mois précédent. Ce dépôt doit être accompagné d'un bordereau d'appui. Le Centre de services transmet au Syndicat et dans le cas échéant à sa ou son mandataire désigné une liste contenant les informations suivantes :
- 1. Nom et prénom de la cotisante ou du cotisant;
  - 2. Numéro de matricule;
  - 3. Lieu de travail;
  - 4. Traitement admissible (incluant l'échelon);
  - 5. Montant déduit à titre de cotisations régulières;
  - 6. Montant déduit à titre de cotisations spéciales, s'il y a lieu;
  - 7. Traitement cumulatif (incluant l'échelon);
  - 8. Montant cumulatif de cotisations retenues (fiscal et budgétaire);
  - 9. Un sommaire indiquant le total de chacun des items 4 à 8 inclusivement.

- 3-7.03 Pour l'enseignante ou l'enseignant qui entre en service après le début de l'année scolaire, le Centre de services déduit de chacun des versements de traitement qui restent à échoir le montant fixé par le Syndicat comme cotisation syndicale.
- 3-7.04 Pour l'enseignante ou l'enseignant qui quitte le service du Centre de services avant la fin de l'année scolaire, le Centre de services déduit de son dernier versement de traitement le montant fixé par le Syndicat comme cotisation syndicale.
- 3-7.05 Le Centre de services transmet au Syndicat toute réclamation concernant les déductions faites dont il est question au présent article et le Syndicat doit prendre fait et cause pour le Centre de services en pareil cas.

De plus, le Syndicat doit payer au Centre de services toutes sommes dues conformément à la décision finale.

- 3-7.06 Le Centre de services inscrit sur les formulaires fiscaux de chaque cotisante ou cotisant le montant total des cotisations retenues dans l'année. De plus, il transmet au Syndicat ou à sa ou son mandataire les formulaires fiscaux IT-103 et Relevé 1, après avoir rempli la partie qui lui est réservée.

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

### **4-1.00    PRINCIPES GÉNÉRAUX**

4-1.01    La consultation a pour but d'assurer aux enseignantes et enseignants une participation aux prises de décision. Ce processus de participation s'inscrit dans une volonté de décentralisation de l'administration pédagogique et financière des établissements.

Les organismes de participation au niveau de chacun des établissements sont :

- a) le Comité de participation des enseignantes et des enseignants (4-2.00 (EL));
- b) le Comité au niveau de l'école pour les EHDAA (8-9.05 (E6));
- c) l'Instance locale de perfectionnement (7-2.07 (EL)).

Les organismes de participation au niveau du Centre de services sont :

- a) le Comité central de perfectionnement (7-2.04 (EL));
- b) les comités de relations de travail (4-3.00 (EL));
- c) le Comité paritaire au niveau du Centre de services pour les EHDAA (8-9.04 (E6));
- d) le Comité paritaire central d'encadrement des stagiaires (Annexe L (EL));
- e) le Comité paritaire de santé et de sécurité du travail (14-10.01 (EL)).

4-1.02    Tout en conservant le pouvoir décisionnel à la direction d'établissement, il est reconnu officiellement que les enseignantes et enseignants, en tant qu'agentes et agents les plus impliqués dans l'enseignement, doivent participer à l'élaboration des politiques pédagogiques et disciplinaires de leur établissement et détenir un droit de recommandation sur les objets déterminés dans le présent chapitre.

4-1.03    Les organismes de participation sont obligatoirement consultés sur toutes les matières au sujet desquelles les dispositions de la présente convention collective et celles de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3) (LIP) prescrivent à la direction d'établissement de le faire.

4-1.04    La consultation doit se faire au cours de l'élaboration d'un projet ou d'une décision, et non au moment où la décision ou le projet est déjà arrêté.

La direction d'établissement ne peut mettre en application une décision relative à un sujet qui est matière à consultation avant que l'organisme de participation approprié n'ait eu la possibilité d'exercer son droit de recommandation sur le sujet dans le respect des délais prévus à la clause 4-2.03 (EL).

4-1.05    Lorsque la direction d'établissement décide de ne pas donner suite aux recommandations de l'organisme de participation, elle est tenue de communiquer les raisons de son refus dans les dix (10) jours ouvrables de la tenue de la réunion.

Lorsque l'organisme consulté est le Comité de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE), et sur demande de celui-ci, la direction fournit les raisons, par écrit, à la présidence dans les trois (3) jours ouvrables de la demande.

La direction, de concert avec la présidence du CPEE, s'assure de la transmission de l'information pertinente à l'ensemble du personnel enseignant de l'établissement.

En l'absence de CPEE, la direction doit communiquer, aux enseignantes et enseignants les raisons de son refus dans les dix (10) jours ouvrables de la tenue de la réunion, et ce, par courriel ou autres moyens.

- 4-1.06 Dans les cinq (5) jours ouvrables de la tenue de la réunion, la direction d'établissement, doit fournir à l'organisme de participation toutes les informations pertinentes concernant les sujets de consultation, et ce, afin de rendre la participation des enseignantes et enseignants plus efficace.
- 4-1.07 Le Centre de services et le Syndicat peuvent s'entendre pour instaurer un système différent du système de consultation prévu au présent chapitre.
- 4-1.08 L'organisme de participation peut décider d'entendre des personnes-ressources pourvu qu'il n'y ait pas de frais pour le Centre de services et le Syndicat, à moins que ceux-ci n'aient préalablement donné leur accord.
- 4-1.09 Aux fins du présent chapitre, seuls les organismes de participation qui y sont prévus et l'assemblée générale des enseignantes et enseignants d'un établissement peuvent faire des recommandations représentant la position officielle des enseignantes et enseignants, sous réserve de 4-2.02 4. (EL).
- 4-1.10 Pour toute situation particulière qui se présenterait à la suite de l'application du présent chapitre, le Centre de services et le Syndicat peuvent se rencontrer afin de chercher une solution.

#### **4-2.00 COMITÉ DE PARTICIPATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (CPEE)**

- 4-2.01 Le CPEE est obligatoirement consulté sur la façon de mettre en application dans l'établissement les décisions et les politiques du Centre de services.

Les membres du CPEE ont pour mandat de représenter et de consulter l'ensemble du personnel enseignant de l'établissement.

- 4-2.02
  - 1. La direction d'établissement consulte le CPEE entre autres, sur les sujets suivants :
    - a) Orientations et règles générales de l'établissement :
      - 1. les orientations propres à l'établissement;
      - 2. les règles de fonctionnement de l'établissement;

3. le fonctionnement organisationnel découlant d'un déménagement d'un établissement à un autre ou dans un même établissement;
  4. la vocation générale des locaux;
  5. les autres objets prévus à la LIP ou à l'Entente nationale.
- b) Organisation pédagogique et éducative :
1. les modalités d'application des nouveaux programmes (8-1.02 (E6));
  2. les modalités encadrant l'élaboration et la mise en application des plans d'intervention;
  3. l'organisation générale des activités étudiantes intégrées et parascolaires lorsque ces dernières font partie de la tâche des enseignantes ou enseignants; les dates et les modalités d'organisation des diverses journées d'activités à l'ÉDAFP;
  4. l'organisation des sessions d'examens (8-2.01 6) et 8-7.08 (E6));
  5. l'organisation du système de contrôle des retards et des absences des élèves (8-2.01 8) (E6));
  6. les critères de formation des groupes d'élèves, incluant les balises d'intégration des EHDA en classe ordinaire (Annexe XV (E6));
- c) Calendrier et horaire :
1. le choix du genre d'horaire, incluant les modalités d'application du Régime pédagogique au préscolaire (90 minutes) (8-1.06 (E6));
  2. la détermination du temps de présence (8-5.05.01 (EL));
  3. l'identification des journées pédagogiques pouvant être faites au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant (8-1.09 (E6) et 8-4.02.02 (EL));
- d) Répartition des tâches et des responsabilités :
1. la distribution des fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants de l'établissement (5-3.21.02 B), C), 5-3.21.03 A), 11-7.14 D) B) et 13-7.25.02 (EL));
  2. les fonctions à être exercées par l'enseignante ou l'enseignant au poste de chef de groupe au primaire (Entente hors cour);
  3. la nomination de l'enseignante ou de l'enseignant mentor (Annexe L (E6));
  4. l'accompagnement des stagiaires au sein de l'établissement;
- e) Répartition des ressources financières et budgétaires :
1. la répartition budgétaire, soit les documents relatifs au budget de l'établissement à être déposés au conseil d'établissement;



2. les sommes allouées pour l'enseignante ou l'enseignant spécialiste au préscolaire et au primaire (Annexe LV (E6));
  3. les sommes allouées pour la surveillance collective au préscolaire et au primaire (Annexe LIV (E6));
  4. les sommes allouées pour soutenir les enseignantes et les enseignants et les élèves des écoles primaires et secondaires ayant des indices de défavorisation de rangs déciles 7 à 10 et afin de favoriser la stabilité des équipes enseignantes (Annexe XLVII (E6));
  5. les sommes allouées en soutien à la composition de la classe à l'ÉDAFP (Annexe XXVIII (E6));
2. Dans le cadre de l'application de la LIP et lorsque l'assemblée générale en décide ainsi, le CPEE formule des propositions à la direction d'établissement sur les sujets suivants pour approbation :
- a) le choix des manuels scolaires et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études (dans le respect des critères définis) (8-1.03 (E6), 96.15 3) et 110.12 2) LIP);
  - b) les normes et modalités d'évaluation des apprentissages (96.15 4) et 110.12 3) LIP);
  - c) le choix des critères relatifs à l'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques (96.15 2) et 110.12.1) LIP);
  - d) les programmes d'études locaux pour répondre aux besoins particuliers des élèves (96.15 1) LIP).
3. Lorsque l'assemblée générale en décide ainsi, le CPEE élabore des propositions avec la direction d'établissement sur les sujets suivants :
- a) les relations enseignantes ou enseignants – élèves – parents, concernant, entre autres, les moyens de communication à utiliser avec les parents et les élèves et l'application du code de vie;
  - b) la planification du calendrier scolaire de l'établissement, incluant la planification des journées pédagogiques mobiles et à être fixées, l'échéancier des étapes ainsi que les dates et les modalités d'organisation des rencontres avec les parents (8-7.10 (EL));
  - c) l'organisation des suppléances (8-7.11, 11-10.11 et 13-10.15 (EL));
  - d) l'organisation de l'entrée progressive au préscolaire (8-5.05.05 (EL) et Annexe II (E6));
  - e) la planification et l'organisation des journées pédagogiques et des portes ouvertes, s'il y a lieu;
  - f) la nomination de l'enseignante ou l'enseignant-ressource (Annexe IV (E6));
  - g) les surveillances (8-6.02 A) (E6) et (8-5.05.03 (EL));

En plus d'être élaborées de concert avec la direction d'établissement, dans le cadre de l'application de la LIP, les propositions concernant les points suivants sont soumises à l'approbation du conseil d'établissement :

- a) l'orientation relative à :
    - 1. L'enrichissement ou l'adaptation des programmes d'études (85 et 110.2 2) LIP);
    - 2. L'élaboration des programmes locaux (85 LIP).
  - b) la répartition du temps alloué pour chaque matière (86 LIP).
4. Pour les objets prévus à la LIP dont la participation n'est pas exclusive aux enseignantes et enseignants, les modalités de consultation sont convenues par l'ensemble du personnel de l'établissement lors d'une assemblée générale convoquée à cet effet par la direction d'établissement.

Les objets visés au paragraphe précédent sont les suivants :

- a) les règles pour le classement des élèves et le passage d'un cycle à l'autre au primaire sous réserve de celles qui sont prescrites par le Régime pédagogique (96.15 5) LIP);
  - b) les moyens retenus pour atteindre les objectifs et les cibles visés par le projet éducatif (96.15 6) et 110.12 4) LIP);
  - c) les règles de conduite des élèves et les mesures de sécurité (76 LIP);
  - d) les modalités d'application du Régime pédagogique (84 et 110.2 1) LIP);
  - e) la programmation des activités éducatives qui nécessitent un changement aux heures d'entrée et de sortie quotidiennes des élèves ou un déplacement de ceux-ci à l'extérieur des locaux de l'école (87 LIP);
  - f) la mise en œuvre de programmes complémentaires et particuliers visés par le Régime pédagogique et déterminés par le Centre de services (88 et 110.2 3) LIP);
  - g) l'élaboration, la réalisation et l'évaluation du projet éducatif (74 et 109 LIP);
  - h) les besoins de l'établissement pour chaque catégorie de personnel ainsi que les besoins de perfectionnement de ce personnel (96.20 et 110.13 LIP);
  - i) le plan de lutte à l'intimidation et son actualisation (75.1 et 96.12 LIP);
  - j) le plan d'engagement vers la réussite (74 et 209.1 LIP);
5. Procédures à suivre afin de déterminer les modalités de participation des enseignantes et enseignants pour les objets de consultation ou de participation exclusifs aux enseignantes et enseignants prévus à la LIP :
- 1. Au début de l'année scolaire, la direction d'établissement soumet au vote secret des enseignantes et enseignants réunis en assemblée générale les modalités de participation qu'elle propose pour encadrer le processus d'élaboration de proposition prévu à la LIP.

2. Ces modalités de participation doivent être clairement établies par écrit et transmises aux enseignantes et enseignants avant la tenue de l'assemblée générale où se tient le vote. Les enseignantes et enseignants peuvent demander un moment de concertation tenu sans la présence de la direction d'établissement.
3. Ces modalités peuvent être amendées ou modifiées à la majorité des voix des enseignantes et enseignants présents et le vote secret se tient alors sur les modalités proposées telles qu'amendées. Si elles sont adoptées, elles s'appliquent au moins jusqu'au 30 juin suivant et, au plus tard, jusqu'à l'assemblée générale qui établira les modalités pour l'année suivante.  
  
Si aucune modalité n'est adoptée par l'assemblée générale, tous les objets sont référés automatiquement au CPEE.
4. Les enseignantes et enseignants peuvent décider de référer au CPEE tous les objets de consultation et de participation des enseignantes et enseignants prévus à la LIP. Dans ce cas, il revient aux membres du CPEE de consulter l'ensemble des enseignantes et enseignants selon les modalités qu'ils détermineront avec l'ensemble des enseignantes et enseignants de l'établissement.
5. À défaut de la participation des enseignantes et enseignants à l'assemblée générale convoquée sur les modalités de participation selon les dispositions prévues à la présente clause, les modalités sont établies par la direction d'établissement.

4-2.03 Entre la date de demande d'avis au CPEE et la date de la mise en application d'une mesure, la direction d'établissement identifie, après discussion avec le CPEE et en fonction du sujet et du contexte, un délai raisonnable – d'un minimum de deux (2) jours ouvrables et d'un maximum de quinze (15) jours ouvrables – pour permettre au CPEE de transmettre sa recommandation à la direction d'établissement.

4-2.04 A) La présidence du CPEE est responsable de la préparation de l'ordre du jour, en collaboration avec la direction d'établissement.

B) Les réunions du CPEE sont convoquées par la présidence au moins deux (2) jours ouvrables avant sa tenue et se tiennent à l'heure et au lieu déterminés entre la présidence du comité et la direction d'établissement.

À défaut d'une entente entre la direction d'établissement et la présidence du CPEE dans les trois (3) jours de la demande de réunion par la présidence, cette dernière convoque la réunion du CPEE à une heure et dans le local qu'elle détermine.

C) La direction d'établissement peut convoquer le CPEE à une réunion extraordinaire aux fins de disposer des cas d'urgence. Dans ce cas, le CPEE dispose de vingt-quatre (24) heures ouvrables pour transmettre une recommandation.

D) La direction d'établissement et le CPEE peuvent convenir de mandater un comité de travail afin de discuter de certains sujets ou de réaliser divers travaux.

- 4-2.05 A) À la fin d'une année scolaire ou au plus tard le 30 septembre de l'année scolaire qui suit, le CPEE est formé sur convocation de la présidence sortante ou, à défaut, par la déléguée ou le délégué syndical.
- B) Une vacance est comblée en tout temps selon les règles de régie interne prévues par le CPEE.
- C) Le Centre de services et le Syndicat peuvent convenir de mettre sur pied un CPEE en tout temps durant l'année scolaire en cours.
- 4-2.06 Le CPEE est composé d'au moins trois (3) et d'au plus douze (12) enseignantes et enseignants de l'établissement élus par leurs collègues.
- 4-2.07 La direction d'établissement ou la direction adjointe désignée est membre de droit du CPEE sans droit de vote.
- La direction adjointe peut participer aux rencontres du CPEE lorsqu'un sujet la concerne, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'accord des parties quant à sa présence. Dans la mesure du possible, la présence de la direction adjointe est indiquée à l'ordre du jour le cas échéant.
- 4-2.08 Le CPEE adopte toute procédure de régie interne.
- Sur demande de la majorité des enseignantes et enseignants, membres du CPEE, la direction d'établissement ou la direction adjointe désignée doit se retirer afin de permettre au comité de délibérer sans sa présence.
- 4-2.09 Aux fins de recommandation, la majorité absolue des membres du CPEE est requise.
- 4-2.10 Le CPEE doit informer toutes les enseignantes et tous les enseignants de l'établissement de ses recommandations et leur rendre compte, sur demande, de ses délibérations.
- 4-2.11 Le Centre de services et le Syndicat peuvent convenir de la formation de plus d'un CPEE lorsqu'un établissement comporte plusieurs immeubles.

#### **4-3.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)**

- 4-3.01 Le Centre de services et le Syndicat forment deux (2) comités de relations de travail : un pour le secteur des jeunes et un pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle (ÉDAFP).
- A) Le CRT est, à tout égard, le lieu et le principal organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau du Centre de services auquel renvoient, d'une part, la convention collective et, d'autre part, la LIP.
- Malgré ce qui précède, la consultation prévue aux articles 234 et 235 de la LIP a lieu dans le cadre de la clause 8-9.04 (E6).

- B) À moins de circonstances exceptionnelles, avant d'appliquer un nouveau programme ou une nouvelle politique d'ordre pédagogique qui n'est pas couvert par les comités ad hoc ou autres comités expressément prévus à la convention collective, le Centre de services doit consulter le CRT.
- C) Lorsque le CRT est saisi de toutes questions pédagogiques ou professionnelles, notamment dans le cadre des articles et des clauses 8-1.00, 8-7.08, 8-11.00, 8-12.00, 8-13.00, 11-10.01, 13-10.01 et 14-8.00 (E6), il doit s'entendre sur la formation et les modalités de fonctionnement de comités ad hoc. Ces comités font leurs recommandations directement au Centre de services.

À défaut d'entente, le CRT est consulté sur l'objet en question et dispose de trente (30) jours pour se prononcer.

- D) Le CRT est le lieu où le Centre de services et le Syndicat discutent et tentent de résoudre tout problème relatif à l'application de la convention collective ou aux conditions d'exercice ou de vie professionnelle des enseignantes et enseignants.
- E) La présente clause 4-3.01 ne peut en aucune manière ni contredire ni limiter la portée du chapitre 9-0.00 de l'Entente nationale.

- 4-3.02      A) Les CRT du secteur des jeunes et de l'ÉDAFP sont chacun composé de trois (3) représentantes ou représentants nommés par le Syndicat et de trois (3) représentantes ou représentants nommés par le Centre de services.

Chacun de ces deux (2) comités comporte deux (2) volets : un volet portant sur les relations de travail et un autre sur la vie professionnelle.

- B) Lorsque les réunions portent sur les conditions d'exercice ou la vie professionnelle des enseignantes et enseignants, s'ajoutent deux (2) représentantes ou représentants nommés par le Centre de services provenant du Service des ressources éducatives. Le Syndicat pourra également ajouter deux (2) représentantes ou représentants lors de ces réunions.
- C) Les représentantes et représentants du Centre de services et du Syndicat sont des personnes dont le niveau de responsabilité les autorise à convenir d'ententes au besoin.
- D) Les CRT peuvent décider d'entendre des personnes-ressources pourvu qu'il n'y ait pas de frais pour le Centre de services et le Syndicat, à moins que ceux-ci n'aient préalablement donné leur accord.

- 4-3.03      A) Le Centre de services et le Syndicat nomment respectivement, avant le 30 septembre, les représentantes ou représentants qui composent le CRT.

- B) À la première réunion de l'année, le comité établit son calendrier de travail pour l'année en prévoyant également les dates de réunions où s'ajouteront les deux (2) représentantes ou représentants du Service des ressources éducatives et celles ou ceux du Syndicat.
- C) Le comité adopte toute procédure de régie interne.

## CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

### 5-1.00 ENGAGEMENT

#### Section 1

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

- 5-1.01 A) Toute candidate ou tout candidat qui désire offrir ses services comme enseignante ou enseignant au Centre de services doit :
1. Remplir une demande d'emploi selon le formulaire en vigueur au Centre de services;
  2. Donner toutes les informations requises par le Centre de services, comme spécifiées à l'Annexe C (EL) et s'engager à en fournir la preuve lorsque celui-ci lui en fait la demande pour décider de lui offrir un engagement.
- B) Toute enseignante ou tout enseignant qui est engagé par le Centre de services doit, dans les trois (3) mois de la demande écrite :
1. Fournir les preuves de qualifications et d'expérience;
  2. Produire toutes les autres informations ainsi que les certificats requis par écrit, à la suite de la demande d'emploi.
- Dans le cas de situations exceptionnelles, l'enseignante ou l'enseignant doit démontrer qu'elle ou il se trouve dans l'impossibilité de respecter le délai de trois (3) mois. Dans ce cas, le Centre de services et l'enseignante ou l'enseignant s'entendent alors sur un délai plus approprié.
- C) Toute déclaration intentionnellement fausse dans le but de l'obtention frauduleuse d'un contrat d'engagement est cause d'annulation du contrat par le Centre de services.
- D) L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'informer le Centre de services par écrit, au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables, de tout changement de domicile (adresse civique et postale et numéro de téléphone).
- E) Lors de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant sous contrat, le Centre de services lui fournit :
1. Une copie de son contrat d'engagement;
  2. Une copie ou un accès à l'Entente nationale ainsi qu'à l'Entente locale;
  3. Une formule de demande d'adhésion au régime d'assurances ou l'exemption s'il y a lieu.



- F) Le Centre de services fait parvenir une copie du contrat d'engagement au Syndicat dans les trente (30) jours de sa signature.

## **Section 2**

### **Contrats d'engagement (arrangement local)**

- 5-1.11 Conformément au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-1.11 (E6), les parties conviennent de modifier ledit alinéa par le texte suivant :

Après un (1) mois d'absence sans interruption d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, le Centre de services offre, à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui l'a remplacé durant tout ce temps, un contrat à temps partiel; ce contrat à temps partiel est rétroactif au premier jour du remplacement.

## **Section 3**

- 5-1.14 Liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)**

- 5-1.14.01 En regard de chacune des listes ci-dessous mentionnées, le Centre de services indique :

1. La date du premier jour de travail sous contrat au Centre de services;
2. La ou les disciplines correspondant à la capacité d'enseigner prévue à la clause 5-3.13 (E6) et déjà reconnue par le Centre de services.

- 5-1.14.02 Période d'évaluation et de développement**

Les parties conviennent de la mise en place d'une période d'évaluation et de développement pour l'enseignante ou l'enseignant qui n'est pas inscrit sur la liste de priorité d'emploi en date du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

### **A) La durée**

La durée durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant est soumis à un processus d'évaluation et de développement s'effectue respecte les règles mentionnées ci-dessous :

1. La durée d'office de ce processus est fixée à deux (2) années scolaires, sous réserve des paragraphes 2, 3 et 4 de la présente clause.
2. Le Centre de services peut prolonger sur une troisième (3<sup>e</sup>) année scolaire le processus s'il est d'avis que telle prolongation pourrait potentiellement permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de réussir sa période d'évaluation et de développement.

3. Le Centre de services peut, pour une enseignante ou un enseignant, mettre fin en tout temps au processus avant son terme dans l'un ou l'autre des cas suivants :
  - a. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a satisfait à toutes les exigences du processus, auquel cas le Centre de services formule une recommandation positive attestant la réussite de la période d'évaluation et de développement;
  - b. Lorsqu'il détient des motifs raisonnables de mettre fin à la période d'évaluation et de développement.
4. Pour qu'une année scolaire soit comptabilisée au sens de la présente clause, le contrat de l'enseignante ou de l'enseignant doit répondre aux conditions suivantes :
  - a. avoir débuté avant la semaine de relâche ;
  - b. être d'une durée minimale de quatre-vingt-dix (90) jours.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant devra avoir travaillé de manière effective au moins quatre-vingt-dix (90) jours durant ce contrat.

#### **B) L'évaluation**

Les parties conviennent de principes directeurs devant guider la conduite de la direction d'établissement ainsi que celle de l'enseignante et l'enseignant concerné durant le processus d'évaluation et de développement, lesquels se retrouvent à l'Annexe J (EL).

#### **C) La fin de la période**

1. La réussite de la période d'évaluation et de développement est constatée lorsque l'enseignante ou l'enseignant obtient une évaluation finale favorable, conformément aux principes directeurs prévus à l'Annexe J (EL).

Dans ce cas, l'inscription sur la liste de priorité d'emploi est confirmée, sous réserve du respect de toutes les autres conditions prévues à la présente Entente locale.

2. Tant que la période d'évaluation et de développement n'est pas réussie, l'enseignante ou l'enseignant ne peut pas obtenir un poste régulier.
3. En cas de prolongation de la période d'évaluation et de développement conformément à la clause 5-1.14.02 A) 2) (EL), l'inscription sur la liste de priorité peut être maintenue à titre conditionnel, sous réserve de la réussite de ladite période.

#### **5-1.14.03      Élaboration et mise à jour annuelle de la liste de priorité d'emploi**

Le Centre de services dresse la liste initiale de priorité d'emploi au 15 mai 2013.

Pour les listes subséquentes au 30 juin 2025, le Centre de services procède, sur une base provisoire, à la mise à jour de la liste de priorité d'emploi de la façon suivante :

##### **A)    Inscription provisoire à la liste de priorité d'emploi**

Sont inscrits à titre provisoire sur la liste de priorité d'emploi les enseignantes et enseignants qui satisfont à l'un ou l'autre des critères suivants :

1. Le nom des enseignantes et enseignants qui ont obtenu un (1) contrat à temps partiel d'un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours; à l'intérieur de ce contrat, l'enseignante ou l'enseignant devra avoir travaillé au moins quatre-vingt-dix (90) jours durant l'année scolaire en cours et ne pas faire l'objet d'une recommandation négative;
2. Le nom des enseignantes et enseignants qui ont obtenu un minimum de deux (2) contrats à temps partiel répartis sur au moins deux (2) années scolaires, à l'inclusion de l'année scolaire en cours; à l'intérieur de ces contrats l'enseignante ou l'enseignant doit avoir travaillé un minimum de cent (100) jours au cours des trois (3) années scolaires précédentes, à moins d'une recommandation négative durant l'année scolaire en cours;

Les enseignantes et enseignants dont le nom est inscrit provisoirement sur la liste de priorité d'emploi conformément à la présente clause le demeurent jusqu'à la fin de leur période d'évaluation et de développement.

##### **B)    Confirmation de l'inscription à la liste de priorité d'emploi**

Sont inscrits de manière formelle sur la liste de priorité d'emploi, les noms des enseignants qui satisfont aux critères des paragraphes A) 1) et 2) de la présente clause et qui obtiennent une recommandation positive à l'issue de leur période d'évaluation et de développement.

Cette confirmation permet, pour l'enseignante ou l'enseignant, l'obtention d'un poste régulier.

##### **C)    Aux fins de l'application des paragraphes A) et B) de la présente clause, les parties conviennent de ce qui suit :**

1. L'enseignante ou l'enseignant devra avoir cumulé un minimum de quatre-vingt-dix (90) ou cent (100) jours travaillés, soit à la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire de l'année scolaire en cours ou soit à la dernière journée de l'année scolaire, si l'enseignante ou l'enseignant a obtenu un contrat qui couvre les cent (100) derniers jours de l'année scolaire;

2. Le Centre de services considère comme étant un contrat à temps partiel le cumul de plusieurs contrats à temps partiel dans un même établissement, et ce, durant une même année scolaire;
  3. Pour les spécialistes du préscolaire et du primaire et les enseignantes et enseignants orthopédagogues (soutien à l'apprentissage), le Centre de services reconnaît comme étant un contrat à temps partiel le cumul de plusieurs contrats à temps partiel, dans un même champ et dans plusieurs établissements;
  4. Les journées travaillées dans un remplacement indéterminé avant l'octroi d'un contrat à temps partiel (5-1.11 (EL)) sont comptabilisées aux fins du calcul des quatre-vingt-dix (90) ou cent (100) jours travaillés;
  5. Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter, sans interrompre l'accumulation des quatre-vingt-dix (90) ou cent (100) jours travaillés, pour l'un des motifs d'absence prévu aux clauses 5-10.36 A) et B), 5-14.02, 5-14.05 (E6) ainsi que des congés spéciaux prévus à la clause 5-14.02 G) (EL). Par ailleurs, ce nombre de jours d'absences ne peut dépasser le nombre de jours versés à l'une de ces banques;
  6. Toute recommandation doit parvenir au Centre de services au plus tard le 31 mai; lors d'une recommandation négative, la direction d'établissement doit remettre une copie à l'enseignante ou l'enseignant concerné; l'absence de recommandation au terme du processus sur deux (2) années ou de prolongation de la période d'évaluation et de développement conformément à 5-1.14.02 A) 2) (EL) équivaut à une recommandation positive;
- D) Il ajoute le nom des enseignantes ou enseignants qui n'ont pu répondre aux critères énoncés au paragraphe A) de la présente clause, dû à l'exercice d'un droit protégé par la Charte (notamment : maternité, handicap). Le Centre de services reconnaît les jours travaillés avant le départ de l'enseignante ou de l'enseignant. Dès son retour au travail, l'enseignante ou l'enseignant devra se qualifier selon les critères énoncés en A) ci-dessus pour que son nom demeure sur la liste;
- E) Elle ajoute le nom des enseignantes et enseignants qui ont été non rengagés pour surplus de personnel et qui ont épuisé les droits (5-3.08 et 5-3.20 (E6));
- F) Pour toute enseignante ou tout enseignant qui fait une demande écrite dans le délai prévu à la clause 5-1.14.04 B) (EL), le Centre de services, s'il y a lieu, ajoute aux disciplines déjà indiquées sur la liste de priorité d'emploi, pour chaque enseignante ou enseignant la ou les disciplines pour laquelle ou lesquelles une capacité au sens de la clause 5-3.13 (E6) a été ou sera acquise et reconnue durant l'année scolaire en cours. L'enseignante ou l'enseignant qui a enseigné cent quatre-vingts (180) jours ou l'équivalent dans une discipline est reconnu capable au sens de la clause 5-3.13 (E6);
- G) Le Centre de services retire de cette liste le nom des enseignantes et enseignants qui ne sont plus éligibles selon la clause 5-1.14.07 (EL).

#### **5-1.14.04 Publication et modifications à la liste provisoire de priorité d'emploi**

- A) Au plus tard le 15 mai de chaque année, le Centre de services fait parvenir par courriel aux enseignantes et enseignants la liste provisoire de priorité d'emploi et en transmet une copie au Syndicat.
- B) L'enseignante ou l'enseignant peut demander une correction à ladite liste. Une telle demande doit être faite, par écrit, au Centre de services, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de publication.

Lors de cette mise à jour, l'enseignante ou l'enseignant sous contrat peut demander, par écrit, au Centre de services, une reconnaissance de capacité. Même si, à ce moment, elle ou il n'a pas atteint les critères prévus aux clauses 5-3.13 (E6) et 5-1.14.03 F) (EL), elle ou il pourra se voir accorder une reconnaissance provisoire pourvu qu'elle soit acquise avant le premier affichage prévu à la clause 5-1.14.14 (EL). Le Centre de services confirmera cette reconnaissance de capacité au plus tard lors de cet affichage.

Toute demande de reconnaissance de capacité transmise après le délai mentionné ci-haut ne sera pas traitée par le Centre de services. À la suite de la tenue de ce premier affichage, l'enseignante ou l'enseignant pourra soumettre une nouvelle demande, mais celle-ci ne sera étudiée que pour la mise à jour annuelle de la liste de priorité d'emploi de l'année scolaire suivante.

#### **5-1.14.05 Publication de la liste de priorité d'emploi**

- A) Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le Centre de services fait parvenir par courriel aux enseignantes et enseignants la liste de priorité d'emploi et en transmet une copie au Syndicat.
- B) À moins d'une erreur administrative ou d'une fausse déclaration de l'enseignante ou de l'enseignant, sous réserve de la clause 5-1.14.07 (EL), cette liste n'est sujette à aucune modification.

Par contre, dès qu'une erreur administrative est constatée, le Centre de services apporte immédiatement la correction nécessaire et cette erreur ne peut, en aucune manière, invalider ce qui a été valablement fait auparavant.

#### **5-1.14.06 Situation particulière**

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même date de premier jour de travail, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir la priorité et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir la priorité.

À scolarité égale, celle ou celui qui a le plus d'expérience au Centre de services est réputé avoir la priorité.

Si l'égalité persiste encore, l'enseignante ou l'enseignant réputé avoir la priorité sera désigné par un tirage au sort selon les modalités à définir entre le Centre de services et le Syndicat.



#### 5-1.14.07 Radiation de la liste de priorité d'emploi

- A) Lors de la mise à jour annuelle, est radié de la liste de priorité d'emploi le nom de l'enseignante ou l'enseignant :
1. Qui n'a pas une autorisation d'enseigner valide du Ministère;
  2. Qui n'a pas travaillé sous contrat durant deux (2) années scolaires consécutives.
- B) Dès que l'une ou l'autre des situations ci-dessous se présente, est radié de la liste de priorité d'emploi le nom de l'enseignante ou de l'enseignant :
1. Qui obtient un poste régulier au Centre de services ou ailleurs qu'au Centre de services;
  2. Qui prend sa retraite;
  3. Qui est visé par une fin d'emploi, si aucune procédure de contestation n'est en cours ou qu'un grief contestant le congédiement a été perdu;
  4. Qui démissionne du Centre de services;
  5. Qui ne s'est pas qualifié en vertu de la clause 5-1.14.03 D) (EL);
  6. Qui n'aura pas complété le nombre de jours prévu à la clause 5-1.14.03 A) (EL) à la suite de l'application de la clause 5-1.14.03 C) 1) (EL);
  7. Qui ne réussit pas sa période d'évaluation et de développement en vertu de la clause 5-1.14.02 (EL).
- C) Le Centre de services informe par écrit les enseignantes et enseignants radiés suite à l'application des sous-paragraphes 5, 6 ou 7, et en transmet une copie au Syndicat.

5-1.14.08 Ne peut être radié de la liste de priorité d'emploi le nom de l'enseignante ou l'enseignant du seul fait qu'elle ou il s'absente pour un motif reconnu au sens de la convention collective ou des lois applicables (notamment : droits parentaux, accident de travail; maladie (avec certificat médical), affaires syndicales, congé sans traitement au sens de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1)).

Ne peut non plus être radié de la liste de priorité d'emploi le nom de l'enseignante ou de l'enseignant du seul fait qu'elle ou il perd sa qualification légale en raison d'un délai administratif indépendant de sa volonté, auquel cas la preuve de cette situation lui revient.

5-1.14.09 L'enseignante ou l'enseignant dont le nom a été radié et qui, par la suite, est rengagé par le Centre de services doit se qualifier à nouveau pour l'accès à la liste de priorité d'emploi. Elle ou il se voit reconnaître, comme nouvelle date d'entrée celle qui correspond à la date du premier jour de travail sous contrat, à la suite de son rengagement.

L'enseignante ou l'enseignant non rengagé qui est visé par la clause 5-1.14.03 E) (EL) conserve sa date d'entrée reconnue avant son non- rengagement.

#### **5-1.14.10 Utilisation de la liste de priorité d'emploi**

- A) La liste sert à l'octroi de contrats à temps plein et de contrats à temps partiel, sauf pour :
1. Les contrats octroyés après un (1) mois de remplacement en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-1.11 (EL);
  2. Les contrats octroyés dans le cadre d'un emploi à temps partagé en vertu de la clause 5-15.16 (EL);
  3. Les contrats pour l'enseignement à taux-horaire;
  4. Les contrats de remplacement des enseignantes enceintes qui, après une période d'attente de réponse de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), se voient confirmer leur retrait préventif du travail. Dans ce cas, le contrat est donné à l'enseignante ou l'enseignant qui remplace l'enseignante retirée depuis le début de son absence et le contrat est rétroactif au premier jour de remplacement;
  5. Les contrats permettant l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant régulier;
  6. Les contrats octroyés au préscolaire ou au primaire dans les champs 1 (classe-fermée), 2, 3 ou 20, jusqu'à concurrence de 20% d'une tâche pleine;
  7. Les contrats octroyés dans le cadre d'un remplacement pour raisons syndicales ou d'une prolongation d'un congé parental jusqu'à concurrence de 20% d'une tâche pleine.
- B) Chaque année, le Centre de services et le Syndicat, en tenant compte du volume d'emplois disponibles et des difficultés de recrutement pour l'année qui suit, pourront convenir d'ajouter à la liste des conditions particulières prévues au paragraphe précédent, une condition supplémentaire touchant les congés de remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant inscrit dans un régime de mise à la retraite progressive.
- C) Toute entente en ce sens, devra être convenue par le Comité de relations de travail prévu à l'article 4-3.00 (EL).

#### **5-1.14.11 Élaboration de la liste provisoire des besoins**

- A) Lors de l'élaboration de la liste provisoire des besoins disponibles pour chaque séances ou affichages, le Centre de services inscrit pour chaque poste les informations qui suivent :
1. Le nom de l'établissement;
  2. Le type et la durée du contrat;
  3. Le pourcentage du contrat;
  4. Le nom de l'enseignante ou l'enseignant à remplacer;

5. Le type d'élèves lorsqu'il ne s'agit pas d'un groupe ordinaire, et ce dans la mesure du possible; un groupe ordinaire exclut tous les élèves d'un établissement qui font partie d'un programme particulier tel qu'un programme international, un programme à concentration (arts, sports, etc.), à pédagogie particulière ou à volet alternatif, un groupe en cheminement particulier ou leur équivalent et les EHDA;
6. Les compléments dans une autre discipline, s'il y en a.

Une copie de cette liste provisoire est transmise au Syndicat.

- B) Dans l'élaboration des besoins, le Centre de services tente, dans la mesure du possible, de les compléter à l'établissement où est affecté l'enseignante ou l'enseignant, sans exclure la possibilité de compléter avec des besoins dans d'autres établissements, si les tâches sont compatibles.

**Attribution des contrats à temps plein ou à temps partiel à la suite de la première séance du mouvement volontaire des enseignantes et enseignants réguliers**

**5-1.14.12 Attribution des postes vacants aux enseignantes et enseignants non rengagés**

Si des enseignantes ou enseignants réguliers ont été non rengagés pour surplus de personnel selon le mécanisme prévu à la clause 5-3.16 F) de la présente entente, le Centre de services leur offre d'abord les contrats à temps plein vacants, au plus tard lors du premier affichage des prioritaires de juin.

**5-1.14.13 Perte du droit de priorité**

Toute enseignante ou tout enseignant, absent lors des affichages des prioritaires de juin et qui ne donne aucune procuration pour agir en son nom, perd son droit de priorité pour l'année scolaire en cours, sauf dans le cas où elle ou il serait rappelé sur un contrat à temps plein en vertu de la clause 5-3.20 (E6) ou encore qu'elle ou il obtient son premier poste d'enseignante ou d'enseignant régulier au Centre de services.

**5-1.14.14 Attribution des contrats à temps plein aux affichages des prioritaires de juin**

Suivant la séance du mouvement volontaire du printemps prévue à la clause 5-3.17.13 (EL), le Centre de services transmet par courriel au Syndicat et aux enseignantes et aux enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi du secteur des jeunes la liste des besoins pour les contrats à temps plein pour le premier (1<sup>er</sup>) affichage des prioritaires.

Il offre ces contrats dans le cadre d'un affichage en ligne, par ordre de priorité.

#### **5-1.14.15 Attribution des contrats à temps partiel aux affichages des prioritaires de juin**

Suite à l'affichage des prioritaires prévu à la clause 5-1.14.14 (EL), le Centre de services transmet par courriel au Syndicat et aux enseignantes et aux enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi du secteur des jeunes la liste des besoins pour les contrats à temps partiel pour un deuxième (2<sup>e</sup>) affichage des prioritaires.

Il offre ces contrats dans le cadre d'un affichage en ligne, par ordre de priorité.

Les contrats qui sont demeurés vacants après ces affichages peuvent être comblés par le Centre de services.

#### **5-1.14.16 Désistement**

- A) Si toutes les informations au contrat sont complètes et conformes à la clause 5-1.14.11 A) (EL) et qu'elles ne sont pas modifiées, sauf en cas de modifications mineures telles que décrites au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant ne peut se désister de ce contrat pour la durée prévue sans perdre son droit de priorité pour l'année. Un désistement ne peut toutefois pas empêcher l'octroi d'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier selon la clause 5-1.14 (EL) ou un rappel selon la clause 5-3.20 (E6).
- B) Les seules modifications mineures pouvant empêcher le désistement d'une enseignante ou d'un enseignant sont, au primaire, un écart de deux (2) degrés ou moins ou, pour les spécialistes du préscolaire et du primaire ou au secondaire, un changement de moins de 20 % dans un complément de tâche.
- C) Pour être valide un désistement, en plus de répondre aux éléments prévus à la clause 5-1.14.11 A) (EL) ainsi qu'au paragraphe A) de la présente clause, devra se faire au plus tard le 8 août.
- D) La présente clause n'a pas pour effet d'empêcher le Centre de services de consentir à tout désistement pour un motif qu'il juge valable, en autant que celui-ci intervienne avant le 8 août.

#### **5-1.14.17 Attribution temporaire des postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers entre les deux séances du mouvement volontaire**

Entre la tenue de la séance du mouvement volontaire du printemps et celle de l'automne de l'année scolaire suivante, en lien avec la clause 5-3.17.14 (EL), tous les besoins identifiés comme nouveaux postes d'enseignantes et d'enseignants réguliers sont offerts sous contrat à temps partiel pour l'année scolaire.

**5-1.14.18 Affichage sur Internet des contrats à temps plein ou à temps partiel après le mois de juin**

- A) Après la tenue de la séance du mouvement volontaire de l'automne prévue à la clause 5-3.17.15 (EL) les contrats à temps plein sont offerts, selon l'ordre de priorité d'emploi, aux enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi selon le processus d'affichage prévu au paragraphe B) qui suit.
- B) Après la tenue des affichages des prioritaires prévus à la clause 5-1.14.15 (EL) le Centre de services octroie les contrats à temps plein ou à temps partiel en respectant l'ordre de priorité et selon le processus d'affichage suivant :
1. Avant le début des affichages, le Centre de services publie sur Internet, un calendrier des dates d'affichage en y indiquant, pour chacun, la date du début et de fin de l'affichage.
  2. L'affichage des contrats se fait tous les lundis, à moins d'entente différente entre le Centre de services et le Syndicat. La publication se fait par Internet avec accès restreint aux enseignantes et enseignants dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi ainsi qu'au Syndicat. En plus des délais d'affichage, le Centre de services inscrit pour chaque contrat les informations telles que décrites à la clause 5-1.14.11 A) (EL).

La durée de chaque affichage est de huit (8) heures.

3. Chaque enseignante ou enseignant inscrit sur la liste de priorité d'emploi peut, à l'aide du formulaire prévu à cet effet, par écrit ou en ligne, postuler à l'un ou l'autre des contrats pour lequel elle ou il détient la capacité déjà reconnue. Le formulaire rempli doit être transmis au Centre de services dans les délais prévus à l'affichage.

L'enseignante ou l'enseignant doit inscrire ses choix de contrats dans un ordre de préférence.

Le droit de l'enseignante ou l'enseignant se limitera alors aux seuls contrats identifiés sur le formulaire.

4. L'enseignante ou l'enseignant qui détient déjà un contrat à temps partiel au Centre de services ne pourra abandonner le contrat qu'elle ou il détient pour un autre contrat à temps partiel.
5. L'enseignante ou l'enseignant qui postule à une offre de contrat à temps partiel doit être disponible afin de l'occuper pour la durée prévue au contrat. À défaut, elle ou il perd son droit de rappel pour l'année scolaire en cours, sauf dans le cas où elle ou il est rappelé sur un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier en vertu de la clause 5-3.20 (E6) ou encore qu'elle ou il obtient son premier contrat à temps plein au Centre de services.



6. Le Centre de services attribue, par ordre de priorité d'emploi, chacun des contrats au plus tard le jour ouvrable suivant la fin de l'affichage.
7. L'entrée en fonction est indiquée sur l'affichage des contrats et est prévue au plus tôt le lundi suivant après la nomination.
8. Le Centre de services affiche, sur Internet, les candidatures retenues ainsi que les résultats pour chacun des contrats et les rend accessibles au Syndicat.
9. Chaque contrat est acheminé à la direction d'établissement qui assure le suivi auprès de l'enseignante ou l'enseignant retenu pour le contrat.

Pour toute situation particulière qui se présenterait à la suite de l'application de la présente clause, le Centre de services et le Syndicat se rencontrent afin de trouver une solution et convenir d'une entente, laquelle sera ratifiée lors d'une réunion du Comité de relations de travail prévu à l'article 4-3.00 (EL).

**5-1.14.19 Particularités d'entrée en fonction lors de l'octroi d'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier après le 8 août**

- A) L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un nouveau poste d'enseignante ou d'enseignant régulier au Centre de services, après le 8 août, ne pourra occuper ce poste qu'à compter de l'année scolaire suivante et en sera titulaire lors de l'application des mécanismes prévus aux clauses 5-3.16 et 5-3.17 de la présente entente.

Pour celle ou celui qui détenait un contrat à temps partiel de moins de 100 %, le Centre de services communiquera avec l'enseignante ou l'enseignant afin de lui préciser les modalités d'affectation pour combler la différence de pourcentage.

- E) Si l'enseignante ou l'enseignant est choisi par le Centre de services, pour un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier qu'elle ou qu'il occupait déjà au moment de sa nomination, ce dernier sera alors rétroactif à la première (1<sup>re</sup>) journée d'entrée en fonction sur ce poste.

**5-2.00 ANCIENNETÉ (ARRANGEMENT LOCAL)**

5-2.08 Dans le cadre de l'application de la clause 5-2.08 (E6), le Centre de services et le Syndicat conviennent de remplacer la date du 30 septembre par la date du 31 janvier et d'y ajouter le mécanisme de vérification d'ancienneté des enseignantes et enseignants suivant :

1. Le Centre de services établit la liste d'ancienneté des enseignantes et enseignants au 30 juin de l'année scolaire en cours;
2. Avant le 31 janvier, le Centre de services doit faire parvenir la liste préliminaire d'ancienneté au Syndicat et aux enseignantes et enseignants concernés;

3. Les enseignantes et enseignants concernés disposent d'un délai de quinze (15) jours ouvrables pour signaler au Centre de services, s'il y a lieu, des corrections à y apporter;
4. À moins d'entente entre le Centre de services et le Syndicat sur des corrections à la liste, l'ancienneté ainsi établie conformément au paragraphe D) de la clause 5-2.01 (E6) pour une enseignante ou un enseignant ne peut être contestée que conformément à la clause 5-2.09 (E6) et vaut pour cette enseignante ou cet enseignant jusqu'à ce qu'une ou un arbitre en ait décidé autrement.

## **5-3.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **Section 5**

#### **Besoins et excédents d'effectifs (arrangement local)**

- 5-3.16 F) Le Centre de services et le Syndicat conviennent de remplacer le texte de la clause 5-3.16 (E6) par celui-ci :
- A) Le Centre de services transmet au Syndicat, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, l'échéancier des opérations prévues aux clauses 5-3.16 et 5-3.17 (EL).
  - B) Aux fins d'application des clauses 5-3.16 et 5-3.17 (EL), les enseignantes et enseignants du champ 21, à l'exception de celles et ceux couverts par l'*Entente portant sur les invalidités de plus de cent quatre (104) semaines* (Annexe A (EL)), de même que les enseignantes et enseignants de retour de congé sont considérés affectés à leur champ, discipline et établissement d'origine.
  - C) Si le Centre de services déclare des surplus d'affectation dans un champ ou une discipline, il y maintient les enseignantes ou enseignants les plus anciens qui y étaient affectés et qui n'auraient pas obtenu de poste lors de l'application des mécanismes de la présente clause. Les autres enseignantes et enseignants qui demeurent en surplus d'affectation sont considérés en excédent d'effectifs.
  - D) Au plus tard vers le 20 avril, le Centre de services transmet au Syndicat, par champ, la liste des enseignantes et enseignants visés par la procédure d'affectation, et ce, par ordre d'ancienneté, en indiquant, pour chacune et chacun, son ancienneté, sa discipline et son établissement.
  - E) Au plus tard vers le 20 avril, le Centre de services transmet au Syndicat un document servant au calcul des effectifs d'enseignantes et d'enseignants aux fins d'application de la clause 5-3.17 (EL).
  - F) Il y a excédent d'effectifs dans un champ d'enseignement lorsque le nombre total d'enseignantes et d'enseignants affectés à ce champ est plus grand que celui prévu pour ce champ pour l'année scolaire suivante.

- G) Aux fins de la détermination de l'excédent par champ, le Centre de services dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacun des champs d'enseignement.

Pour chacun des champs, cette liste comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants correspondant à la différence entre les effectifs de chacun des champs et les besoins prévus pour l'année scolaire suivante.

- H) Au plus tard le vers 20 avril, le Centre de services transmet au Syndicat la liste des enseignantes et enseignants susceptibles d'être mis en disponibilité ou non rengagés. Le Centre de services informe les enseignantes et enseignants concernés et rend cette liste disponible sur Intranet.
- I) Au plus tard vers le 30 avril, le Centre de services constitue un projet provisoire de postes et procède à l'affectation à un ou des établissements en tenant compte du champ et de l'établissement ou des établissements d'attache où l'enseignante ou l'enseignant était affecté pendant l'année scolaire en cours.

**5-3.17 Critères et procédure d'affectation et de mutation sous réserve des critères d'ancienneté et de capacité négociés et agréés à l'échelle nationale**

- 5-3.17.01 L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plusieurs établissements est réputé affecté à l'établissement dans lequel elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, le Centre de services doit demander à l'enseignante ou l'enseignant l'établissement auquel elle ou il désire être réputé affecté aux fins de l'application de la présente clause et de la clause 5-3.16 F) (EL). L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les vingt (20) jours de la demande par le Centre de services. À défaut de tel avis de la part de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, le Centre de services décide de l'établissement d'attache.

**5-3.17.02 Transfert d'élèves**

Pour toute décision concernant un transfert d'élèves, le Centre de services met tout en œuvre afin de respecter les délais prévus à la présente clause.

**A) Transfert d'élèves**

1. Lorsque le Centre de services décide de procéder à un transfert d'élèves d'un établissement à un autre, en tout ou en partie, les enseignantes et enseignants qui occuperaient un poste dans une discipline auprès des élèves visés choisissent, volontairement, ou à défaut, par ancienneté, l'établissement auquel elles ou ils seront affectés, et ce, avant la clôture de l'étape-établissement.

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui doit être transféré est établi en fonction des règles de formation des groupes d'élèves prévues à l'article 8-8.00 (E6).

2. Lorsque le Centre de services décide de procéder à un transfert d'élèves dans plusieurs établissements, en tout ou en partie, les enseignantes et enseignants qui occuperaient un poste dans une discipline auprès des élèves visés choisissent, volontairement, ou à défaut, par ancienneté, l'établissement auquel elles ou ils seront affectés, et ce, avant la clôture de l'étape-établissement.

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui doit être transféré est établi en fonction des règles de formation des groupes d'élèves prévues à l'article 8-8.00 (E6).

3. Les enseignantes et enseignants concernés par un transfert d'élèves sont réputés appartenir à l'établissement qu'elles ou ils ont choisi volontairement ou à défaut, par ancienneté.
4. Un droit de retour est possible uniquement pour l'enseignante ou l'enseignant qui a dû involontairement quitter son établissement d'origine, et ce, si un besoin se crée dans son champ d'attache dans cet établissement, entre le jour de la nouvelle affectation et au plus tard à la dernière journée de l'étape-établissement prévu à la clause 5-3.17.05 (EL).
5. Si, par exception, une décision entraînant un transfert d'élèves doit être prise après l'étape-établissement, le Centre de services vise à ce que les mécanismes prévus aux paragraphes 1., 2., 3. et 4. de la présente clause s'appliquent au plus tard le 30 juin.
6. Si une décision entraînant un transfert d'élèves doit être prise après le mouvement volontaire du printemps, l'enseignante ou l'enseignant qui occupe le poste auprès des élèves visés est affecté dans l'établissement où le transfert a lieu.

#### **B) Transfert administratif d'élèves**

Dans le cas où le Centre de services doit, en vertu de sa Politique de critères d'inscription, procéder de façon temporaire à un transfert administratif d'élèves dû, notamment, à une situation de dépassement de la capacité d'accueil d'un établissement, les paragraphes 1., 2., et 5. de la présente clause s'appliquent.

Par ailleurs, aux fins du mécanisme d'affectation et de mutation, ces enseignantes et enseignants demeurent affectés à leur établissement d'origine pour la durée du transfert.

#### **5-3.17.03 Situation particulière**

Pour toute situation particulière qui se présenterait, suite à l'application de la clause 5-3.17.03 (EL) (transfert d'élèves) ou d'une situation similaire (déplacement de point de service d'adaptation scolaire ou d'accueil), le Centre de services et le Syndicat peuvent s'entendre sur des modalités différentes d'application.

### **Besoins et surplus d'affectation par établissement (étape-établissement)**

5-3.17.04 Au plus tard vers le 20 avril, le Centre de services transmet au Syndicat la liste des besoins par champ, par discipline et par établissement.

#### **5-3.17.05 Enseignantes et enseignants du préscolaire, primaire, secondaire et de l'accueil (à l'exclusion des spécialistes et des orthopédagogues au préscolaire et au primaire)**

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis, par établissement, est établi par le Centre de services, en tenant compte notamment du nombre de groupes d'élèves formés, des règles de formation de groupes et des divers éléments compris dans la tâche éducative.

En fonction du nombre d'enseignantes et d'enseignants requis pour chacune des disciplines, les enseignantes et enseignants sont maintenus, par ancienneté, parmi celles et ceux qui sont affectés à cette discipline et celles et ceux qui sont réputés affectés à cette discipline, en vertu des clauses 5-3.12 (E6) et 5-3.17.01 (EL).

Le processus suivant est appliqué par établissement :

#### **A) Enseignantes et enseignants en surplus d'affectation**

Les enseignantes ou enseignants qui sont en surplus d'affectation peuvent choisir :

1. Soit d'être affectés dans leur établissement, dans une discipline pour laquelle elles ou ils répondent à l'un des trois (3) critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13 (E6) et dans laquelle il y a un ou des besoins au niveau de l'établissement et du Centre de services, à moins que cela n'ait pour effet de créer un excédent d'effectifs;
2. Soit, au secondaire, de demander un congé sans traitement à temps partiel afin de compléter un poste, dont le pourcentage est inférieur à 100 % et ainsi éviter d'être déclarés en surplus d'affectation dans son établissement;
3. Soit d'être inscrits à la séance de réaffectation en avisant, par écrit, le Centre de services, sur le formulaire prévu à cet effet.

À défaut de choisir une option, l'enseignante ou enseignant est inscrit à la séance de réaffectation par le Centre de services.

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants répondent à l'un des trois (3) critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13 (E6) le choix s'effectue par ordre d'ancienneté. Lorsqu'aucune enseignante ou aucun enseignant ne répond à l'un de ces critères, le choix s'effectue, par ordre d'ancienneté, parmi les enseignantes ou enseignants reconnus capables par le Centre de services.

## **B) Enseignantes et enseignants qui ne sont pas en surplus d'affectation**

Les enseignantes ou enseignants qui ne sont pas en surplus d'affectation peuvent demander :

1. Soit d'être affectés dans leur établissement, dans une discipline pour laquelle elles ou ils répondent à l'un des trois (3) critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13 (E6) et dans laquelle il y a un ou des besoins au niveau de l'établissement et du Centre de services, à moins que cela n'ait pour effet de créer un excédent d'effectifs.

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants répondent à l'un des trois (3) critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13 (E6), le choix s'effectue par ordre d'ancienneté.

Le Centre de services n'est pas tenu d'effectuer les changements demandés.

2. Soit d'être inscrits à la séance de réaffectation en avisant, par écrit, le Centre de services, sur le formulaire prévu à cet effet.

## **C) Octroi des postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers entre la clôture de l'étape-établissement et la séance de réaffectation**

Lorsqu'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier est créé après la clôture de l'étape-établissement et avant la séance de réaffectation prévue à la clause 5-3.14.09 (EL), il est offert, sous réserve de la clause 5-3.13 (E6), selon la séquence suivante :

1. Aux enseignantes et enseignants ayant un droit de retour à l'établissement d'origine;
2. Aux enseignantes et enseignants déclarés au champ 21.

## **5-3.17.06 Détermination des besoins et affectation des spécialistes**

Pour les spécialistes du préscolaire et du primaire, le processus suivant est appliqué en remplacement de la clause 5-3.17.05 (EL).

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis est établi en tenant compte notamment du nombre de groupes d'élèves formés, des règles de formation de groupes et des divers éléments compris dans la tâche éducative.

### **A) Surplus d'affectation**

En fonction du nombre d'enseignantes et d'enseignants requis pour chacun des champs et établissement, les enseignantes et enseignants sont maintenus, par ordre d'ancienneté, parmi celles et ceux qui sont affectés à ce champ et celles et ceux qui sont réputés affectés à ce champ en vertu des clauses 5-3.12 (E6) et 5-3.17.01 (EL).

Les autres enseignantes ou enseignants sont en surplus d'affectation et inscrits à la séance de réaffectation par le Centre de services.

#### **B) Élaboration du projet provisoire de postes**

Avant l'élaboration du projet provisoire de postes, le Centre de services consulte les enseignantes et enseignants ayant une tâche dans plus d'un établissement relativement à leurs préférences de lieu d'affectation advenant une assignation de nouveau dans plus d'un établissement.

Après cette consultation, le Centre de services constitue un projet provisoire de postes et procède à l'affectation à un ou des établissements le ou vers le 30 avril, en tenant compte du champ et de l'établissement d'attache ou des établissements où l'enseignante ou l'enseignant était affecté pendant l'année scolaire en cours.

L'établissement dans lequel l'enseignante ou l'enseignant dispense le pourcentage le plus élevé de son enseignement est appelé l'établissement d'attache.

#### **C) Procédure d'affectation et de mutation**

Dans le but d'assurer la stabilité d'une équipe-établissement, le Centre de services constitue les postes, pour chacun des champs, dans le respect de l'établissement d'attache et la recherche des critères suivants:

1. Affectation à un (1) seul établissement, lorsque possible;
2. Affectation à plus d'un (1) établissement, avec un maximum de trois (3) établissements;
3. Dans le cas de plus d'un (1) établissement, la proximité entre les établissements affectés.

#### **D) Remise des affectations provisoires**

Au plus tard vers le 30 avril, le Centre de services transmet à chaque enseignante et enseignant, les tableaux des affectations provisoires de leur champ, incluant les postes à temps plein vacants connus à ce moment, et ce, pour l'ensemble du Centre de services.

#### **E) Échange d'une partie de poste**

Si deux (2) enseignantes ou enseignants souhaitent échanger une partie de leur poste, elles ou ils doivent remplir et signer conjointement le formulaire d'échange prévu à cet effet et le transmettre au Centre de services, au plus tard le jour de la clôture de l'étape-établissement.

Les demandes de changement sont accordées seulement si l'application des paramètres prévus à l'Entente nationale est respectée et si toutes les personnes impliquées sont en accord avec ce changement.



Les enseignantes et enseignants concernés sont informés, par écrit, de la décision du Centre de services, avant la tenue de la séance de réaffectation prévue à la clause 5-3.17.09 (EL).

Si l'échange accordé a pour effet de modifier l'établissement d'attache, celui-ci est changé conformément à la clause 5-3.17.06 B) 2<sup>e</sup> alinéa (EL).

L'enseignante ou l'enseignant qui ne soumet aucune demande de changement est réputé maintenir son affectation telle que reçue.

#### **F) Échange de poste en totalité**

Si deux (2) enseignantes ou enseignants souhaitent échanger leur poste en totalité, elles ou ils doivent remplir et signer conjointement le formulaire d'échange prévu à cet effet et le transmettre au Centre de services, au plus tard le jour de la clôture de l'étape-établissement.

Les demandes de changement sont accordées lorsque toutes les personnes impliquées sont en accord avec ce changement.

Les enseignantes et enseignants concernés sont informés, par écrit, de la décision du Centre de services, avant la tenue de la séance de réaffectation prévue à la clause 5-3.17.09 (EL) et l'établissement d'attache est modifié en conséquence.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne soumet aucune demande de changement est réputé maintenir son affectation telle que reçue.

#### **G) Admissibilité à un congé sans traitement à temps partiel**

Afin d'éviter l'affectation à un troisième (3<sup>e</sup>) établissement, le Centre de services accorde un congé sans traitement à temps partiel pour une fraction de 20 % et moins, à toute enseignante ou tout enseignant qui lui en fait la demande, sur le formulaire prévu à cet effet, et ce, au plus tard la veille de la séance de réaffectation prévue à la clause 5-3.17.09 (EL).

Les enseignantes et enseignants désirant demander un congé sans traitement pour une fraction de 20% et moins pour éviter une affectation dans un deuxième (2<sup>e</sup>) établissement doivent présenter leur demande au plus tard le lendemain de la séance du mouvement volontaire prévue à la clause 5-3.17.13 (EL). La fraction de 20% et moins doit correspondre à un maximum d'une (1) journée de travail dans le deuxième (2<sup>e</sup>) établissement.

#### **H) Inscription à la séance de réaffectation**

Une enseignante ou un enseignant peut renoncer au poste qui lui est attribué et, par conséquent, demander d'être inscrit à la séance de réaffectation en avisant, par écrit, le Centre de services, au plus tard le jour de la clôture de l'étape-établissement.

**5-3.17.07 Détermination des besoins et affectation des enseignantes ou enseignants orthopédagogues au préscolaire et au primaire (soutien à l'apprentissage)**

Pour les enseignantes et enseignants orthopédagogues (soutien à l'apprentissage) du préscolaire et du primaire, le processus suivant est appliqué en remplacement de la clause 5-3.17.05 (EL) :

**A) Remise des affectations provisoires**

Le Centre de services constitue un projet provisoire de postes et procède à l'affectation à un ou des établissements le ou vers le 30 avril, en tenant compte de la discipline et de ou des établissements ou l'enseignante ou l'enseignant était affecté pendant l'année scolaire en cours.

Le Centre de services transmet également à chaque enseignante et enseignant, les tableaux des affectations provisoires de leur discipline, incluant les postes à temps plein vacants connus à ce moment, et ce, pour l'ensemble du Centre de services.

**B) Admissibilité à un congé sans traitement à temps partiel**

Le Centre de services accorde un congé sans traitement à temps partiel, à toute enseignante ou tout enseignant qui lui en fait la demande, sur le formulaire prévu à cet effet, au plus tard le jour de la clôture de l'étape-établissement, si cette demande a pour effet, soit :

1. D'éviter l'affectation à plus d'un établissement;  
ou
2. D'éviter d'être déclaré en surplus d'affectation dans son établissement et ainsi de lui permettre d'être affecté à son établissement d'attache, à un poste dont le pourcentage est inférieur à 100 %.

**C) Inscription à la séance de réaffectation**

Une enseignante ou un enseignant peut renoncer au poste qui lui est attribué et, par conséquent, demander d'être inscrit à la séance de réaffectation, et ce, en avisant par écrit, le Centre de services, au plus tard le jour de la clôture de l'étape-établissement.

**Affectation des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation et en mutation volontaire (étape-centre de services)**

**5-3.17.08** Le Centre de services transmet par courriel aux des enseignantes et enseignants au moins soixante-douze (72) heures avant la tenue de chacune des séances de réaffectation, la liste provisoire des besoins et celle des enseignantes et enseignants qui y sont inscrits. Il transmet au Syndicat une copie de ces listes, dans le même délai.

Préalablement à chaque séance, le Syndicat reçoit la liste des besoins et celle des enseignantes et enseignants inscrits à la séance de réaffectation. Le Centre de services et le Syndicat se rencontrent, au besoin, préalablement à chaque séance de réaffectation.

#### **5-3.17.09 Séances de réaffectation**

Le Centre de services convoque les enseignantes et enseignants inscrits aux séances de réaffectation. Les représentantes ou représentants syndicaux assistent à ces séances.

Les enseignantes et enseignants déclarés excédentaires pourront se présenter à ces séances et choisir un poste le cas échéant.

Avant le début des séances, le Centre de services remet aux enseignantes et enseignants ainsi qu'au Syndicat, la liste officielle des besoins connus à ce moment.

Lors de cette séance, le choix des postes s'effectue par ordre d'ancienneté et selon l'ordre suivant :

1. Pour combler un besoin dans la même discipline de son champ. S'il existe plusieurs besoins, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'établissement où elle ou il désire être affecté;
2. Pour combler un besoin dans une autre discipline de son champ. S'il existe plusieurs besoins, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'établissement où elle ou il désire être affecté.

Les enseignantes et enseignants qui n'ont pu obtenir un poste aux séances de réaffectation pourront se présenter à la séance de l'interchamps prévue à la clause 5-3.17.10 (EL).

#### **5-3.17.10 Séance de l'interchamps**

Lors de la séance de l'interchamps, le choix des postes s'effectue par ordre d'ancienneté

Les enseignantes et enseignants qui n'ont pu obtenir un poste peuvent choisir un poste vacant dans un champ ou une discipline qui leur est reconnu, sous réserve de l'application de la clause 5-3.13 (E6).

L'enseignante ou l'enseignant ainsi affecté peut s'inscrire aux séances du mouvement volontaire tel que prévu à la clause 5-3.17.12 (EL).

#### **5-3.17.11 Octroi des postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers entre les séances de réaffectation et du mouvement volontaire**

Lorsqu'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier est créé après les séances de réaffectation et avant à la séance du mouvement volontaire du printemps, il est offert, sous réserve de la clause 5-3.13 (E6), selon la séquence suivante :

1. Aux enseignantes et enseignants ayant un droit de retour à l'établissement d'origine;
2. Aux enseignantes et enseignants déclarés au champ 21;
3. Aux enseignantes et enseignants déclarés excédentaires par ordre d'ancienneté.

### **Séances du mouvement volontaire**

#### **5-3.17.12 Inscription et convocation aux séances du mouvement volontaire**

- A) Les enseignantes ou enseignants qui désirent changer de champ, de discipline, d'établissement ou de degré dans leur établissement d'affectation, sous réserve de l'application de la clause 5-3.13 (E6), doivent s'inscrire à la séance du mouvement volontaire, et ce en ligne, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la tenue de la séance de l'interchamps prévue à la clause 5-3.17.10 (EL).

Cette inscription est valide pour les deux (2) séances du mouvement volontaire.

- B) L'enseignante ou l'enseignant n'ayant pu choisir une affectation dans le cadre de la séance de réaffectation prévue à la clause 5-3.17.09 (EL) ou à la séance de l'interchamps prévue à la clause 5-3.17.10 (EL) est inscrit à la séance du mouvement volontaire par le Centre de services.
- C) Le Centre de services convoque les enseignantes et enseignants inscrits aux séances du mouvement volontaire. Le Centre de services en transmet une copie au Syndicat.

#### **5-3.17.13 Séance du mouvement volontaire du printemps**

Après la répartition des fonctions et responsabilités prévue à la clause 5-3.21.02 (EL), les postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers sont offerts aux enseignantes et enseignants présents, lors de la séance du mouvement volontaire du printemps.

Celles-ci et ceux-ci choisissent par ordre d'ancienneté et ne peuvent effectuer qu'un seul mouvement volontaire. Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants sont intéressés par un même poste, celui-ci est attribué par ordre d'ancienneté.

Les postes qui demeurent vacants après cette séance sont offerts conformément à la séquence de 5-3.20 (E6) au premier affichage des prioritaires prévue à la clause 5-1.14.14 (EL).

#### **5-3.17.14 Octroi des postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers entre la séance du mouvement volontaire du printemps et le 8 août**

Lorsqu'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier est créé ou rendu vacant entre les séances du mouvement volontaire du printemps et le 8 août, le Centre de services comble le poste selon la séquence suivante :

1. Aux enseignantes et enseignants détenant un droit de retour selon la clause 5-3.17.16 (EL);
2. Conformément à l'application de la clause 5-3.20 1) à 8) (E6) inclusivement.

Tous les postes d'enseignante ou d'enseignant régulier qui sont demeurés vacants, ainsi que ceux créés et rendus vacants entre le 8 août et la séance du mouvement volontaire de l'automne, sont offerts lors de cette séance conformément à la clause 5-3.17.15 (EL).

#### **5-3.17.15 Séance du mouvement volontaire de l'automne**

- A) Tous les nouveaux postes d'enseignante ou d'enseignant régulier, à l'exclusion de ceux comblés par application de la clause 5-3.20 1) à 8) (E6) inclusivement, créés ou rendus vacants entre la tenue de la séance du mouvement volontaire du printemps et celle de l'automne, et connus à ce moment, sont offerts lors d'une deuxième (2<sup>e</sup>) séance du mouvement volontaire qui se tient le ou vers le 30 novembre.
- B) Les enseignantes et enseignants qui ont obtenu un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier lors des affichages des prioritaires et qui désirent changer de champ, de discipline, d'établissement ou de degré dans leur établissement d'affectation, sous réserve de l'application de la clause 5-3.13 (E6), peuvent s'inscrire à la séance du mouvement volontaire de l'automne, et ce, en ligne dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la tenue cet affichage.
- C) Les enseignantes et enseignants ne peuvent effectuer qu'un seul mouvement volontaire. Les postes sont offerts par ordre d'ancienneté, selon la séquence suivante :
  1. Aux enseignantes et enseignants déclarés au champ 21;
  2. Aux enseignantes et enseignants réguliers inscrits aux séances du mouvement volontaire en vertu de la clause 5-3.17.12 (EL);
  3. Aux enseignantes et enseignants qui ont obtenu un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier lors des affichages des prioritaires, et ce, selon leur date d'entrée telle qu'inscrite sur la liste de priorité d'emploi prévue à la clause 5-1.14.05 (EL) et qui se sont inscrits, à la séance du mouvement volontaire de l'automne conformément à la clause 5-3.17.15 (EL).
- D) L'enseignante ou l'enseignant ne pourra occuper sa nouvelle affectation durant l'année scolaire en cours. Toutefois, elle ou il sera titulaire du poste aux fins et sous réserve de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi et de mouvements de personnel prévus aux clauses 5-3.16 et 5-3.17 (EL).

#### **5-3.17.16 Droit de retour à son établissement d'origine**

- A) Si un besoin se crée entre la tenue des séances de réaffectation et le 8 août, l'enseignante ou l'enseignant qui a dû involontairement changer d'établissement pourra exercer son droit de retour à son établissement d'origine, pourvu qu'elle ou qu'il réponde à l'un des trois (3) critères de capacité prévus à la clause 5-3.13 (E6) et à condition qu'elle ou il n'y ait pas renoncé, sur le formulaire prévu à cet effet.
- B) Ce droit de retour s'effectue d'abord par champ. À défaut, il peut se faire dans un champ différent du champ d'origine sauf si le droit de retour empêche :
1. La réaffectation d'une enseignante ou d'un enseignant affecté au champ 21 ou qui a reçu une affectation au champ 21 pour l'année scolaire suivante;  
ou
  2. Le rappel d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité ou qui a reçu un avis de mise en disponibilité.

#### **5-3.17.17 Échange poste à poste**

Le Centre de services peut changer l'affectation de deux (2) enseignantes ou enseignants qui s'entendent pour changer d'établissement, de champ ou de discipline.

Les enseignantes et enseignants qui souhaitent échanger leur poste doivent remplir et signer, conjointement, le formulaire d'échange prévu à cet effet, et ce, après la tenue de la séance du mouvement volontaire du printemps et avant le 8 août. Ledit formulaire doit être signé par les directions d'établissement concernées et transmis au Centre de services.

L'acceptation ou le refus de cet échange sera confirmé par le Centre de services et s'effectuera, s'il y a lieu, à l'intérieur des journées pédagogiques de début ou de fin d'année scolaire.

#### **5-3.17.18 Affectation temporaire par le Centre de services**

Après l'application des mécanismes prévus à la présente clause et durant l'année scolaire en cours, le Centre de services peut, dans le cadre de la clause 5-3.05 (E6), changer temporairement l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant, et ce, après l'avoir consulté.

À défaut d'entente sur le moment du changement, un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables doit être donné.

Aux fins de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi et de mouvements de personnel prévus aux clauses 5-3.16 et 5-3.17 (EL), l'enseignante ou l'enseignant est réputé maintenir son établissement d'origine.

## **Section 6**

### **5-3.21 Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'un établissement**

#### **5-3.21.01 Principes généraux**

Les principes suivants doivent être respectés pour la répartition des fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants :

- A) La direction d'établissement tient compte des résultats de la consultation prévue à la clause 4-2.02 1. d) 1. (EL).
- B) La direction d'établissement doit respecter l'affectation attribuée à l'enseignante ou à l'enseignant dans un champ et une discipline de son établissement pour l'année scolaire suivante en vertu de la clause 5-3.17 (EL).
- C) Sous réserve du paragraphe B) précédent et dans la mesure où l'organisation pédagogique et les dispositions de la convention collective le permettent, les fonctions et responsabilités doivent être réparties équitablement entre les enseignantes et enseignants de l'établissement en tenant compte, s'il y a lieu :
  - 1. Du degré ou du niveau;
  - 2. Du nombre de groupes par degré ou par niveau;
  - 3. Du nombre d'élèves par groupe, en vertu de l'article 8-8.00 (E6);
  - 4. Du nombre de périodes;
  - 5. Du nombre de disciplines;
  - 6. Du nombre d'heures d'enseignement.
- D) La direction d'établissement s'assure que les éléments suivants de la tâche éducative sont attribués à l'ensemble des enseignantes et enseignants, soit l'encadrement, la récupération ainsi que la surveillance, autre que celle de l'accueil et des déplacements. Lors de l'élaboration de l'horaire, elle tient compte de leurs préférences.

De plus, quant à la surveillance, autre que celle de l'accueil et des déplacements, la direction d'établissement s'assure qu'elle doit être assumée par l'ensemble des enseignantes et enseignants.
- E) Le Centre de services s'assure que les enseignantes et enseignants en congé soient informés de la date prévue pour la répartition des fonctions et responsabilités à leur établissement.
- F) Le volontariat a priorité sur les mécanismes prévus à la présente clause, lorsqu'il y a entente entre la direction d'établissement et toutes les enseignantes et tous les enseignants impliqués.

**5-3.21.02 Répartition des éléments de la tâche éducative prévus aux paragraphes A) et D) de la clause 8-6.03 (E6)**

- A) La répartition du temps consacré à la présentation des cours et leçons s'effectue après la séance de l'interchamps et avant la séance du mouvement volontaire du printemps prévues aux clauses 5-3.17.10 et 5-3.17.13 (EL), et ce, aux dates prévues à l'échéancier des opérations selon la clause 5-3.16 F) A) (EL).

Il en est de même pour les activités étudiantes intégrées à l'horaire lorsque ces dernières sont connues au moment de la répartition.

**B) Au primaire**

La répartition des fonctions et responsabilités, pour l'année scolaire suivante, s'effectue selon les règles mentionnées ci-dessous :

1. L'enseignante ou l'enseignant conserve le degré auquel elle ou il était affecté durant l'année scolaire en cours, et ce, pourvu qu'il existe encore.
2. Dans le cadre d'un groupe à plus d'une année d'études, l'enseignante ou l'enseignant conserve les degrés auxquels elle ou il était affecté durant l'année scolaire en cours, et ce, pour autant que ce regroupement soit reconduit tel quel.

Par contre, lorsque ce regroupement n'existe plus, l'enseignante ou l'enseignant doit, préalablement à la répartition des fonctions et responsabilités, choisir parmi les degrés enseignés durant l'année scolaire en cours, celui auquel elle ou il veut appartenir et en aviser sa direction d'établissement.

3. Sous réserve des dispositions prévues aux clauses 5-3.16 et 5-3.17 de la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'une prolongation de congé sans traitement en vertu de la clause 5-13.27 (E6) (droits parentaux), conserve son degré jusqu'à son retour.
4. Sous réserve des dispositions prévues aux clauses 5-3.16 et 5-3.17, de la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant de retour d'un congé avec ou sans traitement d'une (1) année scolaire ou moins conserve le degré qu'elle ou il détenait au moment de son départ.
5. L'enseignante ou l'enseignant de retour de congé avec ou sans traitement, impliquant une absence continue de plus d'un (1) an doit être considéré comme une enseignante ou un enseignant dont le poste a été aboli.

Dès qu'une absence excède une année ou est prédéterminée comme telle, l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme si son poste est aboli.



6. Lorsqu'un poste à un degré est aboli, c'est celui de l'enseignante ou l'enseignant qui a le moins d'ancienneté au Centre de services à ce degré, dans l'établissement, qui est aboli.
7. L'enseignante ou l'enseignant dont le poste n'a pas été aboli peut, si elle ou il le désire, abandonner son poste et être considéré comme une enseignante ou un enseignant dont le poste a été aboli.
8. Les enseignantes ou enseignants visés aux paragraphes 5, 6 et 7 de la présente clause ainsi que celles et ceux qui sont nouveaux dans l'établissement, se répartissent les postes disponibles par voie de consensus ou à défaut, par ordre d'ancienneté (étape-corridor).
9. Si, lors de l'application du paragraphe 8 précédent, une enseignante ou un enseignant se voit obligé de choisir un poste impliquant un changement de plus de trois (3) degrés par rapport au degré qu'elle ou il détenait, la direction d'établissement peut s'opposer à ce résultat. Dans cette éventualité, elle peut procéder à une nouvelle répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et les enseignants visés au paragraphe 8.

Si une ou des enseignantes ou un ou des enseignants, parmi celles et ceux qui sont impliqués, se considèrent lésés, elles ou ils peuvent demander, par écrit, à la direction d'établissement, les motifs justifiant sa décision. Une telle demande doit être soumise dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette nouvelle répartition. La direction d'établissement doit remettre ses motifs, par écrit, à l'enseignante ou l'enseignant concerné, dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa demande.

Si, malgré les motifs fournis par la direction d'établissement, un désaccord persiste toujours entre la direction d'établissement et l'enseignante ou l'enseignant concerné, le Centre de services et le Syndicat tentent de trouver une solution.

10. Aux fins d'application du critère des trois (3) degrés maximum :
  - a) l'enseignante ou l'enseignant provenant du secondaire est considéré en sixième (6<sup>e</sup>) année;
  - b) l'enseignante ou l'enseignant du préscolaire est considéré en première (1<sup>re</sup>) année;
  - c) l'enseignante ou l'enseignant d'un groupe d'élèves d'une classe d'accueil ou d'un groupe EHDA est considéré en deuxième (2<sup>e</sup>) année si elle ou il enseigne au premier cycle et en cinquième (5<sup>e</sup>) année si elle ou il enseigne au deuxième (2<sup>e</sup>) cycle;
  - d) l'enseignante ou l'enseignant d'un groupe à plus d'une année d'études (plusieurs degrés) est considéré au degré de son choix parmi les degrés auxquels elle ou il enseigne;

- e) l'enseignante ou l'enseignant provenant d'un autre établissement dans la même discipline est considéré au degré auquel elle ou il enseignait ou, s'il y a lieu, selon les autres règles énoncées dans le présent paragraphe 9.
11. Lorsqu'une ouverture ou une fermeture d'un groupe survient après la répartition des fonctions et responsabilités et avant le 8 août, le Centre de services doit procéder de la façon suivante :
- a) au moment où il y a ouverture d'un groupe, le poste est offert, soit selon la procédure prévue à la clause 5-3.17.11 (EL) ou celle prévue à la clause 5-3.17.14 (EL);
  - b) dans le cas où il y a fermeture d'un groupe, l'enseignante ou l'enseignant concerné se retrouve en surplus d'affectation tel que prévu à la clause 5-3.19 (E6).

**5-3.21.02 C) Au secondaire**

1. Les fonctions et responsabilités sont réparties entre les enseignantes et enseignants d'un établissement de façon équitable et de manière à assurer le meilleur enseignement possible aux élèves.
2. La direction d'établissement consulte l'organisme de participation, tel que prévu à la clause 4-2.02 1) d) 1. (EL), sur les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités qui peuvent porter, entres autres, sur les éléments suivants :
  - a) nombre de groupes;
  - b) nombre de disciplines;
  - c) nombre de niveaux;
  - d) catégories d'élèves et caractéristiques particulières des groupes;
  - e) contraintes d'établissement.
3. Avant d'élaborer un projet de tâches, la direction d'établissement consulte les enseignantes et enseignants de chacun des champs ou discipline relativement à la répartition des fonctions et responsabilités, notamment sur leurs préférences quant à la tâche d'enseignement et aux autres éléments de la tâche éducative, tout en prenant en compte la réussite pédagogique des élèves ou encore pour répondre adéquatement à leurs besoins.
4. Suite à cette consultation, la direction d'établissement consulte individuellement, à l'aide du formulaire prévu à cet effet (désidérata), les enseignantes et enseignants sur leurs préférences quant à la tâche d'enseignement et aux autres éléments de la tâche éducative. Les enseignantes et enseignants ont un délai de soixante-douze (72) heures pour retourner ledit formulaire à la direction.

5. Cinq (5) jours ouvrables avant la rencontre pour la répartition des fonctions et responsabilités, la direction d'établissement remet à chacune des enseignantes et chacun des enseignants un projet individuel de tâche. Ce dernier contient le nombre de périodes consacré à la présentation des cours et leçons ainsi que les activités intégrées connues à ce moment.

La direction d'établissement remet également à chacune des enseignantes et chacun des enseignants l'ensemble des projets individuels de tâche de leur champ pour consultation. L'ensemble des projets doit tenir compte des demandes de congés sans traitement à temps partiel, des compléments de tâche, des libérations pour les enseignantes et enseignants au poste de chef de groupe et les enseignantes et enseignants-ressources, etc.

6. Les enseignantes et enseignants peuvent recommander, à la direction d'établissement, des modifications à leur projet individuel ou sur l'ensemble des projets, et ce, entre la réception dudit projet et la rencontre prévue pour la répartition des fonctions et responsabilités.
7. La direction d'établissement convoque les enseignantes et enseignants de chacun des champs ou discipline à une rencontre pour la répartition des fonctions et responsabilités. Elles et ils se répartissent, par voie de consensus, les tâches ainsi constituées ou, à défaut de consensus, par ordre d'ancienneté.
8. La direction d'établissement peut juger nécessaire de s'opposer à cette répartition, notamment pour favoriser la réussite pédagogique des élèves ou encore pour répondre adéquatement à leurs besoins. Dans cette éventualité, elle peut procéder à une nouvelle répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants de la discipline ou du champ visé.

Si une ou des enseignantes ou un ou des enseignants, parmi celles et ceux qui sont impliqués, se considèrent lésés, elles ou ils peuvent demander, par écrit, à la direction d'établissement, les motifs justifiant sa décision. Une telle demande doit être soumise dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette nouvelle répartition. La direction d'établissement doit remettre ses motifs, par écrit, à l'enseignante ou l'enseignant concerné, dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa demande.

Si, malgré les motifs fournis par la direction d'établissement, un désaccord persiste toujours entre la direction d'établissement et l'enseignante ou l'enseignant concerné, le Centre de services et le Syndicat tentent de trouver une solution.

9. Lorsqu'une ouverture ou une fermeture de groupe survient après la répartition des fonctions et responsabilités et avant le 8 août et que le Centre de services doit modifier la tâche d'une enseignante ou d'un

enseignant ou de plusieurs enseignantes et enseignants, il doit procéder de la façon suivante :

- a) il consulte l'enseignante ou l'enseignant dont la tâche est modifiée;
- b) il répartit le plus équitablement possible les nouvelles tâches en tenant compte des horaires déjà élaborés;
- c) si une telle modification engendre un surplus d'affection, la clause 5-3.19 (E6) s'applique.

**5-3.21.02 D) Pour les spécialistes du préscolaire et du primaire**

Lorsqu'il y a plus d'un spécialiste détenant un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier dans un même champ et ayant le même établissement d'attache, la répartition des fonctions et responsabilités se fait, après leur consultation, lors de la fin d'année scolaire ou au plus tard lors des premières journées pédagogiques du début de l'année scolaire, de la façon suivante :

- 1. Les principes énoncés à l'Annexe I (EL) de la présente entente s'appliquent.
- 2. Avant d'élaborer l'horaire hebdomadaire de travail, la direction d'établissement informe les spécialistes du nombre de groupes formés, des caractéristiques particulières des élèves, des contraintes de l'établissement (disponibilité des locaux, journées de présence, etc.) et consulte celles-ci et ceux-ci sur leurs préférences; au regard de la répartition des degrés et des groupes d'élèves et du projet provisoire de tâche élaboré conformément à 5-3.17.06 (EL); celle-ci se fait entre les spécialistes d'un même champ, par voie de consensus, ou à défaut de consensus, par ordre d'ancienneté.
- 3. Par la suite, la direction d'établissement élabore l'horaire hebdomadaire de travail de chacun des spécialistes en y incluant la répartition des degrés et des groupes d'élèves.
- 4. Les enseignantes et enseignants peuvent suggérer, à la direction d'établissement, des modifications à leur horaire hebdomadaire de travail.

**E) Pour les enseignantes et enseignants orthopédagogues du préscolaire et du primaire (soutien à l'apprentissage)**

Lorsqu'il y a plus d'une enseignante ou d'un enseignant orthopédagogue détenant un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier et ayant le même établissement d'attache, la répartition des fonctions et responsabilités se fait conformément aux règles prévues à la clause 5-3.21.02 D) (EL) avec les adaptations nécessaires.

**F) Pour les enseignantes et enseignants d'adaptation scolaire et d'accueil du préscolaire et du primaire**

La répartition des fonctions et responsabilités, pour l'année scolaire suivante, s'effectue conformément aux règles prévues à la clause 5-3.21.02 B) (EL) avec les adaptations nécessaires.

**5-3.21.03 Répartition des autres activités de la tâche éducative prévues à l'article 8-6.00 (E6)**

- A) Pour les niveaux primaire et secondaire, la direction d'établissement, après consultation du CPEE, répartit équitablement les autres activités de la tâche éducative de la façon suivante :
1. Avant le 30 juin, elle répartit les activités de la tâche éducative qui peuvent l'être à ce moment;
  2. Avant le 15 octobre, elle complète cette répartition par l'attribution des autres activités de la tâche éducative.
- B) Après le 15 octobre, la direction d'établissement informe les enseignantes et enseignants, de la répartition des fonctions et responsabilités, et ce, en nombre de périodes.

- 5-3.21.04 A) Au plus tard le 30 juin, la direction d'établissement remet à chaque enseignante et enseignant, sa tâche provisoire qui lui sera confiée pour l'année scolaire suivante.
- B) Au plus tard le 15 octobre, la direction d'établissement remet à chaque enseignante et enseignant, sa tâche pour l'année scolaire en cours.
- C) La saisie de la tâche par l'enseignante ou l'enseignant dans un système informatique ne peut être exigée par le Centre de services avant la fin d'un cycle de cinq (5) jours ou d'un cycle de neuf (9) jours, selon le cas.

- 5-3.21.05 Après le 15 octobre, aucune modification de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant établi conformément aux clauses 5-3.21.02 et 5-3.21.03 (EL) ne peut intervenir sans consultation de l'enseignante ou l'enseignant concerné.

**5-3.21.06 Dispositions particulières**

- A) Fonctions et responsabilités de la suppléante ou du suppléant régulier du champ 21
1. La suppléante ou le suppléant régulier ne peut être tenu d'effectuer du remplacement pour du temps d'enseignement au-delà du temps moyen d'enseignement tel que défini à la clause 8-6.03 (E6).
  2. La suppléante ou le suppléant régulier n'est pas tenu de réaliser un temps de présence supérieur à celui de toute autre enseignante ou de tout autre enseignant à temps plein en vertu de la clause 8-5.02 (E6).

3. Lorsqu'il n'y a pas de suppléance, la suppléante ou le suppléant régulier est libéré pour les dernières soixante (60) minutes de l'avant-midi et pour les dernières soixante (60) minutes de l'après-midi si, après s'être présenté à la direction d'établissement, celle-ci lui indique que sa présence n'est plus requise.

B) Fonctions et responsabilités de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité

L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité est principalement appelé à effectuer de la suppléance selon les modalités prévues au paragraphe A) précédent pour les suppléantes et suppléants réguliers.

Le paragraphe B) ne peut avoir pour effet d'empêcher l'application des autres clauses de la présente convention collective spécifiques à l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité.

**5-3.22 E) 4) Utilisation de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité (arrangement local)**

Le Centre de services et le Syndicat conviennent de remplacer la clause 5-3.22 E) (E6) par ce qui suit :

- A) Enseignante ou enseignant en disponibilité qui n'a aucune tâche d'enseignement ou aucune tâche de remplacement à long terme :
1. Le Centre de services confie à ladite enseignante ou ledit enseignant en disponibilité une pleine tâche pour les cinquante (50) premiers jours de travail de chaque année scolaire.
  2. Dix (10) jours avant le cinquante et unième (51<sup>e</sup>) jour de travail de l'année scolaire, pour les autres jours de travail de l'année scolaire, le Centre de services détermine, pour chaque enseignante ou enseignant en disponibilité, la tâche confiée à l'enseignante ou l'enseignant de telle sorte que le pourcentage de sa tâche, pour toute l'année scolaire, par rapport à la tâche de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein, soit, en tenant compte de l'application du sous-paragraphe 1., égal, en moyenne, au pourcentage de traitement qu'elle ou il reçoit, conformément aux paragraphes A), B), C) et D) de la clause 5-3.22 (E6).
  3. La répartition de la tâche de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité, dans le cadre du paragraphe 2., peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre; cette répartition peut être révisée après consultation de l'enseignante ou l'enseignant et, à défaut d'entente sur le moment du changement, un préavis d'au moins cinq (5) jours doit être donné.
- B) Enseignante ou enseignant en disponibilité qui détient une tâche partielle d'enseignement ou une tâche de remplacement à long terme :

1. Tant que le Centre de services n'a pas fourni à ladite enseignante ou audit enseignant la répartition de ses jours ou parties de jours de travail pour l'année scolaire concernée, ladite enseignante ou ledit enseignant doit se présenter au travail à temps plein.
2. Dès que le Centre de services lui a remis ladite répartition, laquelle est établie après consultation de l'enseignante ou l'enseignant concerné, celle-ci ou celui-ci doit se présenter au travail conformément à ce calendrier.
3. La répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.
4. Le Centre de services peut modifier la répartition de la tâche de toute enseignante ou tout enseignant qui obtient ou qui perd en cours d'année une tâche partielle d'enseignement ou une tâche de remplacement.

#### **5-6.00 DOSSIER PERSONNEL**

- 5-6.01 Le présent article a pour but de constater le suivi disciplinaire de l'enseignante ou l'enseignant et de favoriser l'amendement de celle-ci ou celui-ci par la gradation des mesures.

Toutefois, dans les cas graves, le principe de la gradation des mesures ne s'applique pas.

- 5-6.02 Les seules mesures et sanctions disciplinaires autres que le renvoi et le non-renouvellement qui peuvent être appliquées à une enseignante ou un enseignant sont celles qui sont expressément prévues au présent article.

#### **5-6.03 Définitions**

Aux fins du présent article, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots, termes et expressions suivants dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

##### **A) Avertissement**

Signification écrite à une enseignante ou un enseignant d'un manquement ou reproche et comportant une invitation à une amélioration.

##### **B) Réprimande**

Signification écrite à une enseignante ou un enseignant d'un manquement ou reproche et comportant une sommation d'amendement.

##### **C) Suspension**

Mesure disciplinaire par laquelle l'autorité compétente relève temporairement et sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.

**D) Direction d'établissement**

La direction d'établissement ou, en son absence, son adjointe ou son adjoint.

**E) Direction du Centre de services**

Instance ou officière ou officier du Centre de services à qui le Conseil d'administration délègue spécifiquement des pouvoirs en matière disciplinaire.

- 5-6.04 Aux fins du présent article, en cas d'absence du travail d'une enseignante ou d'un enseignant, tous les délais sont prolongés de la durée de l'absence.
- 5-6.05 Tout avertissement, toute réprimande ou toute suspension à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant doit émaner de la direction d'établissement ou de la direction du Centre de services telle que définie au paragraphe E) de la clause 5-6.03 (EL).
- 5-6.06 A) L'enseignante ou l'enseignant convoqué pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical, conformément à l'Annexe J (EL).
- B) Sauf dans les cas graves, le Centre de services ou la direction d'établissement doit convoquer par écrit l'enseignante ou l'enseignant avec un délai d'au moins quarante-huit (48) heures. Cette convocation spécifie l'heure, la date et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionne le fait qu'elle ou il a droit de se faire accompagner conformément au paragraphe A) de la présente clause. Copie de cette convocation est transmise au Syndicat.
- C) L'avis de convocation doit identifier la mesure disciplinaire à être émise.
- 5-6.07 À la seule fin d'en attester la connaissance, tout avertissement écrit, toute réprimande écrite ou toute suspension écrite doit être contresigné par l'enseignante ou l'enseignant ou, à son refus, par la représentante ou le représentant syndical ou, à défaut par une autre personne.
- 5-6.08 A) Les avertissements écrits, les réprimandes écrites ou les suspensions écrites non contresignés ne peuvent être versés au dossier de l'enseignante ou l'enseignant.
- B) Copie de l'avertissement, de la réprimande ou de la suspension est expédiée au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la contresignature.
- 5-6.09 L'écart en temps entre deux (2) mesures disciplinaires sur le même sujet ou sur un sujet similaire doit être suffisant pour permettre à l'enseignante ou l'enseignant de s'amender.
- 5-6.10 Tout avertissement porté au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant devient nul et sans effet cinq (5) mois de travail après la date de son émission, sauf s'il est suivi pendant cette période d'une autre mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire, sous réserve des dispositions législatives applicables.



- 5-6.11 Toute réprimande portée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant devient nulle et sans effet dix (10) mois de travail après la date de son émission, sauf si elle est suivie pendant cette période d'une autre mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire, sous réserve des dispositions législatives applicables.
- 5-6.12 Toute suspension disciplinaire portée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant devient nulle et sans effet vingt (20) mois de travail après la date de son émission, sauf si elle est suivie pendant cette période d'une autre mesure disciplinaire sur le même sujet ou sur un sujet similaire, sous réserve des dispositions législatives applicables.
- 5-6.13 Le Centre de services ne peut produire ou invoquer toutes mesures disciplinaires versées au dossier de l'enseignante ou l'enseignant ainsi que les faits dont elles font état lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet. Lorsque ces documents deviennent nuls et sans effet, ils sont automatiquement retirés du dossier de l'enseignante ou l'enseignant. Le Centre de services fait état auprès du Syndicat des retraits qu'il effectue à au moins trois (3) moments durant l'année scolaire.
- Le Centre de services tente d'identifier lors de la remise d'une mesure disciplinaire, dans la mesure du possible et sous réserve de l'évolution de la jurisprudence applicable et de l'interprétation des tribunaux, si celle-ci sera retirée du dossier d'employé de l'enseignante ou de l'enseignant suivant l'applicable des clauses 5-6.10, 5-6.11 et 5-6.12 (EL).
- 5-6.14 A) Une réprimande ne peut normalement être versée au dossier de l'enseignante ou l'enseignant que si elle a été précédée d'au moins un (1) avertissement sur le même sujet ou sur un sujet similaire.
- B) Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours ouvrables de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que le Centre de services en a eue est nulle et non valide aux fins de la présente entente.
- 5-6.15 Pour toute enseignante ou tout enseignant, il n'existe au Centre de services qu'un seul dossier où sont consignées les mesures disciplinaires.
- 5-6.16 Après avoir pris rendez-vous, l'enseignante ou l'enseignant, accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant syndical, peut consulter son dossier. Une représentante ou un représentant syndical peut aussi consulter ce dossier; toutefois, elle ou il doit détenir une autorisation écrite de l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- 5-6.17 A) Le grief en contestation d'une mesure disciplinaire prévue au présent article doit être logé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'envoi au Syndicat de la copie de la mesure disciplinaire, sous réserve de la clause 5-7.11 (EL).
- B) Les avertissements et réprimandes non versés au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant conformément au présent article, ne peuvent être produits ou invoqués lors de l'arbitrage.
- 5-6.18 Le présent article n'a pas pour effet d'invalidier ce qui a déjà été valablement fait avant la signature de cette entente.

5-6.19 Aux fins du présent article, les mois de septembre à juin sont les mois de travail à moins d'indications contraires prévues au calendrier scolaire officiel pour l'année scolaire en cours.

Les mois de travail sont ceux travaillés par l'enseignante ou l'enseignant concerné.

5-6.20 L'enseignante ou l'enseignant qui quitte définitivement le service du Centre de services peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier.

5-6.21 Toute rencontre dans le cadre du présent article doit se tenir durant la journée normale de travail de l'enseignante ou l'enseignant et toute libération, s'il y a lieu, est aux frais du Centre de services et n'est pas comptabilisée dans la banque de libérations prévue à la clause 3-6.06 (E6).

5-6.22 Toute mesure disciplinaire rescindée par le Centre de services ne peut être invoquée contre l'enseignante ou l'enseignant.

## **5-7.00 RENVOI**

5-7.01 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 5-7.02 (EL), la procédure prévue au présent article doit être suivie.

5-7.02 Le Centre de services 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.

5-7.03 La direction du Centre de services relève temporairement sans traitement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions.

Dès qu'une enseignante ou un enseignant est relevé de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

5-7.04 Tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre le Centre de services, le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné. Au cours de cette rencontre, le Centre de services indique les motifs de cette mesure.

L'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être informés par remise en mains propres, lettre, sous pli recommandé, poste certifiée ou par huissier – le Centre de services peut également informer le Syndicat par courriel à l'adresse choisie par celui-ci :

1. De l'intention du Centre de services de résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant;
2. De la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été ou sera relevé de ses fonctions;
3. De l'essentiel des faits à titre indicatif et des motifs au soutien de l'intention de congédier, et ce, sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.

Le fait pour le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher le Centre de services de procéder à la résiliation.

5-7.05 La résiliation du contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant ne peut être faite qu'entre le quinzième (15<sup>e</sup>) et le trente-cinquième (35<sup>e</sup>) jour à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été relevé de ses fonctions, à moins que le Centre de services et le Syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.

5-7.06 La résiliation ne peut se faire qu'après mûres délibérations à une session du Conseil d'administration du Centre de services convoquée à cette fin ou par la personne à qui celui-ci a délégué le pouvoir de prendre une telle décision selon le statut de l'enseignante ou de l'enseignant. Le Conseil d'administration ne peut déléguer ce pouvoir, lorsqu'il s'agit d'une enseignante régulière ou d'un enseignant régulier, qu'à la Directrice générale ou au Directeur général du Centre de services.

Advenant le cas où la décision doit être prise par la personne à qui le Conseil d'administration a délégué le pouvoir, celle-ci sera prise après mûres délibérations lors d'une rencontre où l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat auront été convoqués conformément à la clause 5-7.07 (EL).

Lors de cette rencontre, la personne à qui le pouvoir a été délégué, sera accompagnée de deux (2) gestionnaires du Centre de services qui accompagneront cette dernière dans sa prise de décision.

5-7.07 Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision de résilier ou non l'engagement sera prise, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la session du Conseil d'administration ou de la rencontre prévue à la clause 5-7.06 (EL).

Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la session publique du Conseil d'administration. Le Syndicat et le Centre de services peuvent convenir des modalités d'intervention.

Advenant le cas où la décision doit être prise par la personne à qui le Conseil d'administration a délégué le pouvoir, celle-ci sera prise après mûres délibérations lors d'une rencontre où l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat auront été convoqués conformément à la présente clause.

5-7.08 Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant est poursuivi au criminel et que le Centre de services juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, il peut la ou le relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à l'issue de son procès et les délais mentionnés à la clause 5-7.06 (EL) commencent à courir à compter de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant signifie au Centre de services qu'elle ou il a eu son jugement; telle signification doit être faite dans les vingt (20) jours de la date du jugement.

5-7.09 Avant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) 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, poste certifiée ou par huissier – le Centre de services peut également informer le Syndicat par courriel à

l'adresse choisie par celui-ci –, de la décision du Centre de services à l'effet de résilier ou de ne pas résilier le contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant et, le cas échéant, de la date à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a signifié au Centre de services, dans le cadre de la clause 5-7.08 (EL), qu'elle ou il a eu son jugement.

- 5-7.10 Si le Centre de services ne résilie pas le contrat d'engagement dans le délai prévu, l'enseignante ou l'enseignant ne subit aucune perte de traitement ou de suppléments et recouvre tous ses droits comme si elle ou il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.
- 5-7.11 Le grief en contestation d'un renvoi prévu au présent article doit être logé dans les vingt (20) jours de la réception par le Syndicat de ladite décision écrite.
- 5-7.12 En plus des dispositions prévues à l'Entente nationale sur la qualification légale, le Centre de services 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.
- 5-7.13 L'arbitre saisi du grief détermine si la procédure prescrite pour le renvoi a été suivie et si les raisons alléguées par le Centre de services au soutien de ce renvoi constituent l'une des causes de résiliation prévues à la clause 5-7.02 (EL).

L'arbitre peut annuler la décision du Centre de services 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 l'enseignant en cause et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel elle ou il a droit.

- 5-7.14 Avant la réussite du processus d'évaluation et de développement prévu aux clauses 5-1.14.02, 11-2.05.03 ou 13-2.06.03 (EL) d'une enseignante ou d'un enseignant, le Centre de services peut résilier en tout temps son engagement à condition que celle-ci ou celui-ci ne détienne pas un brevet d'enseignement valide.

## **5-8.00 NON-RENGAGEMENT**

- 5-8.01 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 5-8.02 (EL), la procédure prévue au présent article doit être suivie.
- 5-8.02 Le Centre de services ne peut décider du non-renouvellement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité, surplus de personnel dans le cadre de l'article 5-3.00 de la convention collective.
- 5-8.03 Le Syndicat doit être avisé au plus tard le 15 mai de chaque année, au moyen d'une liste à cet effet de l'intention du Centre de services de ne pas renouveler l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant ou de plusieurs enseignantes ou enseignants. L'enseignante ou l'enseignant concerné doit également être avisé au plus tard le 15 mai de l'intention du Centre de services de ne pas renouveler son engagement.

- 5-8.04 Dès que le Syndicat reçoit la liste, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.
- 5-8.05 A) Dans le cas de non-renouvellement pour une autre cause que le surplus de personnel :
1. Le Syndicat est avisé de la date, de l'heure et du lieu où la décision sera prise quant au non-renouvellement, et ce, au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la session.
  2. Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent intervenir et assister au vote lors de la rencontre prévue au paragraphe 1. Le Centre de services et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'intervention.
- B) Dans le cas de non-renouvellement pour surplus :
1. Lors de la transmission de l'échéancier des opérations prévu à la clause 5-3.16 F) A) (EL), le Syndicat est informé de la date où l'officière ou l'officier ou l'instance à qui le Conseil d'administration a délégué spécifiquement des pouvoirs en matière de non-renouvellement pour surplus procédera au non-renouvellement pour surplus.
  2. Le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant concerné peuvent transmettre leurs représentations à l'officière ou l'officier ou l'instance concernée.
- 5-8.06 Le Centre de services doit, avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année scolaire en cours, aviser l'enseignante ou l'enseignant concerné et le Syndicat, de sa décision de ne pas renouveler l'engagement de telle enseignante ou tel enseignant pour l'année scolaire suivante. L'avis doit contenir la ou les causes à l'appui de la décision du Centre de services.
- Tel non-renouvellement ne peut se faire qu'à une session du Conseil d'administration ou par la personne à qui celui-ci a délégué le pouvoir de prendre une telle décision selon le statut de l'enseignant ou l'enseignante. Le Conseil d'administration ne peut déléguer ce pouvoir, lorsqu'il s'agit d'une personne enseignant régulière ou d'un enseignant régulier, qu'à la Directrice générale ou au Directeur général du Centre de services.
- Advenant le cas où la décision doit être prise par la personne à qui le Conseil d'administration a délégué le pouvoir, celle-ci sera prise après mûres délibérations lors d'une rencontre où l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat auront été convoqués conformément à la clause 5-8.05 1) (EL).
- Lors de cette rencontre, la personne à qui le pouvoir a été délégué, sera accompagnée de deux (2) gestionnaires du Centre de services qui accompagneront cette dernière dans sa prise de décision.
- Dans le cas de non-renouvellement pour surplus, le paragraphe précédent ne s'applique pas.
- 5-8.07 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.

- 5-8.08 Le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant peut, si elle ou il conteste les causes invoquées par le Centre de services, 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'un centre de services scolaire, d'une école administrée par un ministère du gouvernement ou d'une autre institution d'enseignement désignée par la ou le ministre dans laquelle elle ou il a occupé chez un même employeur une fonction pédagogique ou éducative pendant deux (2) périodes de huit (8) mois ou plus, trois (3) périodes de huit (8) mois s'il y a eu changement d'employeur, dont chacune se situe dans une année d'engagement distincte comprise dans une période continue de cinq (5) ans ou moins.

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

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

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

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

- 5-9.01 L'enseignante ou l'enseignant et le Centre de services sont liés par un contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée, sous réserve des dispositions du présent article et de la convention collective.

### **Section 1**

#### **Démission**

- 5-9.02 A) Sauf dans le cas des mesures de résorption, l'enseignante ou l'enseignant qui ne désire pas renouveler son contrat à temps plein pour l'année scolaire suivante doit aviser le Centre de services avant le 1<sup>er</sup> juin.
- B) L'enseignante ou l'enseignant peut démissionner en tout temps pour les raisons suivantes moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours au Centre de services :
1. Déménagement à la suite d'une mutation de sa conjointe ou son conjoint au-delà de cinquante (50) kilomètres;
  2. Mariage, divorce, séparation sur présentation de preuve au Centre de services;

3. Si, au Centre de services, une telle démission a pour effet de réduire le nombre d'enseignantes ou d'enseignants en disponibilité ou versés à la suppléance régulière;
  4. En cas d'invalidité physique ou mentale, mais après épuisement des bénéfices auxquels elle ou il a droit en vertu des dispositions de la convention collective;
  5. Lorsqu'elle ou il détient une offre d'emploi qui constitue une promotion. Les parties conviennent qu'il y a promotion lorsque le maximum de l'échelle salariale du nouveau poste est supérieur au maximum de l'échelle de traitement de l'enseignante ou l'enseignant concerné;
  6. Lors du décès de la conjointe ou du conjoint.
  7. Toute autre raison jugée valable par le Centre de services.
- 5-9.03 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant à temps partiel se voit offrir un contrat plus avantageux, elle ou il peut quitter son emploi au moment où le Centre de services aura engagé une remplaçante ou un remplaçant.
- 5-9.04 Le Centre de services peut permettre à une enseignante ou un enseignant de démissionner lorsque cette dernière ou ce dernier constate que, avant ou au moment de l'embauche, le Centre de services lui a fait des représentations écrites non conformes *prima facie* aux droits que lui confère la convention collective.
- 5-9.05 Le fait de démissionner pour l'une ou l'autre des raisons prévues aux clauses précitées ne constitue pas un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant. Ces démissions, sous réserve qu'elles respectent les termes de l'article 5-9.00 (EL), sont réputées acceptées par le Centre de services.
- 5-9.06 Le Centre de services informe dans les meilleurs délais le Syndicat de toute démission.
- 5-9.07 Ces démissions ne peuvent avoir pour effet d'annuler l'un ou l'autre des droits prévus à la convention collective, y compris toutes sommes dues que l'enseignante ou l'enseignant peut recevoir en vertu de la convention collective.
- 5-9.08 A) Une démission ne peut être sollicitée ou demandée de façon directe par le Centre de services ou une de ses représentantes ou un de ses représentants. Une telle démission est réputée avoir été sollicitée et par conséquent est nulle et sans effet.
- B) Lorsqu'une démission donnée en de telles circonstances est acceptée par le Centre de services, telle acceptation peut être contestée par le Syndicat ou l'enseignante ou l'enseignant selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective.
- 5-9.09 Toute enseignante ou tout enseignant démissionnaire est réputé être considéré comme une salariée ou un salarié représenté par le Syndicat accrédité aux fins de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

## **Section 2**

### **Bris de contrat**

5-9.10 Quand la démission n'est pas acceptée par le Centre de services ou n'est pas expressément permise par la convention collective, telle démission constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date de son départ.

5-9.11 Quand une enseignante ou un enseignant ne se rapporte pas ou ne se présente plus au poste qui lui est assigné pendant une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs et qu'elle ou il ne fournit aucune raison valable de son absence, telle absence après cette période de dix (10) jours constitue un bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant à compter de la date du début de son absence.

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

De plus, le Centre de services ne peut procéder au bris de contrat lorsque les trois (3) conditions suivantes sont rencontrées :

1. L'enseignante ou l'enseignant a justifié son absence par un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité, conformément à la clause 5-10.34 A) (E6);
2. Le Centre de services refuse de reconnaître ou de poursuivre l'invalidité;
3. Un grief a été déposé en vertu de la clause 5-10.35 (E6).

5-9.12 Tout bris de contrat par l'enseignante ou l'enseignant a pour effet de permettre en tout temps la résiliation de son contrat d'engagement et l'annulation de tous ses droits.

Telle résiliation se fait conformément à la procédure prévue au présent article.

5-9.13 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant est en situation de bris de contrat, le Centre de services en avise le Syndicat avant de procéder à la résiliation du contrat et laisse au Syndicat un délai raisonnable pour lui permettre de faire les représentations nécessaires auprès du Centre de services.

5-9.14 Telle résiliation ne peut se faire qu'après mûres délibérations à une session du Conseil d'administration du Centre de services convoquée à cette fin ou par la personne à qui celui-ci a délégué le pouvoir de prendre une telle décision selon le statut de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-9.15 L'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat doivent être informés par lettre, sous pli recommandé, poste certifiée ou par huissier à la dernière adresse connue, de la décision du Centre de services de résilier son engagement. Le Centre de services peut également informer le Syndicat par courriel à l'adresse choisie par celui-ci.



## **5-11.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**

5-11.01 Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit avertir la direction d'établissement de son absence et du moment prévu de son retour au travail, et ce, selon les procédures prévues à cet effet dans son établissement et communiquées à l'enseignante ou l'enseignant au début de l'année scolaire.

5-11.02 À son retour, l'enseignante ou l'enseignant remet à la direction d'établissement une attestation des motifs de son absence en remplissant le formulaire prévu à cet effet par le Centre de services. L'autorisation de la direction d'établissement prévue au formulaire d'attestation d'absences ne porte que sur le suivi administratif à assurer à cette déclaration et la transmission des informations au service approprié aux fins de traitement.

Il est entendu que ce formulaire doit contenir la durée et le motif de l'absence de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-11.03 L'enseignante ou l'enseignant s'absente sans perte de traitement si elle ou il est convoqué par le Centre de services ou par la direction d'établissement pour participer durant les heures régulières de travail à un comité prévu à la convention collective.

5-11.04 Les retards motivés par l'enseignante ou l'enseignant et acceptés par la direction d'établissement ne peuvent être considérés comme des absences.

5-11.05 A) Lorsque, pour des raisons de bris d'équipement, de feu, d'inondation, de panne d'électricité, de conditions climatiques, etc., le Centre de services doit fermer temporairement un établissement ou une partie d'établissement pour les élèves, toutes les enseignantes et tous les enseignants, excepté la suppléante ou le suppléant occasionnel, dont les élèves sont touchés par ladite fermeture s'absentent sans perte de traitement pour la durée de la fermeture de l'établissement aux élèves.

B) La suppléante ou le suppléant occasionnel présent au travail la veille et le lendemain de la période de fermeture temporaire, pour les raisons mentionnées au paragraphe A) ci-dessus, pour remplacer la même enseignante ou le même enseignant a droit d'être rémunéré pour une (1) journée maximum.

C) Le paragraphe A) ci-dessus s'applique également lorsque l'établissement est fermé lors de journées pédagogiques. Le présent paragraphe ne s'applique pas à la suppléante ou au suppléant occasionnel.

D) L'enseignante ou l'enseignant dispensant de l'enseignement dans le cadre de services aux entreprises (SAE) ou de formation à distance (FAD), dont la prestation de travail était préalablement prévue à l'extérieur du centre de services pour cette journée, conformément à une décision de la direction d'établissement, n'est pas visé par le paragraphe A) ci-dessus.

E) Nonobstant le paragraphe A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui s'absente pour cause de maladie, verra sa banque de congé prévue à la clause 5-10.36 (E6) débitée d'une journée d'absence.

- 5-11.06 Aux fins de la présente convention et, sous réserve des lois électorales, fédérale et provinciale, lorsqu'un congé pour élection est accordé aux enseignantes et enseignants, la suppléante ou le suppléant occasionnel présent au travail la veille et le lendemain dudit congé pour remplacer la même enseignante ou le même enseignant est réputé être au travail pour cette journée d'élection.
- 5-11.07 La contestation par le Centre de services des motifs d'absence ne peut se faire que dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la remise du formulaire d'attestation des motifs d'absence pour les motifs autres que la maladie.

## **5-12.00 RESPONSABILITÉ CIVILE**

- 5-12.01 Le Centre de services s'engage à prendre fait et cause de toute enseignante ou tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à taux horaire et la suppléante ou le suppléant occasionnel) dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la direction d'établissement) 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 ou intentionnelle.

- 5-12.02 Dès que la responsabilité légale du Centre de services a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, le Centre de services dédommage toute enseignante ou tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à l'école, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, le Centre de services dédommage l'enseignante ou l'enseignant même si la responsabilité du Centre de services 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.

L'enseignante ou l'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit, au préalable, avoir soumis une réclamation à son assureur privé et démontrer que celle-ci a été refusée en tout ou en partie. La réclamation adressée au Centre de services doit être produite par écrit et accompagnée des pièces justificatives pertinentes.

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

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

## **5-14.00 CONGÉS SPÉCIAUX (ARRANGEMENT LOCAL)**

5-14.02 G) Conformément à la clause 5-14.02 G) (E6), en plus des raisons qui y sont indiquées, le Centre de services et le Syndicat conviennent que les trois (3) jours ouvrables prévus au paragraphe G) de la clause 5-14.02 (E6) peuvent être utilisés pour les raisons suivantes :

- A) Accident, panne, crevaison ou vol d'automobile : maximum d'une (1) journée par occasion avec preuve;
- B) Présence en cour dans une cause concernant l'enseignante ou l'enseignant (régie des loyers, procédures de divorce, etc.);
- C) Affaires personnelles :

L'enseignante ou l'enseignant peut utiliser ces congés pour affaires personnelles, moyennant un préavis écrit, à sa direction d'établissement, d'au moins vingt-quatre (24) heures.

La troisième (3<sup>e</sup>) journée peut être utilisée seulement qu'après épuisement de la banque de six (6) jours prévue à la clause 5-10.36 (E6).

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de trois (3) jours ouvrables de la présente banque de congés spéciaux.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par journée complète et ne peut être accordé la veille ou le lendemain ouvrable des congés prévus à la clause 5-10.36 F) (E6).

Pour des raisons exceptionnelles, la direction d'établissement peut demander de reporter ce congé à une autre date que celle demandée;

- D) Obligations familiales (avec preuve) :

Conformément à la clause 5-14.07 (E6), les congés spéciaux, ci-dessous mentionnés, peuvent être utilisés seulement après épuisement de la banque de six (6) jours prévue à la clause 5-10.36 (E6).

Ces congés peuvent être pris par demi-journée.

1. Maladie, accident ou hospitalisation d'urgence de son enfant mineur ou à charge, toute personne à charge ou par mandat, la conjointe ou le conjoint :
  - a) lors de maladie de l'enfant, une déclaration solennelle à défaut d'une preuve médicale est acceptée;
  - b) la conjointe ou le conjoint est admissible seulement lors des soins médicaux d'urgence.

2. Traitement médical tel que chirurgie d'un jour, oncologie, hémodialyse ou autre traitement de même nature qui requiert l'accompagnement de son enfant mineur ou à charge, toute personne à charge ou par mandat, la conjointe ou le conjoint, le père et la mère (ou qui ont agi à ce titre).
3. Démarche d'institutionnalisation de son enfant mineur ou à charge, toute personne à charge ou par mandat, la conjointe ou le conjoint, le père et la mère (ou qui ont agi à ce titre).
4. Accompagnement de son enfant mineur ou à charge pour consultation professionnelle liée à l'éducation ou à la santé.
5. Accompagnement en phase terminale de son enfant mineur ou à charge, toute personne à charge ou par mandat, la conjointe ou le conjoint, le père et la mère (ou qui ont agi à ce titre).

**5-15.00 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**

**Dispositions générales**

- 5-15.01 La demande écrite d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel ou du renouvellement d'un tel congé doit être transmise au Centre de services avant le 15 mars et doit établir clairement les motifs à son soutien (5-15.06 ou 5-15.16 (EL)).
- 5-15.02 Malgré la clause précédente, en tout temps, le Centre de services peut accorder un congé sans traitement à une enseignante ou un enseignant pour un motif prévu à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) ou pour une autre raison qu'il juge valable.
- 5-15.03 À moins de circonstances particulières, tout congé sans traitement peut être renouvelé par le Centre de services pour une période d'une (1) année scolaire jusqu'à concurrence de deux (2) renouvellements.

Toutefois, en principe, le congé sans traitement pour réflexion sur l'orientation professionnelle ne peut être renouvelé, à moins que le Centre de services n'en décide autrement.

Le Centre de services peut en tout temps accorder tout autre renouvellement qu'il juge valable.

- 5-15.04 Si, à la suite d'une entente approuvée par le Ministère entre une enseignante ou un enseignant, le Centre de services et l'un des gouvernements, une enseignante ou un enseignant à l'emploi du Centre de services accepte d'enseigner en dehors du Québec, ladite enseignante ou ledit enseignant a droit à tous les avantages accordés à l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement, mais, dans ce cas, elle ou il demeure assujéti au régime syndical et aux déductions des cotisations syndicales. À la requête de la ou du ministre, le Centre de services accorde un congé sans traitement à toute telle enseignante ou tout tel enseignant.

5-15.05 Pour l'application du présent article, la définition de conciliation travail-famille doit correspondre à l'un ou l'autre des éléments suivants :

1. Enfant de l'enseignante ou l'enseignant (ou sous sa tutelle) pour les motifs reliés à l'éducation de l'enfant mineur, maladie de longue durée, handicap important (non autonome) ou en perte d'autonomie;
2. Conjointe ou conjoint ou parents de l'enseignante ou l'enseignant (ou qui ont agi comme parents de l'enseignante ou l'enseignant) pour les motifs de maladie de longue durée, handicap important (non autonome) ou en perte d'autonomie;
3. Toute personne à la charge de l'enseignante ou l'enseignant pour les motifs de maladie de longue durée, handicap important (non autonome) ou en perte d'autonomie.

**Dispositions touchant les congés sans traitement à temps plein**

5-15.06 Le Centre de services accorde des congés sans traitement à temps plein à toute enseignante ou à tout enseignant régulier pour les raisons suivantes :

- a) études à temps plein (minimum vingt (20) crédits) et à temps partiel (minimum quinze (15) crédits) relatives à l'enseignement;
- b) renouvellement de congé pour études à temps plein (minimum vingt (20) crédits) et à temps partiel (minimum quinze (15) crédits) relatives à l'enseignement en vue d'un diplôme initialement recherché (pour un (1) an);
- c) congé recommandé par un médecin et attesté par un certificat médical;
- d) réflexion sur l'orientation professionnelle (sous réserve de 5-15.08 (EL))<sup>1</sup>;
- e) mutation de la conjointe ou du conjoint au-delà de cinquante (50) kilomètres de son domicile;
- f) évènement familial tragique;
- g) conciliation travail-famille (5-15.05 (EL));
- h) promotion de l'enseignante ou de l'enseignant.

Pour toute situation particulière qui se présenterait, à la suite de l'application du présent paragraphe, le Centre de services et le Syndicat peuvent se rencontrer afin de chercher une solution.

5-15.07 De plus, sous réserve de la clause 5-4.04 (E6), le Centre de services accorde à une enseignante ou un enseignant régulier tout congé sans traitement à temps plein qui permet de réduire le nombre d'enseignantes et d'enseignants en disponibilité ou affectés au champ 21 ou le nombre d'enseignantes et d'enseignants à être mis en disponibilité ou à être affectés au champ 21, et ce, pourvu que la demande soit faite avant le 30 juin.

---

<sup>(1)</sup> Ce congé ne vise pas l'exercice d'un emploi d'enseignement, notamment dans une autre institution d'enseignement.

- 5-15.08 Le Centre de services n'accorde le congé pour réflexion sur l'orientation professionnelle qu'aux enseignantes ou enseignants qui, après cinq (5) années de service au Centre de services, en font la demande.
- 5-15.09 L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement est réputé de retour en fonction pour l'année scolaire suivante, à moins qu'elle ou il obtienne un renouvellement selon la clause 5-15.03 (EL).
- Toutefois, si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas de retour à sa fonction lors du début de l'année de travail ou que le dossier de celle-ci ou de celui-ci n'a pas été activé au secteur de la rémunération, le Centre de services n'est pas tenu de lui verser la rémunération prévue à la clause 6-9.01 (EL).
- 5-15.10 Durant son absence, l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement, cumule l'ancienneté, conserve les années d'expérience et les années de service qu'elle ou il détenait, conformément à la convention collective, au moment de son départ.
- 5-15.11 Malgré la clause 5-15.10 (EL), l'enseignante ou l'enseignant en congé sans traitement à temps plein accroit :
- a) le nombre de ses années d'expérience lorsqu'elle ou il enseigne pendant la période requise pour constituer une année d'expérience selon la convention collective ou dans le cas où la présente entente le stipule expressément;
  - b) le nombre de ses années d'expérience si elle ou il est en congé sans traitement pour études dans le cadre de la clause 6-4.04 (E6).
- Dans ce cas, l'année d'expérience est reconnue lorsque l'enseignante ou l'enseignant présente la preuve de la réussite complète de ses cours pour au moins vingt (20) crédits. L'année d'expérience est reconnue selon les modalités de délais prévus à la clause 6-4.08 (E6).
- 5-15.12 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 le Centre de services pour et au nom de ladite enseignante ou dudit enseignant durant son congé.
- 5-15.13 Quand une enseignante ou un enseignant atteint d'une invalidité prolongée attestée par un certificat médical indiquant la nature et la durée de l'invalidité a épuisé les bénéfices prévus à la clause 5-10.27 (E6) et ne reçoit du Centre de services aucune prestation d'assurance maladie, ladite période sans prestation d'assurance maladie payée par le Centre de services est considérée comme un congé sans traitement aux fins de rachat de service à l'un des régimes de retraite, et ce, tant que l'enseignante ou l'enseignant a un lien d'emploi avec le Centre de services.
- 5-15.14 Sous réserve de l'article 5-5.00 (E6), le Centre de services peut accorder un congé sans traitement à une enseignante ou un enseignant qui accède à un poste de cadre. Toutefois, ce congé ne peut être renouvelé à moins de décision contraire du Centre de services.
- 5-15.15 A) En cas de doute sérieux, le Centre de services peut vérifier si un congé sans traitement à temps plein est utilisé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il a été obtenu.

- B) Le Centre de services peut en tout temps résilier l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant qui utilise son congé sans traitement pour d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu.
- C) L'enseignante ou l'enseignant doit sans délai aviser le Centre de services si le motif pour lequel elle ou il a obtenu un congé n'existe plus. Dans ce cas, le Centre de services annule le congé sans traitement selon les conditions qui suivent :
1. Si l'information est transmise avant l'application de la clause 5-3.14 (E6), l'enseignante ou l'enseignant réintègre son poste dans son établissement, son champ et sa discipline pour l'année qui suit;
  2. Si l'information est transmise après l'application de la clause 5-3.14 (E6) et qu'il n'y a aucun surplus à résorber dans l'établissement, l'enseignante ou l'enseignant réintègre son poste dans son établissement, son champ et sa discipline pour l'année qui suit;
  3. Si l'information est transmise après l'application de la clause 5-3.14 (E6), mais avant la tenue du premier affichage des prioritaires prévu à la clause 5-1.14.14 (EL) et qu'il y a surplus dans l'établissement et dans le champ ou la discipline de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci est affecté au champ 21 b)<sup>(2)</sup>. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant devra choisir un poste de remplacement pour l'année scolaire qui suit, après les enseignantes ou enseignants qui ont été affectés au champ 21 pour surplus d'affectation et avant la tenue du premier affichage des prioritaires prévu à la clause 5-1.14.14 (EL).

Les autres dispositions prévues pour les enseignantes et enseignants affectés au champ 21 s'appliquent à ces personnes;

4. Si l'information est transmise après le 1<sup>er</sup> juillet, le Centre de services n'a aucune obligation de réintégration pour l'année scolaire suivante et le paragraphe de la clause 5-15.15 B) (EL) ne peut s'appliquer.

#### **Dispositions touchant les congés sans traitement à temps partiel**

5-15.16 Les dispositions suivantes s'appliquent concernant le congé sans traitement à temps partiel.

- A) Le Centre de services accorde :

---

<sup>(2)</sup> Le champ 21 b) n'existe que pour l'enseignante et l'enseignant ayant obtenu un congé sans traitement à temps plein pour l'année scolaire suivante et qui informe le Centre de services, avant le 1<sup>er</sup> juillet, que le motif pour lequel elle ou il l'a obtenu n'existe plus.

1. Pour chacun des écoles secondaires, jusqu'à concurrence d'un (1) congé par tranche de huit (8) enseignantes ou enseignants à temps plein ou l'équivalent affectés à l'établissement<sup>(3)(4)</sup>;
2. Pour chacune des écoles primaires, jusqu'à concurrence d'un (1) congé par tranche de cinq (5) enseignantes ou enseignants à temps plein ou l'équivalent affectés à l'établissement<sup>(3)(4)</sup>.

Aux fins d'application du présent paragraphe A), l'ensemble des spécialistes du préscolaire et du primaire est considéré comme s'il constituait une école primaire.

Dans le cas où la direction d'établissement décide d'appliquer le quota prévu à la présente clause parce que le nombre de demandes dépasse le quota autorisé, l'octroi des congés se fait selon l'ordre suivant :

- a) motif de conciliation travail-famille;
- b) rotation donc favoriser les premières demandes;
- c) affaires personnelles.

Dans le cas où un congé n'est pas accordé à la suite de l'application de ces critères, l'enseignante ou l'enseignant peut acheminer une demande au Centre de services.

Pour toute situation particulière qui se présenterait, à la suite de l'application du présent paragraphe, le Centre de services et le Syndicat peuvent se rencontrer pour chercher une solution.

- B) Les congés sans traitement à temps partiel en vue d'un emploi à temps partagé s'appliquent au niveau préscolaire et au niveau primaire selon les conditions suivantes :

1. Lorsque deux (2) enseignantes ou enseignants partagent les responsabilités d'un poste à temps plein auprès d'un groupe formé des mêmes élèves, et ce, pour la totalité de l'année à chaque semaine ou en demi-année;
2. La ou le titulaire est l'enseignante ou l'enseignant régulier (sauf dans le cas où celle-ci ou celui-ci est dans un programme de retraite progressive tel que prévu à la clause 5-15.17 (EL));
3. La ou le partenaire est l'enseignante ou l'enseignant qui assume la partie de tâche du titulaire en congé;

---

<sup>(3)</sup> Si la fraction est inférieure à 0,5, on n'en tient pas compte; si la fraction est égale ou supérieure à 0,5, on complète la fraction à l'unité.

<sup>(4)</sup> Les quotas peuvent s'appliquer lorsqu'il y a un problème de remplacement.



4.
  - a) Sous réserve des dispositions de la convention collective, la direction d'établissement choisira la ou le partenaire après s'être assurée de la compatibilité des deux (2) enseignantes ou enseignants partenaires. Dans la mesure du possible, la ou le titulaire doit recommander une ou un partenaire;
  - b) la ou le partenaire doit être confirmé dans les jours qui suivent la tenue du premier affichage des prioritaires prévu à la clause 5-1.14.14 (EL);
  - c) si aucun partenaire n'a été trouvé selon le paragraphe a) de la présente clause, le besoin est offert au prochain affichage hebdomadaire prévu à la clause 5-1.14.18 (EL);
  - d) sous réserve de la clause 5-15.16 A) (EL), la demande de congé acceptée ne peut être effective tant qu'une ou un partenaire légalement qualifié n'a pas été trouvé par l'enseignante ou l'enseignant, la direction d'établissement ou le Centre de services;
5. La direction d'établissement accorde la journée demandée pourvu que cela n'occasionne pas de conflits d'horaire ou de difficultés de remplacement. Si c'est le cas et que, par conséquent, le nombre de demandes pour une journée donnée est supérieur à celui pouvant être accordé, la recherche du consensus par les enseignantes et enseignants concernés est souhaitable. À défaut, le choix sera effectué par ordre d'ancienneté;
6. Si la ou le titulaire ou la ou le partenaire doit s'absenter pour une courte durée, le remplacement est offert à l'autre;
7. Si la ou le partenaire doit s'absenter pour une longue période ou abandonne le poste, le remplacement est d'abord offert à la ou le titulaire. En cas de refus, la ou le titulaire peut faire une recommandation de remplacement. Cependant, la ou le titulaire doit suppléer jusqu'à ce qu'une ou un remplaçant soit trouvé, et ceci, pour une période maximale de vingt (20) jours ouvrables;
8. Les conditions de travail applicables le sont au prorata du temps travaillé pour chaque enseignante ou enseignant;
9. Lorsqu'une journée pédagogique arrive un jour où l'enseignante ou l'enseignant est en congé sans traitement et qu'il est essentiel que celle-ci ou celui-ci soit présent à ladite journée pédagogique, l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter à la journée pédagogique et la direction d'établissement doit lui permettre de reprendre son temps lors d'une autre journée pédagogique.

5-15.17 Une enseignante ou un enseignant inscrit dans un programme de retraite progressive comme prévu à l'article 5-21.00 (E6), peut remplir la fonction de partenaire tel qu'énoncé à la clause 5-15.16 B) 3. (EL).

Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant demeure le détenteur du poste aux fins d'application des clauses 5-3.16 et 5-3.17 (EL) et le poste est offert selon le mécanisme prévu à la clause 5-1.14 (EL).

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

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

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

- 5-19.01 Le Centre de services favorise la déduction à la source des contributions à une caisse d'économie acceptée par le Syndicat.
- 5-19.02 Dans les trente (30) jours d'un avis signé par une enseignante ou un enseignant, le Centre de services déduit à la source les montants indiqués sur cet avis et, le lendemain même des retraits, le Centre de services remet les montants ainsi retenus à la caisse d'économie.

Le Centre de services favorise la transmission de toute publicité concernant la caisse d'économie demandée par cette dernière.

## **CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**

### **6-8.00 DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION**

#### **6-8.04 Coupures de traitement (arrangement local)**

Le Centre de services et le Syndicat conviennent de remplacer la clause 6-8.04 (E6) par ce qui suit :

A) Le Centre de services déduit du traitement annuel applicable, ainsi que des suppléments s'il y a lieu, les montants prévus au paragraphe B), de l'enseignante ou de l'enseignant dans les cas suivants :

1. Absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail ;
2. Absences non autorisées ou utilisées à des fins autres que celles autorisées.

B) Lors d'une absence d'une journée complète de travail dans l'établissement, le Centre de services déduit l'équivalent d'un deux-centième (1/200) du traitement annuel.

Lorsque cette absence de l'établissement est inférieure à une journée complète, le Centre de services déduit l'équivalent à un millième (1/1000) du traitement annuel par période de quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes d'absence. La coupure de traitement s'applique uniquement aux éléments assignés à l'horaire.

C) La coupure de traitement pour une même journée est limitée à un deux-centième (1/200) du traitement annuel.

D) La coupure de traitement prévu au premier alinéa du paragraphe B) se fait nonobstant ce qui était prévu à l'horaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant.

E) Pour l'application de la présente clause, seul le temps de travail effectué dans l'établissement ou au lieu déterminé par la direction d'établissement est considéré.

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

6-9.01 A) Le Centre de services émettra un relevé de paie Web tous les deux (2) jeudis contenant les renseignements énumérés à la clause 6-9.08 (EL).

À compter de la signature de la présente Entente locale, le Centre de services n'émettra des relevés de paie qu'en format électronique. Par la suite, uniquement l'enseignante ou l'enseignant qui recevait déjà en format papier pourra continuer à les recevoir dans son établissement d'attache.

- B) Si un de ces jeudis n'est pas un jour ouvrable, le document mentionné au paragraphe A) précédent est remis aux enseignantes ou enseignants le jour ouvrable qui précède ledit jeudi, exceptionnellement au plus tard le jour ouvrable suivant.
- C) Le versement de traitement s'effectue par dépôt direct auprès de l'institution financière choisie par chaque enseignante ou enseignant, à tous les deux (2) jeudis selon le calendrier de paie du Centre de services.

Pour chaque année scolaire, lorsque le calendrier de paie prévoit que le premier (1<sup>er</sup>) versement dû aux enseignantes et enseignants correspondra à un jeudi qui précède la rentrée au travail des enseignantes et enseignants, le Centre de services, nonobstant la clause 6-8.01 (E6), étale les versements (ajustement de dix (10) mois) en portant de quatre (4) à cinq (5) le nombre de versements effectués durant la période estivale.

- D) Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant de retour d'un congé sans traitement à temps plein au sens de la clause 5-15.09 (EL), le premier (1<sup>er</sup>) versement de traitement de l'année scolaire s'effectue le même jour que les autres enseignantes et enseignants si son dossier a été activé auprès du secteur de la rémunération, selon le formulaire prévu à cet effet.
- E) L'enseignante ou l'enseignant qui désire changer d'institution financière doit aviser, par écrit, le Centre de services sans délai. Le Centre de services dispose alors de dix (10) jours pour effectuer le changement.

6-9.02 Sous réserve de ses droits, le Centre de services émet un chèque de remplacement à l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas reçu le traitement qui lui est dû dès confirmation du non-dépôt par l'institution financière, ou en cas de panne du système du Centre de services ou de son répondant.

6-9.03 La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré, par dépôt direct, auprès de l'institution financière de son choix aux mêmes dates que le versement de traitement pour les enseignantes et enseignants sous contrat.

6-9.04 Lorsque le Centre de services a procédé à un reclassement selon l'article 6-3.00 (E6), il réajuste le traitement de ladite enseignante ou dudit enseignant au plus tard à la deuxième (2<sup>e</sup>) paie qui suit et lui verse la rétroactivité salariale due, s'il y a lieu.

- 6-9.05
  - A) Toute enseignante ou tout enseignant qui constate une modification particulière sur sa paie peut, après avoir reçu des informations par téléphone, prendre rendez-vous avec le Centre de services afin de recevoir des explications appropriées. Elle ou il peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical si elle ou il le désire.
  - B) Lorsque le traitement d'un nombre important d'enseignantes ou d'enseignants doit subir des modifications particulières, le Centre de services inscrit sur le relevé de paie des informations permettant de comprendre les modifications apportées ou réfère à un avis qui leur est communiqué.

- 6-9.06 A) Si le Centre de services a versé en trop, autre qu'une avance de salaire, un montant à une enseignante ou un enseignant, il doit l'informer sur la nature du montant et s'entendre avec elle ou lui sur les modalités de remboursement. Cette entente doit intervenir entre l'enseignante ou l'enseignant et le Centre de services.

Le Centre de services peut également procéder par compensation des sommes qui lui sont dues sur des sommes découlant d'un rappel de traitement à verser à l'enseignante ou à l'enseignant ou d'une avance de salaire. Dans ces cas, les paragraphes B), C) et D) de la présente clause ne s'appliquent pas.

- B) S'il n'y a pas d'entente, le Centre de services ne peut prélever plus de 20 % du montant brut de chaque paie de l'enseignante ou l'enseignant.
- C) Malgré le paragraphe B) précédent, la récupération doit se faire pendant la même année scolaire même si cela implique que les remboursements dépassent le montant prévu audit paragraphe B).
- D) Malgré le paragraphe C) précédent, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu à un remboursement dépassant 50 % de son traitement net par période de paie. S'il y a un solde, le remboursement s'effectue l'année scolaire suivante, conformément au paragraphe B) de la présente clause.
- E) S'il y a démission ou bris de contrat, le solde du montant dû est déduit de la dernière paie.
- F) L'application du paragraphe E) précédent ne peut avoir pour effet d'empêcher le Centre de services de récupérer le montant dû par l'enseignante ou l'enseignant.
- G) Lorsque le Centre de services décide de réclamer des montants versés en trop, il doit le faire dans les six (6) mois de la date de départ de l'enseignante ou l'enseignant.

6-9.07 Le relevé de paie doit comprendre les renseignements suivants :

1. Nom et prénom de l'enseignante ou l'enseignant;
2. Date et période de paie;
3. L'échelon selon l'échelle de traitement unique;
4. Nombre d'unités et traitement à 1/200<sup>e</sup>;
5. Heures excédentaires et suppléance dépannage;
6. Détails des déductions (lorsque le système en place au Centre de services le permet) : impôts, RRQ, RQAP ou RREGOP, assurance-emploi, cotisations syndicales, assurances, caisse d'économie, coupure de traitement;
7. Paie nette et montant brut;
8. Total cumulatif de chacun des items précédents, lorsque le système en place au Centre de services le permet.

- 6-9.08 L'enseignante ou l'enseignant, qui a subi une coupure de traitement à la suite d'une erreur de la part du Centre de services, a droit au remboursement du traitement ainsi coupé, dans les trois (3) semaines de l'avis par l'enseignante ou l'enseignant au Centre de services.
- 6-9.09 À la paie de la mi-mars et de la mi-juillet de chaque année scolaire, le Centre de services verse aux enseignantes et enseignants les montants dus, respectivement au 31 janvier et à la dernière journée de présence des élèves en juin, en vertu de la clause 8-8.01 (E6) (dépassement du maximum d'élèves par groupe selon les informations fournies conformément à la clause 3-3.07 B) (EL)).
- 6-9.10 Tous les montants spécifiques payables à l'enseignante ou l'enseignant à titre de remboursement sont versés dans les trente (30) jours de sa demande.
- 6-9.11 Les montants dus, à la suite de la rupture du lien d'emploi, doivent être versés dans un délai de trente (30) jours suivant l'avis écrit et émis par le Centre de services ou reçu au Centre de services, selon le cas.
- 6-9.12 Le Centre de services doit remettre un premier (1<sup>er</sup>) versement de traitement dans les vingt-cinq (25) jours de leur entrée en fonction aux enseignantes et enseignants suivants, pourvu qu'elles ou ils aient remis tous les documents et renseignements nécessaires à l'ouverture ou à la réactivation de leur dossier :
- A) L'enseignante ou l'enseignant qui ne possède aucun dossier au Centre de services;
  - B) L'enseignante ou l'enseignant non régulier qui n'a reçu aucun traitement pendant une période continue de dix-huit (18) mois;
  - C) L'enseignante ou l'enseignant qui obtient un contrat d'engagement après le 1<sup>er</sup> août;
  - D) L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire;
  - E) La suppléante ou le suppléant occasionnel.
- Le délai de vingt-cinq (25) jours est prolongé du nombre de jours de retard de l'enseignante ou l'enseignant à remettre lesdits documents ou renseignements.
- 6-9.13 A) Les montants dus en vertu de la clause 5-10.36 (E6) sont versés à l'enseignante ou l'enseignant au plus tard le 31 juillet. Si un montant est versé en trop, le Centre de services le récupère au début de l'année scolaire suivante, selon les modalités qu'il détermine.
- B) Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant pour lequel il y a rupture du lien d'emploi au 30 juin, les montants dus en vertu de la clause 5-10.36 (E6) sont versés au plus tard le 31 juillet.

6-9.14 Conformément à l'article 73 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), le congé visé dans les articles 67, 68 et 69 de cette loi est remplacé par une indemnité compensatoire.

Telle indemnité est équivalente à celle fixée par l'article 74 de cette loi et est versée régulièrement, c'est-à-dire à chaque paie, aux enseignantes et enseignants à taux horaire et aux suppléantes et suppléants occasionnels.

## **CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT**

### **7-2.00 PERFECTIONNEMENT (SOUS RÉSERVE DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL)**

#### **7-2.01 Principes généraux**

- A) Le système de perfectionnement est conçu en fonction des besoins des établissements et du Centre de services.
- B) Les enseignantes et enseignants réguliers, les enseignantes et enseignants à temps partiel, de même que les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article.
- C) L'enseignante ou l'enseignant en disponibilité est considéré comme une enseignante ou un enseignant régulier aux fins de remboursement des frais de formation.
- D) Le Centre de services peut exiger la participation de toute enseignante ou tout enseignant aux activités de perfectionnement lorsque ces activités de perfectionnement s'effectuent à l'intérieur de l'horaire régulier.

#### **7-2.02 Activités de perfectionnement**

##### **A) Formation**

Ensemble des activités de perfectionnement organisées par des institutions reconnues par le Ministère et conduisant à un changement de scolarité.

##### **B) Perfectionnement organisationnel**

Ensemble des activités de perfectionnement requises ou organisées par le Centre de services.

##### **C) Mise à jour**

Ensemble des activités de perfectionnement, ayant un lien avec la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant, ne conduisant pas à un changement de scolarité et destinées à améliorer les services éducatifs. De plus, les projets collectifs, les colloques et les congrès sont reconnus comme des activités de mise à jour.

Ces activités doivent posséder l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- a) être des projets collectifs comprenant des activités à être proposées et pratiquées par un ou des groupes d'enseignantes ou d'enseignants;
- b) être des projets individuels soumis par les enseignantes ou enseignants.



### **7-2.03 Comités de perfectionnement**

- A) Le Centre de services et le Syndicat forment un Comité central de perfectionnement.
- B) Chaque établissement crée une Instance locale de perfectionnement.

### **7-2.04 Composition du Comité central de perfectionnement**

Le Comité central est paritaire et compte trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat et trois (3) représentantes ou représentants du Centre de services.

### **7-2.05 Responsabilités du Comité central de perfectionnement**

- A) Faire des recommandations au Centre de services sur la politique générale de perfectionnement.
- B) Faire des recommandations au Centre de services sur la répartition du budget prévue à la clause 7-2.11 (EL) et établir les sommes à répartir entre les établissements.
- C) Faire des recommandations au Centre de services et proposer aux établissements des modalités et des quantités de remboursement des activités de mise à jour.
- D) Recevoir tout litige provenant d'une instance locale de perfectionnement que lui soumet une enseignante ou un enseignant ou un groupe d'enseignantes ou d'enseignants.
- E) Faire des recommandations au Centre de services sur la planification et la réalisation du perfectionnement organisationnel, l'utilisation des sommes affectées au perfectionnement organisationnel et recevoir un rapport à la fin de l'année des activités réalisées dans ce cadre.
- F) Recevoir au début de juillet un rapport de chaque établissement sur les activités réalisées au cours de l'année et formuler des recommandations au Centre de services, s'il y a lieu.
- G) Mettre en place un mécanisme pour le règlement de différends dans les établissements.

### **7-2.06 Fonctionnement du Comité central de perfectionnement**

- A) Dès la première rencontre, les membres du Comité central de perfectionnement se nomment une présidente ou un président et une ou un secrétaire choisis parmi eux. Ces postes sont occupés par alternance chaque année.

Le Comité central de perfectionnement fait parvenir au Centre de services l'ensemble de ses recommandations dans les quinze (15) jours de la tenue de sa réunion. Ces recommandations sont le fruit de consensus. À défaut de consensus, le point reste en suspens.

- B) Le Comité central de perfectionnement adopte ses règles de fonctionnement.
- C) Le compte rendu de chaque rencontre du Comité central de perfectionnement est acheminé au Centre de services et au Syndicat.
- D) Un délai minimum de quarante-huit (48) heures et maximum de quinze (15) jours ouvrables est accordé au Comité central de perfectionnement pour remplir l'obligation d'analyser et d'étudier tout litige qui lui est soumis par écrit par une enseignante ou un enseignant, faire, s'il y a lieu, une recommandation au Centre de services et en informer la partie demanderesse.

À défaut d'une recommandation, les personnes qui ont soumis le litige peuvent faire des représentations supplémentaires au Comité central de perfectionnement.

À défaut d'une nouvelle recommandation, le Comité central de perfectionnement en informe la partie demanderesse et le litige demeure en suspens.

- E) Advenant un refus du Centre de services d'accéder à une recommandation du Comité central de perfectionnement, celui-ci en avise le Comité central de perfectionnement et motive sa décision par écrit. Le Comité central de perfectionnement présente une nouvelle recommandation, s'il y a lieu. À défaut d'une nouvelle recommandation, le point reste en suspens.
- F) Le travail de secrétariat du Comité central de perfectionnement est assumé par le Centre de services. La ou le secrétaire du Comité central de perfectionnement fait parvenir le compte rendu de la réunion à la secrétaire de gestion des ressources humaines dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la tenue de la rencontre. Le compte rendu est produit et acheminé aux membres du Comité central de perfectionnement.

#### **7-2.07 Modalités locales de perfectionnement**

Au début de l'année scolaire, l'assemblée générale des enseignantes et enseignants de l'établissement décide de confier à une instance locale le dossier de perfectionnement et en précise la composition. Cette instance comprend au moins un (1) membre du personnel de direction de l'établissement.

#### **7-2.08 Responsabilités de l'Instance locale de perfectionnement**

Toute décision de l'Instance locale de perfectionnement sera le fruit d'un consensus.

- A) Convenir de règles de fonctionnement.
- B) Disposer de la proposition du Comité central de perfectionnement quant aux modalités et aux quantités de remboursement pour les activités de mise à jour.
- C) Analyser les besoins de mise à jour.\*
- D) Convenir des besoins prioritaires.\*
- E) Étudier les projets de mise à jour pour répondre à ces besoins prioritaires.\*
- F) Retenir les projets de mise à jour à réaliser.\*

- G) Répartir les ressources budgétaires allouées pour la mise à jour.
- H) Évaluer les activités de mise à jour.
- I) Produire au début de juillet au Comité central de perfectionnement un rapport sur les activités de mise à jour et les dépenses encourues à cet effet.

\*Dans le processus d'analyse des besoins et de choix des activités, les instances locales de perfectionnement des établissements peuvent déterminer des activités collectives regroupant un certain nombre d'établissements.

#### **7-2.09 Établissement du budget de perfectionnement**

Le budget de perfectionnement de l'année en cours est constitué :

1. Des sommes prévues selon la clause 7-1.01 (E6);
2. Du solde de l'année antérieure;
3. Des sommes provenant de règlements intervenus entre le Centre de services et le Syndicat ou découlant de la convention collective.

#### **7-2.10 Répartition du budget**

À moins d'entente différente entre le Centre de services et le Syndicat, le budget est réparti annuellement de la façon suivante :

1. Minimum 71 % pour la mise à jour incluant les frais de suppléance pour telles activités de mise à jour à être distribué entre les établissements;
2. Maximum 15 % pour la formation;
3. Maximum 14 % pour le perfectionnement organisationnel.

Le Comité central de perfectionnement peut modifier la répartition des pourcentages. Les parties peuvent convenir de revoir la répartition du budget pour une année. À défaut d'une telle entente, les pourcentages prévus ci-dessus s'appliquent.

#### **7-2.11 Remboursement des frais de formation**

Le remboursement des frais de formation est fait au prorata du budget disponible sans toutefois dépasser la valeur du remboursement demandé.

Les demandes de remboursement doivent être soumises au plus tard le 15 octobre au Comité central de perfectionnement pour toute formation complétée et réussie l'année scolaire précédente avec preuve de réussite et présentation de pièces justificatives.

#### **7-2.12 Divers**

Les dépenses de perfectionnement se réalisent à l'intérieur des limites budgétaires. Si au niveau d'une instance locale il existe un surplus, ce surplus est reconduit au budget de perfectionnement de l'établissement pour l'année scolaire suivante.

## **CHAPITRE 8-0.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT**

### **8-4.00 ANNÉE DE TRAVAIL**

8-4.01 Le Centre de services et le Syndicat s'entendent pour que le début et la fin de l'année de travail soient déterminés de façon à respecter les principes énoncés à la clause 8-4.02 (EL).

### **8-4.02 Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail et de la période couverte par l'année de travail**

8-4.02.01 Afin de déterminer la répartition des deux cents (200) jours de travail (dits jours ouvrables) à l'intérieur de l'année scolaire, le Centre de services respecte les principes suivants :

- A) Les jours de fêtes suivants sont des congés : la fête du Travail, l'Action de grâces, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des Patriotes, la fête nationale du Québec et la fête du Canada (lorsque celle-ci est remise au 30 juin);
- B) Pour le temps de Noël et du jour de l'An, le congé est d'un minimum de deux (2) semaines complètes ou, à défaut, d'au moins dix (10) jours ouvrables et les contraintes suivantes doivent être respectées :
  - 1. Le 23 décembre est la dernière journée ouvrable possible avant le congé;
  - 2. Le 3 janvier est la première journée ouvrable possible après le congé;
- C) Une semaine complète de relâche doit être prévue dans la première semaine du mois de mars, à moins que le choix de la majorité des autres commissions scolaires et centres de services scolaires de l'île de Montréal soit différent;
- D) Le Centre de services ne peut prévoir plus de sept (7) jours ouvrables au cours du mois d'août;
- E) Le calendrier scolaire est établi sur une base triennale. Avant le 15 mars de la deuxième (2<sup>e</sup>) année du triennat, le Centre de services soumet au Syndicat, pour consultation, le projet de calendrier de répartition des jours de travail pour les trois (3) années scolaires du triennat à venir.

Le Syndicat doit donner suite à cette consultation au plus tard le 30 septembre suivant;
- F) Le Centre de services doit viser à ce que les enseignantes et enseignants exerçant leur fonction dans plusieurs établissements aient le même nombre de journées pédagogiques, et ce, dans le respect de la clause 8-5.05.08 (EL);

- G) La politique du Centre de services établissant le nombre de journées d'enseignement doit être en conformité avec la réglementation du Ministère.

Le Centre de services s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer vingt (20) journées pédagogiques conformément à l'Annexe G (EL).

#### **8-4.02.02 Journées pédagogiques**

Dans le cadre de l'application de la clause 8-1.09 (E6), la direction d'établissement détermine les journées pédagogiques lors desquelles les enseignantes et les enseignants de l'établissement peuvent effectuer leur travail au lieu qu'elles ou ils déterminent après consultation du Comité de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE) (4-2.02 1. c) 3. (EL)).

#### **8-5.00 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL**

##### **8-5.05 Modalités de distribution des heures de travail**

8-5.05.01 La direction d'établissement détermine les temps de présence des enseignantes et enseignants de l'établissement après consultation du Comité de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE) (4-2.02 1. c) 2. (EL)).

8-5.05.02 À l'intérieur de la semaine régulière de travail de vingt-sept (27) heures au sens de la clause 8-5.02 (E6), les temps de présence obligatoire dans l'établissement sont répartis en respectant le plus possible le principe de continuité de présence de l'enseignante ou l'enseignant.

Ces temps comprennent les éléments suivants :

- A) La tâche éducative selon l'article 8-6.00 (E6);
- B) La différence entre les vingt-sept (27) heures de la semaine régulière et le nombre d'heures de la tâche éducative, soit :
  - 1. Un minimum de cent (100) minutes pour la surveillance de l'accueil et des déplacements;
  - 2. Une rencontre collective hebdomadaire d'une durée maximale de soixante (60) minutes sur un cycle de cinq (5) jours ou de cent huit (108) minutes sur un cycle de neuf (9) jours.

La présente clause n'empêche pas la direction de requérir la présence d'une enseignante ou d'un enseignant à une rencontre collective hebdomadaire non prévue à sa tâche, pourvu qu'elle ou il soit tenu d'être présent à l'établissement ce jour-là. Dans ce cas, une réduction équivalente des autres tâches professionnelles (ATP) est accordée sur une base annuelle.

L'enseignante ou l'enseignant dont la présence n'est pas requise à ladite rencontre hebdomadaire peut quitter l'établissement avec l'accord de la direction. Dans la mesure du possible, la direction en informe préalablement les enseignantes et les enseignants concernés.

La rencontre collective hebdomadaire se définit soit par une rencontre de niveau, de cycle, de champ ou discipline, d'établissement ou immeuble;

3. À défaut d'assignation par la direction, l'enseignante ou l'enseignant détermine le moment pour effectuer ses autres tâches professionnelles (ATP) à l'intérieur de son temps de présence hebdomadaire tel que défini à la clause 8-5.02 (E6).

À moins d'une assignation différente par la direction conformément à la clause 8-5.01 (E6), l'enseignante ou l'enseignant doit effectuer ce temps de travail à l'école.

- C) L'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître son temps de participation aux comités suivants, à l'intérieur des vingt-sept (27) heures de la semaine régulière de travail, mais à l'extérieur de la tâche éducative :

1. Le Comité de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE) en vertu de l'article 4-2.00 (EL);
2. L'Instance locale de perfectionnement (ILP) en vertu de l'article 7-2.00 (EL);
3. Le Comité au niveau de l'école pour les EHDAA en vertu de la clause 8-9.05 (E6).

8-5.05.03 Les surveillances prévues à la clause 8-6.02 A) (E6) sont déterminées après consultation du CPEE et doivent respecter les critères suivants :

- A) Il doit y avoir rotation pour toutes les enseignantes et tous les enseignants de l'établissement sous réserve de la clause 8-5.05.10 B) (EL);
- B) L'enseignante ou l'enseignant qui n'a pas à son horaire de période à effectuer dans le cadre de sa tâche éducative ne peut être tenu de se rendre à son établissement en début de journée ou en début d'après-midi pour effectuer des surveillances.

8-5.05.04 L'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître, à l'intérieur de sa tâche éducative, du temps d'encadrement qui est conforme à ce qui est réellement travaillé.

8-5.05.05 L'horaire des enseignantes et enseignants du préscolaire doit permettre une entrée progressive pour les élèves échelonnée selon les modalités en vigueur au moment de la signature de la présente Entente locale (Annexe II (E6)).

Les caractéristiques de cette entrée progressive (autres que le nombre de jours) sont déterminées par la direction d'établissement, après consultation du CPEE.

8-5.05.06 Lorsque l'enseignante ou l'enseignant travaille dans plus d'un établissement, elle ou il relève de la direction de son établissement d'attache tel que défini à la clause 5-3.17.06 B) (EL). La direction de l'établissement d'attache, en coordination avec les autres directions d'établissement concernées, remplit et tient à jour un formulaire prévu à cet effet.

Ainsi, après consultation de l'enseignante ou de l'enseignant, la direction de l'établissement d'attache détermine pour chaque enseignante et enseignant dont la tâche impose plus d'un établissement :

- A) Le moment et le lieu pour la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-5.02 (E6) entre les établissements où enseigne l'enseignante ou l'enseignant;
- B) Le moment et le lieu des trois (3) rencontres annuelles de parents prévues à la clause 8-7.10 B) (EL) entre les établissements où enseigne l'enseignante ou l'enseignant;
- C) Le moment et le lieu des dix (10) rencontres collectives annuelles prévues à la clause 8-7.10 B) (EL) entre les établissements où enseigne l'enseignante ou l'enseignant;
- D) Le moment et le lieu des journées pédagogiques dans le respect de la clause 8-4.02 F) et G) (EL) entre les établissements où enseigne l'enseignante ou l'enseignant;
- E) Le moment et le lieu de la rencontre hebdomadaire de soixante (60) minutes prévue à la clause 8-5.05.02 B) 2. (EL), entre les établissements où enseigne l'enseignante ou l'enseignant;
- F) Le lieu de travail de l'enseignante ou l'enseignant lors des journées d'activités où elle ou il ne peut participer selon les modalités prévues au paragraphe 3. de l'Annexe I (EL);
- G) L'octroi de congés de toutes sortes durant l'année scolaire en cours;
- H) Les solutions en cas de conflits d'horaire qui se présentent en cours d'année scolaire.

8-5.05.07 Lorsqu'une enseignante ou un enseignant doit se déplacer sur une distance de plus de 350 mètres entre deux (2) immeubles le même jour et que le temps de déplacement se situe à l'intérieur de la période de repas prévue à la clause 8-7.05 (E6), le Centre de services compense l'enseignante ou l'enseignant selon la formule prévue à l'Annexe H (EL).

Le montant de cette compensation est versé annuellement sur la dernière paie de juin.

- 8-5.05.08 Afin d'assurer le respect de la clause 8-4.02 F) (EL) pour chaque enseignante et enseignant, la direction de l'établissement d'attache autorise la compensation en temps sur une ou des journées de classe, selon le cas, à toute enseignante ou tout enseignant dont le nombre de journées pédagogiques n'a pas atteint le même nombre que pour les autres enseignantes et enseignants.
- Le moment et le lieu de ces journées de compensation sont déterminés après entente avec la direction de l'établissement d'attache et consignés au formulaire prévu à la clause 8-5.05.06 (EL).
- 8-5.05.09 Une période de vingt (20) minutes par jour est allouée à l'enseignante ou l'enseignant dont l'horaire de travail l'oblige à se déplacer entre deux (2) immeubles au cours d'une même journée, et ce, à l'intérieur de la semaine régulière de vingt-sept (27) heures. De plus, les frais de déplacement sont remboursés en vertu de la clause 8-7.09.01 (EL).
- 8-5.05.10
- A) L'enseignante ou l'enseignant au préscolaire ou au primaire ne peut être tenu de dispenser son enseignement dans plus de trois (3) établissements par semaine, sauf si cette contrainte entraîne ou risque d'entraîner un surplus d'affectation, une mise en disponibilité ou un non-rengagement pour surplus.
  - B) L'enseignante ou l'enseignant au préscolaire ou au primaire ayant un contrat d'au moins 80% d'une tâche pleine et qui dispense son enseignement dans deux (2) établissements bénéficie d'une réduction de soixante-quinze (75) minutes par semaine de temps de récupération ou de surveillance, autre que celle de l'accueil et des déplacements, par rapport à la moyenne des enseignantes et des enseignants de cette école. Ce temps dégagé est prioritairement affecté à l'encadrement.
- Pour l'enseignante ou l'enseignant au préscolaire ou au primaire ayant un contrat d'au moins 80% d'une tâche pleine et dispensant son enseignement dans trois (3) établissements ou plus, cette réduction est de cent cinquante (150) minutes par semaine.
- Pour l'enseignante ou l'enseignant au préscolaire ou au primaire dont le contrat correspond à moins de 80 % d'une tâche pleine, la réduction prévue est accordée selon les mêmes conditions, mais au prorata du pourcentage de tâche assumé.
- C) La présente clause n'a pas pour effet de réduire la semaine régulière de vingt-sept (27) heures.
- 8-5.05.11 Afin d'assurer des conditions d'exercice optimales aux enseignantes et enseignants dont la tâche impose plus d'un établissement d'enseignement, le Centre de services et le Syndicat conviennent de transmettre aux directions d'établissement les principes contenus à l'Annexe I (EL).
- 8-5.05.12 L'enseignante ou l'enseignant orthopédagogue se voit reconnaître, à l'intérieur de sa tâche, un temps raisonnable pour la rédaction de bilans orthopédagogiques, le cas échéant.



La direction d'établissement s'assure également, selon le contexte, que cette enseignante ou cet enseignant se voit confier un nombre raisonnable d'élèves.

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

L'enseignante ou l'enseignant assure la surveillance des élèves dont elle ou il a la responsabilité pendant l'entrée et pendant la sortie des classes, conformément à un horaire déterminé par la direction d'établissement dans le cadre de la clause 8-5.05 (EL).

La direction d'établissement détermine si elle fixe ou non, l'entièreté ou une partie de ces surveillances à l'horaire.

**8-7.00            CONDITIONS PARTICULIÈRES**

**8-7.02 D)        Groupe à plus d'une année d'études (niveau primaire) (arrangement local)**

Dans le cas où les groupes à plus d'une année d'études ne peuvent être évités, un groupe ne peut être formé d'élèves de plus de deux (2) années d'études. Le dépassement du nombre d'élèves d'un groupe à plusieurs années d'études s'établit à compter de la moyenne au lieu du maximum et la compensation est calculée en conséquence.

La présente clause ne s'applique pas aux établissements où la nature même des projets éducatifs (précisément les écoles alternatives) implique des regroupements d'élèves de plus d'une (1) année d'études.

**8-7.09            Frais de déplacement**

8-7.09.01        Les frais de déplacement de l'enseignante ou l'enseignant qui doit se déplacer sur une distance de plus de 350 mètres entre les immeubles où elle ou il enseigne durant la même journée, sont remboursés selon la politique en vigueur au Centre de services.

8-7.09.02        Lors de la première année d'engagement, le Centre de services informe l'enseignante ou l'enseignant de son droit au remboursement des frais de déplacement tel que prévu à la clause 8-7.09.01 (EL), du contenu de la politique en vigueur au Centre de services ainsi que des modalités de remboursement.

8-7.09.03        Chaque début d'année scolaire, le Centre de services informe les enseignantes et enseignants qui doivent se déplacer entre deux (2) immeubles durant la même journée de la politique et des modalités de remboursement des frais de déplacement prévus à la clause 8-7.09.01 (EL).

#### **8-7.10 Rencontres collectives (assemblées générales) et réunions pour rencontrer les parents**

Le Centre de services ou la direction d'établissement peut convoquer les enseignantes et enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignante ou l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes :

- A) 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;
- B) 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 ou d'enseignants convoquées par le Centre de services ou la direction d'établissement. Ces réunions doivent se tenir au plus tard immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'établissement.

À moins de circonstances particulières, et à condition qu'un CPEE ait été constitué au sein de l'établissement, ces rencontres sont d'une durée ne pouvant excéder deux (2) heures.

Dans la mesure du possible, la direction communique préalablement aux enseignantes et aux enseignants les points connus qui seront abordés lors d'une rencontre.

Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes ou d'enseignants toute telle rencontre d'un groupe défini d'enseignantes et d'enseignants tel que degré, cycle, niveau, discipline et établissement excluant la rencontre collective hebdomadaire prévue à la clause 8-5.05.02 B) 2) (EL);

- 2. Trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent normalement en soirée.

Cependant, la direction d'établissement 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. Telle compensation en temps est prise à un moment convenu entre la direction d'établissement et l'enseignante ou l'enseignant.

### **8-7.11 Suppléance**

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance. À défaut, le Centre de services fait appel aux enseignantes et enseignants dans l'ordre suivant :

1. À une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue par lui à cet effet, ou à des enseignantes ou enseignants de l'établissement sous contrat à temps partiel qui n'ont pas une tâche pleine et qui veulent en faire sur une base volontaire;
2. À des enseignantes ou enseignants de l'établissement qui ont une tâche pleine et qui veulent en faire sur une base volontaire;
3. Aux autres enseignantes et enseignants de l'établissement selon le système de dépannage suivant :
  - a) pour parer à de telles situations d'urgence, la direction d'établissement, après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et des enseignants au niveau de l'établissement déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 (EL), établit un système de dépannage parmi les enseignantes et enseignants de son établissement pour permettre le bon fonctionnement de l'établissement. La direction d'établissement s'assure que chacune des enseignantes et chacun des enseignants sera traité équitablement pour la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage;
  - b) 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<sup>e</sup>) journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

### **8-8.00 RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES D'ÉLÈVES**

#### **8-8.01 D) Autres raisons de dépassement du maximum d'élèves par groupe (arrangement local)**

Le Centre de services et le Syndicat s'entendent pour ajouter la raison suivante pouvant engendrer le dépassement du maximum d'élèves par groupe : cas de fratrie afin d'éviter que les enfants d'une même famille se retrouvent dans des établissements différents.

## **CHAPITRE 9-0.00    RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MODALITÉS D'AMENDEMENT À L'ENTENTE**

### **Section 2**

#### **9-4.00    GRIEF ET ARBITRAGE (PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES DE NÉGOCIATION LOCALE)**

9-4.01    La procédure de règlement de griefs prévue à l'article 9-1.00 (E6) s'applique, sauf pour les situations prévues à la clause 5-7.11 (EL).

9-4.02    L'arbitrage prévu à l'article 9-2.00 (E6) s'applique.

## **CHAPITRE 11-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES**

Le Centre de services s'engage et s'assure que les conditions de travail prévues à la présente Entente locale s'appliquent à l'ensemble des enseignantes et enseignants, même à celles et ceux travaillant dans un lieu de travail qui n'est pas sous sa responsabilité.

### **11-2.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET À TEMPS PARTIEL**

**Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à contrat à temps partiel (arrangement local)**

#### **11-2.04 Principes généraux**

- A) Conformément à la clause 11-2.09 (E6) et, à moins d'entente différente entre le Centre de services et le Syndicat, les règles applicables pour l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel ou à taux horaire sont celles contenues dans les dispositions des présentes clauses 11-2.04 à 11-2.07 (EL); lesquelles dispositions sont réputées remplacer celles prévues aux clauses 11-2.04 à 11-2.08 (E6) et sont arbitrables au même titre que ces dernières en vertu de la clause 11-2.10 (E6).
- B) Les clauses 11-2.04 à 11-2.07 (EL) s'appliquent pour l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel ou à taux horaire dispensant l'enseignement dans le cadre des cours de formation générale offerts dans les établissements du Centre de services.
- C) Le Centre de services peut engager comme enseignante ou enseignant à temps partiel ou à taux horaire, le cas échéant, celle ou celui ayant un emploi régulier à temps plein dans les cas suivants :
  - 1. L'enseignement d'un cours, dû à sa spécialisation, exige qu'il soit donné à une personne détenant un emploi régulier à temps plein.
  - 2. Il est impossible pour le Centre de services de trouver une personne sans emploi régulier à temps plein pour combler un poste.
- D) Aux fins de vérification du statut régulier à temps plein d'une enseignante ou d'un enseignant, le Centre de services expédie un formulaire de déclaration écrite et donne un avis de dix (10) jours ouvrables de la date d'envoi; à défaut de réponse, le nom de l'enseignante ou l'enseignant concerné est retiré des listes de priorité d'emploi ou de rappel.

Si le Centre de services constate que l'enseignante ou l'enseignant a fait une fausse déclaration, son nom est automatiquement rayé de la liste de priorité d'emploi ou de la liste de rappel. Conséquemment, cette fausse déclaration peut constituer une rupture du lien d'emploi.

- E) Lorsque deux (2) ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même date de premier jour de travail, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir la priorité et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir la priorité.

Si l'égalité persiste, l'enseignante ou l'enseignant réputé le plus ancien est celle ou celui qui a cumulé le plus d'heures au Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys.

Si l'égalité persiste encore, l'enseignante ou l'enseignant réputé avoir la priorité sera désigné par un tirage au sort selon les modalités à définir entre le Centre de services et le Syndicat.

## **11-2.05 Listes de priorité d'emploi ou de rappel**

### **11-2.05.01 Capacité**

Le Centre de services et le Syndicat conviennent que la clause 5-3.13 (E6) s'applique.

L'enseignante ou l'enseignant peut demander, par écrit, au Centre de services, une reconnaissance de capacité. Même si, à ce moment, elle ou il n'a pas atteint les critères prévus à la clause 5-3.13 (E6), elle ou il pourra se voir accorder une reconnaissance provisoire pourvu qu'elle soit acquise avant le premier affichage des prioritaires prévu à la clause 11-2.06.03 (EL). Le Centre de services confirmera cette reconnaissance de capacité au plus tard, lors de cet affichage.

Toute demande de reconnaissance de capacité transmise après le délai prévu à la clause 11-2.05.06 B) (EL), ne sera pas traitée par le Centre de services. À la suite de la tenue de ce premier affichage, l'enseignante ou l'enseignant pourra soumettre une nouvelle demande, mais celle-ci ne sera étudiée que pour la mise à jour annuelle des listes de priorité d'emploi ou de rappel de l'année scolaire suivante.

### **11-2.05.02 Élaboration des listes**

Au regard de chacune des listes ci-dessous mentionnées, le Centre de services indique :

1. La ou les spécialités correspondant à la capacité d'enseigner prévue à la clause 5-3.13 (E6) et déjà reconnu par le Centre de services ;
2. La date du premier jour de travail à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à contrat au Centre de services.

Après deux (2) années consécutives sans travail, soit durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant n'a pas enseigné au moins quatre-vingt (80) heures durant une même année scolaire, telle date d'entrée sera radiée conformément à 11-2.05.08 A) 1) (EL). Elle sera remplacée par la prochaine date de travail à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à contrat au Centre de services le cas échéant.

### **11-2.05.03 Période d'évaluation et de développement**

Les parties conviennent de la mise en place d'une période d'évaluation et de développement pour l'enseignante ou l'enseignant qui n'est pas inscrit sur la liste de priorité d'emploi ou de rappel en date du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

#### **A) La durée**

La durée durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant est soumis à un processus d'évaluation et de développement respecte les règles mentionnées ci-dessous :

1. La durée d'office de ce processus est fixée à deux (2) années scolaires, sous réserve des paragraphes 2, 3 et 4 de la présente clause.
2. Le Centre de services peut prolonger sur une troisième (3<sup>e</sup>) année scolaire le processus s'il est d'avis que telle prolongation pourrait potentiellement permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de réussir sa période d'évaluation et de développement.
3. Le Centre de services peut, pour une enseignante ou un enseignant, mettre fin en tout temps au processus avant son terme dans l'un ou l'autre des cas suivants :
  - a. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a satisfait à toutes les exigences du processus, auquel cas le Centre de services formule une recommandation positive attestant la réussite de la période d'évaluation et de développement;
  - b. Lorsqu'il détient des motifs raisonnables de mettre fin à la période d'évaluation et de développement.
4. Pour qu'une année scolaire soit comptabilisée au sens de la présente clause, le contrat ou la tâche à taux horaire de l'enseignante ou de l'enseignant doit être d'une durée minimale de quatre cents (400) heures.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant devra avoir travaillé de manière effective au moins quatre cents (400) heures durant ce contrat ou cette tâche.

#### **B) L'évaluation**

Les parties conviennent de principes directeurs devant guider la conduite de la direction d'établissement ainsi que celle de l'enseignante et l'enseignant concerné durant le processus d'évaluation et de développement, lesquels se retrouvent à l'Annexe J (EL).

### **C) La fin de la période**

1. La réussite de la période d'évaluation et de développement est constatée lorsque l'enseignante ou l'enseignant obtient une évaluation finale favorable, conformément aux principes directeurs prévus à l'Annexe J (EL).

Dans ce cas, l'inscription sur la liste de priorité d'emploi ou de rappel est confirmée, sous réserve du respect de toutes les autres conditions prévues à la présente Entente locale.

2. Tant que la période d'évaluation et de développement n'est pas réussie, l'enseignante ou l'enseignant ne peut pas obtenir un poste régulier.
3. En cas de prolongation de la période d'évaluation et de développement conformément à la clause 11-2.05.03 A) 2) (EL), l'inscription sur la liste de priorité ou de rappel peut être maintenue à titre conditionnel, sous réserve de la réussite de ladite période.

### **11-2.05.04 Élaboration et mise à jour annuelle de la liste de priorité d'emploi**

Le Centre de services dresse la liste initiale de priorité d'emploi au 1<sup>er</sup> juin 2013.

Au plus tard le 15 mai de chaque année, et ce pour les listes subséquentes au 30 juin 2025, le Centre de services procède, sur une base provisoire, à la mise à jour de la liste de priorité d'emploi, de la façon suivante :

#### **A) Inscription provisoire à la liste de priorité d'emploi**

Sont inscrits à titre provisoire sur la liste de priorité d'emploi les enseignantes et enseignants qui satisfont à l'un ou l'autre des critères suivants :

1. Le nom des enseignantes et enseignants légalement qualifiés qui ont enseigné au cours des trois (3) dernières années scolaires, à l'inclusion de l'année scolaire en cours, un minimum annuel de deux cents (200) heures dans la même spécialité, à moins d'une recommandation négative de la direction d'établissement;
2. Le nom des enseignantes et enseignants légalement qualifiés qui ont enseigné au cours des deux (2) dernières années scolaires, à l'inclusion de l'année scolaire en cours, un minimum de huit cents (800) heures.

Durant la deuxième (2<sup>e</sup>) année scolaire, les enseignantes et enseignants visés devront avoir enseigné un minimum de deux cents (200) heures;

3. Le nom des enseignantes et enseignants légalement qualifiés qui ont enseigné un minimum de quatre cents (400) heures au cours de l'année scolaire en cours, dans la même spécialité, dans le même centre, à moins d'une recommandation négative de la direction d'établissement.



Le Centre de services considère comme étant un contrat à temps partiel le cumul de plusieurs contrats à temps partiel ou de tâches à taux horaire dans un même établissement, et ce, durant une même année scolaire.

Les enseignantes et enseignants dont le nom est inscrit provisoirement sur la liste de priorité d'emploi conformément à la présente clause le demeure jusqu'à la fin de leur période d'évaluation et de développement.

B) Confirmation de l'inscription à la liste de priorité d'emploi

Sont inscrits de manière formelle les noms des enseignants sur la liste de priorité d'emploi, les noms des enseignants qui satisfont aux critères du paragraphe A) de la présente clause et qui obtiennent une recommandation positive à l'issue de leur période d'évaluation et de développement.

Cette confirmation permet, pour l'enseignante ou l'enseignant, l'obtention d'un poste régulier.

- C) Il ajoute en cours d'année le nom des enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel de l'année précédente, qui ont obtenu leur qualification légale durant l'année scolaire en cours;
- D) Il ajoute le nom des enseignantes ou enseignants légalement qualifiés qui n'ont pu répondre aux critères énoncés au paragraphe A) de la présente clause dû à l'exercice d'un droit protégé par la Charte (notamment : maternité, handicap). Le Centre de services reconnaît les heures travaillées avant le départ de l'enseignante ou de l'enseignant. Dès son retour au travail, elle ou il devra se qualifier selon les critères énoncés en A) ci-dessus, pour que son nom demeure sur la liste;
- E) Il ajoute le nom des enseignantes et enseignants qui ont été non rengagés pour surplus de personnel et qui ont épuisé les droits prévus à la clause 11-7.14 A) et C) (E6);
- F) Il retire de cette liste le nom des enseignantes ou enseignants qui ne sont plus éligibles selon la clause 11-2.05.08 (EL);
- G) Pour l'accès à la liste de priorité d'emploi et aux affichages, le Centre de services considère faites les heures octroyées sous contrat à temps partiel, prévues entre le 1<sup>er</sup> juin et la fin de l'année scolaire en cours;
- H) Il comptabilise les heures enseignées dans le cadre de la formation sur mesure (FME), dans le calcul des heures prévues au paragraphe A) de la présente clause.

**11-2.05.05 Élaboration et mise à jour annuelle de la liste de rappel**

Le Centre de services dresse la liste initiale de rappel au 1<sup>er</sup> juin 2013.

Au plus tard le 15 mai de chaque année, et ce pour les listes subséquentes au 30 juin 2025, le Centre de services procède, sur une base provisoire, à la mise à jour de la liste de rappel par spécialité, de la façon suivante :

A) Inscription provisoire à la liste de rappel

Sont inscrits à titre provisoire sur la liste de rappel d'emploi les enseignantes et enseignants qui satisfont à l'un ou l'autre des critères suivants :

1. Le nom des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés qui ont enseigné au cours des trois (3) dernières années scolaires, à l'inclusion de l'année scolaire en cours, un minimum annuel de deux cents (200) heures dans la même spécialité, à moins d'une recommandation négative de la direction d'établissement;
2. Le nom des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés qui ont enseigné au cours des deux (2) dernières années scolaires, à l'inclusion de l'année scolaire en cours, un minimum de huit cents (800) heures.

Durant la deuxième (2<sup>e</sup>) année scolaire, les enseignantes et enseignants visés devront avoir enseigné un minimum de deux cents (200) heures;

3. Le nom des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés qui ont enseigné un minimum de quatre cents (400) heures au cours de l'année scolaire en cours, dans la même spécialité, dans le même centre, à moins d'une recommandation négative de la direction d'établissement.

Le Centre de services considère comme étant un contrat à temps partiel le cumul de plusieurs contrats à temps partiel ou de tâches à taux horaire dans un même établissement, et ce, durant une même année scolaire.

Les enseignantes et enseignants dont le nom est inscrit provisoirement sur la liste de priorité d'emploi conformément à la présente clause le demeure jusqu'à la fin de leur période d'évaluation et de développement.

B) Confirmation de l'inscription à la liste de rappel

Sont inscrits de manière formelle sur la liste de rappel, les noms des enseignants qui satisfont aux critères du paragraphe A) de la présente clause et qui obtiennent une recommandation positive à l'issue de leur période d'évaluation et de développement.

- C) Il ajoute le nom des enseignantes ou enseignants non légalement qualifiés qui n'ont pu répondre aux critères énoncés au paragraphe A) de la présente clause dû à l'exercice d'un droit protégé par la Charte (notamment : maternité, handicap). Le Centre de services reconnaît les heures travaillées avant le départ de l'enseignante ou de l'enseignant. Dès son retour au travail,

elle ou il devra se qualifier selon les critères énoncés en A) ci-dessus, pour que son nom demeure sur la liste;

- D) Il ajoute le nom des enseignantes et enseignants qui étaient inscrits sur la liste de priorité d'emploi et dont le nom a été radié en vertu de la clause 11-2.05.08 A) 2. (EL);
- E) Il retire de cette liste le nom des enseignantes et enseignants qui ne sont plus éligibles selon de la clause 11-2.05.08 (EL);
- F) Il comptabilise les heures enseignées dans le cadre de la formation sur mesure (FME), dans le calcul des heures prévues au paragraphe A) de la présente clause.

#### **11-2.05.06 Publication et modifications aux listes provisoires de priorité d'emploi ou de rappel**

- A) Au plus tard le 15 mai de chaque année, le Centre de services fait parvenir par courriel aux enseignantes et enseignants, les listes provisoires de priorité d'emploi ou de rappel. Il transmet une copie au Syndicat.
- B) L'enseignante ou l'enseignant peut faire une demande de correction à la liste sur laquelle son nom apparaît. Une telle demande doit être faite, par écrit, au Centre de services, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de publication.

Lors de cette mise à jour, l'enseignante ou l'enseignant sous contrat peut demander, par écrit, au Centre de services, une reconnaissance de capacité. Même si, à ce moment, elle ou il n'a pas atteint les critères prévus aux clauses 5-3.13 (E6) et 11-2.05.04 ou 11-2.05.05 (EL) selon le cas, elle ou il pourra se voir accorder une reconnaissance provisoire pourvu qu'elle soit acquise avant le premier affichage prévu à la clause 11-2.06.03 (EL). Le Centre de services confirmera cette reconnaissance de capacité au plus tard lors de cet affichage.

Toute demande de reconnaissance de capacité transmise après le délai mentionné ci-haut ne sera pas traitée par le Centre de services. À la suite de la tenue de ce premier affichage, l'enseignante ou l'enseignant pourra soumettre une nouvelle demande, mais celle-ci ne sera étudiée que pour la mise à jour annuelle de la liste de priorité d'emploi de l'année scolaire suivante.

#### **11-2.05.07 Publication des listes de priorité d'emploi ou de rappel**

- A) Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le Centre de services fait parvenir par courriel aux enseignantes et enseignants, les listes de priorité ou de rappel. Il transmet une copie au Syndicat.
- B) À moins d'une erreur administrative ou d'une fausse déclaration de l'enseignante ou de l'enseignant, sous réserve de la clause 11-2.05.08 B) (EL), cette liste n'est sujette à aucune modification.

Par contre, dès qu'une erreur administrative est constatée, le Centre de services apporte immédiatement la correction nécessaire et cette erreur ne peut, en aucune manière, invalider ce qui a été valablement fait auparavant.

#### **11-2.05.08 Radiation des listes de priorité d'emploi ou de rappel**

- A) Lors de la mise à jour annuelle, est radié des listes de priorité d'emploi ou de rappel le nom de l'enseignante ou l'enseignant :
1. Qui n'a pas enseigné au moins quatre-vingts (80) heures durant une même année scolaire au cours de deux (2) années scolaires consécutives, incluant l'année scolaire en cours, dans la même spécialité;
  2. Toutefois l'enseignante ou l'enseignant qui n'aura pas obtenu une autorisation d'enseigner valide du Ministère verra son nom radié de la liste de priorité d'emploi et transféré sur la liste de rappel lors de la mise à jour annuelle, et ce, en vertu de la clause 11-2.05.05 D) (EL);
- B) Dès que l'une ou l'autre des situations ci-dessous se présente, est radié des listes de priorité d'emploi ou de rappel, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant :
1. Qui obtient un poste régulier à temps plein au Centre de services ou ailleurs qu'au Centre de services;
  2. Qui prend sa retraite;
  3. Qui est visé par une fin d'emploi, si aucune procédure de contestation n'est en cours ou qu'un grief contestant le congédiement a été perdu;
  4. Qui démissionne du Centre de services;
  5. Qui ne s'est pas qualifié en vertu de la clause 11-2.05.04 D) ou de la clause 11-2.05.05 C) (EL);
  6. Qui n'a pas complété le nombre d'heures requis à la suite de l'application de la clause 11-02.05.04 G) (EL);
  7. Qui ne réussit pas sa période d'évaluation et de développement en vertu de la clause 11-2.05.03 (EL).
- C) Le Centre de services informe, par écrit, l'enseignante ou l'enseignant radié suite à l'application des sous-paragraphe 5, 6 ou 7, et en transmet une copie au Syndicat.

11-2.05.09 Ne peut être radié des listes de priorité d'emploi, de rappel et des capacitaires le nom de l'enseignante ou de l'enseignant du seul fait qu'elle ou il s'absente pour un motif reconnu au sens de la convention collective ou des lois applicables (notamment : droits parentaux, accident de travail, maladie (avec certificat médical), affaires syndicales, congé sans traitement au sens de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1)).

Ne peut non plus être radié de la liste de priorité d'emploi le nom de l'enseignante ou de l'enseignant du seul fait qu'elle ou il perde sa qualification légale en raison d'un délai administratif indépendant de sa volonté, auquel cas la preuve de cette situation lui revient.

- 11-2.05.10 L'enseignante ou l'enseignant dont le nom a été radié et qui, par la suite, est rengagé par le Centre de services doit se qualifier à nouveau pour l'accès à la liste de priorité ou de rappel. Elle ou il se voit reconnaître, comme nouvelle date d'entrée celle qui correspond à la date du premier (1<sup>er</sup>) jour de travail sous contrat ou à taux horaire, à la suite de son rengagement.

L'enseignante ou l'enseignant non rengagé qui est visé par 11-2.05.04 E) (EL) conserve sa date d'entrée reconnue avant son non-rengagement.

**11-2.06 Attribution des contrats à temps partiel ou des tâches à taux horaire**

**11-2.06.01 Élaboration de la liste provisoire des besoins**

Lorsque le Centre de services décide d'engager des enseignantes et enseignants à contrat à temps partiel ou à taux horaire pour les cours financés par le Ministère tels que définis dans l'Entente nationale, il procède selon les règles suivantes :

- A) Pour chacune des spécialités, la direction d'établissement détermine les besoins et constitue le plus grand nombre possible de postes à huit cents (800) heures en visant le respect du temps hebdomadaire moyen de vingt (20) heures;
- B) Lors de l'élaboration de la liste provisoire des besoins disponibles pour chaque séances ou affichages, le Centre de services inscrit pour chaque poste les informations qui suivent :
1. Le nom de l'établissement et du partenaire externe, s'il y a lieu;
  2. Le type et la durée du contrat;
  3. L'immeuble d'un établissement, s'il y a lieu;
  4. Le nom de l'enseignante ou l'enseignant à remplacer, s'il y a lieu;
  5. Les heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé;
  6. Le programme de formation;
  7. Les compétences, lorsqu'elles sont connues;
  8. Les exigences particulières;
  9. L'horaire, si disponible;
  10. Les compléments dans une autre spécialité, s'il y en a.

Une copie de la liste provisoire est transmise au Syndicat;

- C) Dans l'élaboration des besoins, le Centre de services tente, dans la mesure du possible, de les compléter à l'établissement où est affecté l'enseignante ou l'enseignant, sans exclure la possibilité de compléter avec des besoins dans d'autres établissements, si les tâches et les horaires sont compatibles.

**11-2.06.02 Attribution des contrats à temps plein et à temps partiel ainsi que des tâches à taux horaire**

**A) Attribution des postes vacants aux enseignantes et enseignants non rengagés**

Si des enseignantes ou enseignants réguliers ont été non rengagés pour surplus de personnel selon le mécanisme prévu aux clauses 11-7.14 (E6) et 11-7.14 B) (EL), le Centre de services leur offre d'abord, les contrats à temps plein vacants, au plus tard lors des affichages des prioritaires.

**B) Perte du droit de priorité**

Toute enseignante ou tout enseignant, absent lors des affichages des prioritaires et qui ne donne aucune procuration pour agir en son nom, perd son droit de priorité pour l'année scolaire en cours, sauf dans le cas où elle ou il serait rappelé sur un contrat à temps plein en vertu de la clause 11-7.14 (E6) ou encore qu'elle ou il obtient son premier poste d'enseignante ou d'enseignant régulier au Centre de services.

**C) Séquence d'attribution des contrats**

Lorsque le Centre de services doit octroyer un contrat à temps plein ou à temps partiel ou une tâche à taux horaire, il l'accorde par ordre de priorité, selon la séquence suivante :

1. Aux enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi;
2. Aux enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel.

**11-2.06.03 Attribution des contrats aux affichages des prioritaires**

**A) Affichage des contrats à temps plein**

Suivant la séance du mouvement volontaire du printemps prévue à la clause 11-7.14 B) F) 2. (EL), le Centre de services transmet par courriel au Syndicat et aux enseignantes et aux enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi du secteur de la formation générale des adultes la liste des besoins pour les contrats à temps plein pour le premier affichage des prioritaires.

Il offre ces contrats dans le cadre d'un affichage en ligne.

B) Affichage des contrats à temps partiel

Suite à l'affichage des prioritaires prévue au paragraphe A), le Centre de services transmet par courriel au Syndicat et aux enseignantes et aux enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi du secteur de la formation générale des adultes la liste des besoins pour les contrats à temps partiel pour un deuxième affichage des prioritaires.

Il offre ces contrats dans le cadre d'un affichage en ligne.

C) Le Centre de services offre les contrats à temps plein, à temps partiel ou les tâches à taux horaire, selon le principe de l'entrée échelonnée et la séquence prévue à la clause 11-7.14 B) F) 2) (EL) de la présente entente.

Les contrats ou les tâches à taux horaire qui sont demeurés vacants après cet affichage peuvent être comblés par le Centre de services.

**11-2.06.04 Désistement**

B) Si toutes les informations au contrat sont complètes et conformes à la clause 11-2.06.01 B) (EL) et qu'elles ne sont pas modifiées, sauf en cas de modifications mineures telles que décrites au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant ne peut se désister de ce contrat pour la durée prévue sans perdre son droit de priorité ou rappel pour l'année. Un désistement ne peut toutefois pas empêcher l'octroi d'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier selon la clause 11-7.01 (E6) ou un rappel selon la clause 11-7.14 (E6).

B) Les seules modifications mineures pouvant empêcher le désistement d'une enseignante ou d'un enseignant sont un changement de moins de 20% dans un complément de tâche ou un changement correspondant à un minimum de deux (2) quarts de travail modifiés, soit de jour à soir ou l'inverse.

F) Pour être valide un désistement, en plus de répondre aux éléments prévus à la clause 11-2.06.01 B) (EL) ainsi qu'au paragraphe A) de la présente clause, devra se faire au plus tard le jour précédent le début du contrat de l'enseignante ou l'enseignant, ou, lorsque le changement concerne la modification de quarts de travail et survient en cours d'année scolaire, dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables.

G) La présente clause n'a pas pour effet d'empêcher le Centre de services de consentir à tout désistement pour un motif qu'il juge valable.

**11-2.06.05 Affichage sur Internet des contrats à temps plein, à temps partiel ou des tâches à taux horaire après le mois de juin**

Après la tenue des affichages des prioritaires prévus à la clause 11-2.06.04 (EL), le Centre de services octroie les contrats à temps plein, à temps partiel ou les tâches à taux horaire selon la séquence prévue à la clause 11-2.06.02 C) (EL) et le processus d'affichage suivant :

1. Avant le début des affichages, le Centre de services publie, sur Internet, un calendrier des dates d'affichage en y indiquant, pour chacun, la date du début et de fin de l'affichage.

L'affichage des contrats se fait tous les lundis, à moins d'entente différente entre le Centre de services et le Syndicat. La publication se fait par Internet, avec accès restreint aux enseignantes et enseignants dont le nom est inscrit sur les listes de priorité d'emploi ou de rappel ainsi qu'au Syndicat. En plus des délais d'affichage, le Centre de services inscrit pour chaque contrat les informations telles que décrites à la clause 11-2.06.01 B) (EL).

La durée de chaque affichage est de huit (8) heures.

2. Chaque enseignante ou enseignant inscrit sur les listes mentionnées ci-haut peut, à l'aide du formulaire prévu à cet effet, par écrit ou en ligne, postuler sur l'un ou l'autre des contrats pour lequel elle ou il détient la capacité déjà reconnue. Le formulaire rempli doit être transmis au Centre de services dans les délais prévus à l'affichage.

L'enseignante ou l'enseignant doit inscrire ses choix de contrats dans un ordre de préférence.

Le droit de l'enseignante ou l'enseignant se limitera alors aux seuls contrats identifiés sur le formulaire.

3. L'enseignante ou l'enseignant qui détient déjà un contrat à temps partiel ou une tâche à taux horaire au Centre de services ne pourra abandonner le contrat ou la tâche qu'elle ou il détient pour un autre contrat à temps partiel ou une autre tâche à taux horaire.
4. L'enseignante ou l'enseignant qui postule sur une offre de contrat à temps partiel ou une tâche à taux horaire doit être disponible afin de l'occuper pour la durée prévue au contrat ou à la tâche. À défaut, elle ou il perd son droit de rappel pour l'année scolaire en cours, sauf dans le cas où elle ou il est rappelé sur un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier en vertu de la clause 11-7.14 (E6) ou encore qu'elle ou il obtient son premier contrat à temps plein au Centre de services.
5. Le Centre de services attribue chacun des contrats, selon la séquence prévue à la clause 11-2.06.02 C) (EL), au plus tard le jour ouvrable suivant la fin de l'affichage.
6. L'entrée en fonction est indiquée sur l'affichage des contrats et est prévue au plus tôt le lundi suivant la nomination.
7. Le Centre de services affiche, sur Internet, les candidatures retenues ainsi que les résultats pour chacun des contrats et les rend accessibles au Syndicat.
8. Chaque contrat est acheminé à la direction d'établissement qui assure le suivi auprès de l'enseignante ou l'enseignant retenu pour le contrat.



Pour toute situation particulière qui se présenterait à la suite de l'application de la présente clause, le Centre de services et le Syndicat se rencontrent afin de trouver une solution et convenir d'une entente, laquelle sera ratifiée lors d'une réunion du Comité de relations de travail prévu à l'article 4-3.00 (EL).

**11-2.06.06 Particularité d'entrée en fonction lors de l'octroi d'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier après la rentrée scolaire**

- A) L'enseignante ou l'enseignant, qui obtient un nouveau poste d'enseignante ou d'enseignant régulier au Centre de services, après la rentrée scolaire, ne pourra occuper ce poste qu'à compter de l'année scolaire suivante et en sera titulaire lors de l'application des mécanismes prévus à la clause 11-7.14 (EL).

Pour celle ou celui qui détenait un contrat à temps partiel de moins de 100 %, le Centre de services communiquera avec l'enseignante ou l'enseignant afin de lui préciser les modalités d'affectation pour combler la différence de pourcentage.

- B) Si l'enseignante ou l'enseignant choisi, par le Centre de services, pour un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier qu'elle ou qu'il occupait déjà au moment de sa nomination, ce dernier sera alors rétroactif à la première (1<sup>re</sup>) journée d'entrée en fonction sur ce poste.

**11-2.06.07 Remplacement après 12 heures consécutives d'absence**

Pour des cas de remplacement après douze (12) heures consécutives d'absence d'une ou d'un même enseignant, la direction d'établissement offre les heures de remplacement en utilisant les listes de priorité d'emploi ou de rappel, selon l'ordre suivant :

1. Aux enseignantes et enseignants n'ayant pas un contrat ou une tâche à temps complet appartenant à son établissement;
2. À défaut, selon l'affichage prévu à la clause 11-2.06.05 (EL).

**11-2.06.08 Diminution du nombre d'élèves en cours d'année scolaire dans une spécialité et dans l'établissement**

Lorsque le Centre de services doit réduire la durée ou le nombre d'heures visé à un contrat à temps partiel ou à une tâche à taux horaire, pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves dans une spécialité et dans l'établissement, il procède par volontariat, à défaut, par date d'entrée inversée, selon la séquence suivante :

1. L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire dont le nom n'est pas inscrit sur une des listes, voit la durée ou le nombre d'heures de sa tâche réduit;
2. L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont le nom n'est pas inscrit sur une des listes, voit la durée ou le nombre d'heures de son contrat réduit;

3. L'enseignante ou l'enseignant le moins ancien dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, voit la durée ou le nombre d'heures de sa tâche réduit;
4. L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel le moins ancien dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi, voit la durée ou le nombre d'heures de son contrat réduit.

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

##### **11-4.02 Reconnaissance des parties locales**

L'article 2-2.00 (EL) s'applique.

#### **11-5.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

##### **11-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux**

L'article 3-1.00 (EL) s'applique. Aux fins d'application de la clause 3-1.04 (EL), le Syndicat fait parvenir tout renseignement, document ou autre communication aux enseignantes et enseignants exerçant leurs fonctions à l'extérieur des établissements du Centre de services.

##### **11-5.02 Utilisation des locaux du Centre de services pour fins syndicales**

L'article 3-2.00 (EL) s'applique.

##### **11-5.03 Documentation à fournir au Syndicat**

L'article 3-3.00 (EL) s'applique en tenant compte des paragraphes suivants :

- A) Le paragraphe B) de la clause 3-3.01 (EL) ne s'applique pas.
- B) Le Centre de services transmet au Syndicat les renseignements suivants :
  1. Au plus tard le 30 novembre, un tableau synthèse de la tâche éducative officielle au 15 octobre des enseignantes et enseignants;
  2. La liste des achats de formation par Emploi-Québec planifiés pour l'année scolaire en cours;
  3. L'organigramme du Service de la formation générale aux adultes;
  4. Au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, la liste par établissement de toutes les enseignantes et de tous les enseignants à temps plein, à temps partiel et à taux horaire, en indiquant pour chacune et chacun son nom, son adresse de résidence, son numéro de téléphone tels que communiqués par l'enseignante ou l'enseignant et sa spécialité;

5. Le nom des établissements, des points de services et des organismes où sont dispensés les programmes du Ministère tels que définis dans l'Entente nationale, les cours de formation sur mesure (FME) et les programmes ou les cours achetés par Emploi-Québec, et ce, trois (3) fois par année scolaire : fin septembre, fin janvier et fin mai;
6. Aux fins de vérification, le Centre de services fournit au Syndicat, sur demande, le nom des enseignantes et enseignants ainsi que leur spécialité et le nom des entreprises en sous-traitance assumant de la formation en entreprise ou en établissement;
7. Le nombre d'ETP réalisé au cours de l'année scolaire précédente en alphabétisation, au présecondaire, au secondaire, en francisation, en SIS, en SFIS et en entrée en formation et le nombre d'ETP prévisionnel, par établissement, pour l'année en cours, et ce, au 31 octobre;
8. Une liste des enseignantes et enseignants exerçant leurs fonctions à l'extérieur des établissements du Centre de services et la liste de ses partenaires, tout en incluant leurs coordonnées (incluant l'adresse courriel électronique);
9. Au plus tard le 30 novembre, la liste, par établissement, des heures travaillées par les enseignantes et enseignants dont le nom est inscrit sur les listes de priorité d'emploi ou de rappel, à taux horaire et les suppléantes et suppléants.

#### **11-5.04 Régime syndical**

L'article 3-4.00 (EL) s'applique.

#### **11-5.05 Déléguée ou délégué syndical**

L'article 3-5.00 (EL) s'applique en modifiant « tâche éducative » pour « tâche d'enseignement ». Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.

#### **11-5.06 Libérations pour activités syndicales**

L'article 3-6.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.

#### **11-5.07 Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent**

L'article 3-7.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.

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

**11-6.01      Principes généraux**

L'article 4-1.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.

**11-6.02      Comité de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE)**

L'article 4-2.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.

**11-6.03      Comité de relations de travail**

L'article 4-3.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.

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

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

La clause 5-1.01 (EL) s'applique.

**11-7.13      Ancienneté (arrangement local)**

La clause 5-2.08 (EL) s'applique.

**11-7.14      Mouvements de personnel et sécurité d'emploi**

**11-7.14 B)      Procédure d'affectation et de mutation**

**A)      Besoins et excédents d'effectifs**

1. Le Centre de services transmet au Syndicat, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, l'échéancier des opérations prévues à la clause 11-7.14 B) A), D), E), F) (EL).
2. Aux fins d'application de la clause 11-7.14 B) (EL), les enseignantes ou enseignants en excédent, à l'exception de celles et ceux couverts par l'*Entente portant sur les invalidités de plus de cent quatre (104) semaines* (Annexe A (EL)), de même que les enseignantes et enseignants de retour de congé sont considérés affectés à leur spécialité et à leur établissement d'origine.

3. Si le Centre de services déclare des surplus d'affectation dans une spécialité ou une sous-spécialité, elle y maintient les enseignantes ou enseignants les plus anciens qui étaient affectés à cette spécialité et qui n'auraient pas obtenu de poste lors de l'application des mécanismes de la présente clause. Les autres enseignantes ou enseignants qui demeurent en surplus d'affectation sont considérés en excédent d'effectifs.
4. Au plus tard vers le 20 avril, le Centre de services transmet au Syndicat, par spécialité, la liste des enseignantes et enseignants visés par la procédure d'affectation, et ce, par ordre d'ancienneté, en indiquant, pour chacune et chacun, son ancienneté, sa spécialité et son établissement.
5. Au plus tard vers le 20 avril, le Centre de services transmet au Syndicat un document servant au calcul des effectifs d'enseignantes et d'enseignants aux fins d'application de la clause 11-7.14 B) (EL).
6. 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.
7. Aux fins de la détermination de l'excédent par spécialité, le Centre de services dresse la liste des enseignantes et enseignants possédant le moins d'ancienneté dans chacune des spécialités.

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 dans cette spécialité pour l'année scolaire suivante.

8. Au plus tard vers le 20 avril, le Centre de services transmet au Syndicat la liste des enseignantes et enseignants susceptibles d'être mis en disponibilité ou non rengagés. Le Centre de services informe les enseignantes et enseignants concernés et rend cette liste disponible sur Intranet.

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

**11-7.14 B) C) Transfert d'élèves**

La clause 5-3.17.02 (EL) s'applique.

### **Besoins et surplus d'affectation par établissement (étape-établissement)**

- 11-7.14 B)** D) Au plus tard vers le 20 avril, le Centre de services transmet au Syndicat la liste des besoins par spécialité et par établissement.

### **Établissement du nombre d'enseignantes et d'enseignants par spécialité**

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis par spécialité ou sous-spécialité est établi par le Centre de services en tenant compte des divers éléments compris dans la tâche d'enseignement et assurés par celles-ci et ceux-ci.

En fonction du nombre d'enseignantes et d'enseignants requis pour chacune des spécialités ou sous-spécialités, les enseignantes et enseignants sont maintenus, par ancienneté, parmi celles et ceux qui sont affectés à cette spécialité ou sous-spécialité et celles et ceux qui sont réputés affectés à cette spécialité ou sous-spécialité, en vertu des clauses 5-3.12 (E6) et 11-7.14 B) B) (EL).

- 11-7.14 B)** E) Au plus tard vers le 20 avril, le processus suivant est appliqué par établissement :

#### **1. Enseignantes et enseignants en surplus d'affectation**

Les enseignantes ou enseignants qui sont en surplus d'affectation peuvent choisir :

- a) Soit d'être affectés dans leur établissement, dans une spécialité pour laquelle elles ou ils répondent à l'un des trois (3) critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13 (E6) et dans laquelle il y a un ou des besoins au niveau de l'établissement et du Centre de services, à moins que cela n'ait pour effet de créer un excédent d'effectifs;
- b) Soit, de demander un congé sans traitement à temps partiel afin de compléter un poste, dont le pourcentage est inférieur à 100 % et ainsi éviter d'être déclarés en surplus d'affectation dans son établissement;
- c) Soit d'être inscrits à la séance de réaffectation en avisant, par écrit, le Centre de services, sur le formulaire prévu à cet effet.

À défaut de choisir une option, l'enseignante ou enseignant est inscrit à la séance de réaffectation par le Centre de services.

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants répondent à l'un des trois (3) critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13 (E6), le choix s'effectue par ordre d'ancienneté. Lorsqu'aucune enseignante ou aucun enseignant ne répond à l'un de ces critères, le choix s'effectue,

par ordre d'ancienneté, parmi les enseignantes ou enseignants reconnus capables par le Centre de services.

## **2. Enseignantes et enseignants qui ne sont pas en surplus d'affectation**

Les enseignantes ou enseignants qui ne sont pas en surplus d'affectation peuvent demander :

- a) Soit d'être affectés dans leur établissement, dans une spécialité pour laquelle elles ou ils répondent à l'un des trois (3) critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13 (E6) et dans laquelle il y a un ou des besoins au niveau de l'établissement et du Centre de services, à moins que cela n'ait pour effet de créer un excédent d'effectifs.

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants répondent à l'un des trois (3) critères de capacité en vertu de la clause 5-3.13 (E6), le choix s'effectue par ordre d'ancienneté.

Le Centre de services n'est pas tenu d'effectuer les changements demandés;

- b) Soit d'être inscrits à la séance de réaffectation en avisant le Centre de services, sur le formulaire prévu à cet effet.

## **3. Octroi des postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers entre la clôture de l'étape-établissement et la séance de réaffectation**

Lorsqu'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier est créé après la clôture de l'étape-établissement et avant la séance de réaffectation prévue à la clause 11-7.14 B) F) 1) (EL), il est offert, sous réserve de la clause 5-3.13 (E6), selon la séquence suivante :

- a) Aux enseignantes et enseignants ayant un droit de retour à l'établissement d'origine;
- b) Aux enseignantes et enseignants déclarés au champ 21.

## **11-7.14 B) F) Affectation des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation et en mutation volontaire (étape-centre de services)**

Le Centre de services transmet par courriel aux enseignantes et enseignants au moins soixante-douze (72) heures avant la tenue de chacune des séances de réaffectation, la liste provisoire des besoins et celle des enseignantes et enseignants qui y sont inscrits. Il transmet au Syndicat une copie de ces listes, dans le même délai.

Préalablement à chaque séance, le Syndicat reçoit la liste des besoins et celle des enseignantes et enseignants inscrits à la séance de réaffectation. Le Centre de services et le Syndicat se rencontrent, au besoin, préalablement à chaque séance de réaffectation.

## **1. Séance de réaffectation**

Le Centre de services convoque les enseignantes et enseignants inscrits aux séances de réaffectation. Les représentantes ou représentants syndicaux assistent à ces séances.

Les enseignantes et enseignants déclarés excédentaires pourront se présenter à ces séances et choisir un poste le cas échéant.

Avant le début des séances, le Centre de services remet aux enseignantes et enseignants ainsi qu'au Syndicat, la liste officielle des besoins connus à ce moment.

Lors de ces séances, le choix des postes s'effectue par ordre d'ancienneté et selon l'ordre suivant :

- a) affectation par spécialité : lorsqu'il y a un besoin dans la spécialité à laquelle l'enseignante ou l'enseignant appartient, celle-ci ou celui-ci y est affecté. S'il existe plusieurs besoins, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'établissement où elle ou il désire être affecté;
- b) affectation d'interspécialités : l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pu obtenir un poste dans sa spécialité est affecté dans une autre spécialité, et ce, sous réserve qu'elle ou il réponde à l'un des trois (3) critères de capacité définis à la clause 5-3.13 (E6). S'il existe plusieurs besoins, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'établissement où elle ou il désire être affecté.

## **2. Séances du mouvement volontaire**

### **Inscription et convocation aux séances du mouvement volontaire**

- a) Les enseignantes ou enseignants qui désirent changer de spécialité, sous réserve de l'application de la clause 5-3.13 (E6) doivent s'inscrire à la séance du mouvement volontaire, et ce au plus tard deux (2) jours ouvrables suivant la tenue de la séance de réaffectation.

Cette inscription est valide pour les deux (2) séances du mouvement volontaire.

- b) L'enseignante ou l'enseignant n'ayant pu choisir une affectation dans le cadre de la séance de réaffectation est inscrit à la séance du mouvement volontaire par le Centre de services.



- c) Le Centre de services convoque les enseignantes et enseignants inscrits pour la séance du mouvement volontaire. Le Centre de services en transmet une copie au Syndicat.

#### **Déroulement des séances du mouvement volontaire**

- d) Après la répartition des fonctions et responsabilités prévue à la clause 11-7.14 D) (EL), les postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers sont offerts aux enseignantes et enseignants présents, lors de la séance du mouvement volontaire.

Celles-ci et ceux-ci choisissent par ordre d'ancienneté et ne peuvent effectuer qu'un seul mouvement volontaire. Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants sont intéressés par un même poste, celui-ci est attribué par ordre d'ancienneté.

- e) Le Centre de services doit en tout temps donner priorité aux changements qui permettent de réduire ou d'éviter les excédents ou les surplus (mise en disponibilité, non-rengagement, surplus d'affectation).
- f) Le Centre de services n'est pas tenue d'accepter les changements demandés.
- g) Les postes qui demeurent vacants après cette séance sont offerts au premier affichage des prioritaires prévu à la clause 11-2.06.03 (EL).

#### **Séance du mouvement volontaire de l'automne**

- h) Tous les nouveaux postes d'enseignante ou d'enseignant régulier, à l'exclusion de ceux comblés par application de la clause 5-3.20 1) à 8) (E6) inclusivement, créés ou rendus vacants entre la tenue de la séance du mouvement volontaire du printemps et celle de l'automne, et connus à ce moment, sont offerts lors d'une deuxième (2<sup>e</sup>) séance du mouvement volontaire qui se tient le ou vers le 30 novembre.
- i) Les enseignantes et enseignants qui ont obtenu un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier lors des affichages des prioritaires et qui désirent changer de spécialité ou de sous-spécialité, d'établissement dans leur établissement d'affectation, sous réserve de l'application de la clause 5-3.13 (E6), peuvent s'inscrire à la séance du mouvement volontaire de l'automne, et ce, en ligne dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la tenue cet affichage.
- j) Les enseignantes et enseignants ne peuvent effectuer qu'un seul mouvement volontaire. Les postes sont offerts par ordre d'ancienneté, selon la séquence suivante :

1. Aux enseignantes et enseignants déclarés au champ 21;
  2. Aux enseignantes et enseignants réguliers inscrits aux séances du mouvement volontaire en vertu de la clause 11-7.14 B) F) 2) b) (EL);
  3. Aux enseignantes et enseignants qui ont obtenu un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier lors des affichages des prioritaires, et ce, selon leur date d'entrée telle qu'inscrite sur la liste de priorité d'emploi prévue à la clause 11-2.05.07 (EL) et qui se sont inscrits, à la séance du mouvement volontaire de l'automne conformément à la clause 11-7.14 B) F) 2. i) (EL).
- k) L'enseignante ou l'enseignant ne pourra occuper sa nouvelle affectation durant l'année scolaire en cours. Toutefois, elle ou il sera titulaire du poste aux fins et sous réserve de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi et de mouvements de personnel prévus à la clause 11-7.14 B) (EL).

### **3. Droit de retour à son établissement d'origine**

La clause 5-3.17.16 de la présente entente s'applique, étant précisé que les termes « champ » et « discipline » sont remplacés par le terme « spécialité » et « le premier jour de classe de l'année scolaire suivante » est remplacé par « le premier jour de classe du calendrier individuel de travail de l'enseignante ou de l'enseignant ».

### **4. Échange poste à poste**

La clause 5-3.17.17 de la présente entente s'applique, étant précisé que les termes « champ » et « discipline » sont remplacés par le terme « spécialité » et « le premier jour de l'année de travail » est remplacé par « le premier jour du calendrier individuel de travail de l'enseignante ou de l'enseignant ».

### **5. Affectation temporaire par le Centre de services**

La clause 5-3.17.18 de la présente entente s'applique étant précisé qu'il faut lire que les clauses « 5-3.16 et 5-3.17 » sont remplacées par « la clause 11-7.14 B) ».

### **11-7.14 C) Utilisation de l'enseignante ou de l'enseignant en disponibilité (arrangement local)**

La clause 5-3.22 E) 4) (EL) s'applique.

**11-7.14 D) Règles régissant la répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes ou enseignants d'un établissement**

**A) Principes généraux**

Les principes suivants doivent être respectés pour la répartition des fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants :

1. La direction d'établissement tient compte des résultats de la consultation prévue à la clause 4-2.02 1. d) 1. (EL);
2. La direction d'établissement doit respecter l'affectation attribuée à l'enseignante ou à l'enseignant dans sa spécialité, de son établissement pour l'année scolaire suivante en vertu de la clause 11-7.14 B) (EL);
3. Sous réserve du paragraphe 2. précédent et dans la mesure où l'organisation pédagogique et les dispositions de la convention collective le permettent, les fonctions et responsabilités doivent être réparties équitablement entre les enseignantes et enseignants de l'établissement en tenant compte, s'il y a lieu :
  - a) du degré ou du niveau;
  - b) du nombre de groupes par degré ou par niveau;
  - c) du nombre de périodes;
  - d) du nombre de spécialités;
  - e) du nombre d'heures d'enseignement.
4. Le Centre de services s'assure que les enseignantes et enseignants en congé sont informés de la date prévue pour la répartition des fonctions et responsabilités à leur établissement;
5. Le volontariat a priorité sur les mécanismes prévus à la présente clause, lorsqu'il y a entente entre la direction d'établissement et toutes les enseignantes et tous les enseignants impliqués.

**B) Répartition des fonctions et responsabilités**

1. Les fonctions et responsabilités sont réparties entre les enseignantes et enseignants d'un établissement de façon équitable et de manière à assurer le meilleur enseignement possible aux élèves;
2. La direction d'établissement consulte l'organisme de participation, tel que prévu à la clause 4-2.02 1. d) 1. (EL), sur les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités qui peuvent porter, entres autres, sur les éléments suivants :
  - a) nombre de groupes;
  - b) nombre de spécialités;

- c) nombre de niveaux;
  - d) caractéristiques particulières des groupes;
  - e) contraintes d'établissement;
3. Avant d'élaborer un projet de tâches, la direction d'établissement consulte les enseignantes et enseignants de chacune des spécialités relativement à la répartition des fonctions et responsabilités, notamment sur leurs préférences quant à la tâche d'enseignement et aux autres éléments de la tâche éducative, tout en prenant en compte la réussite pédagogique des élèves ou encore pour répondre adéquatement à leurs besoins.

La direction d'établissement convoque également les enseignantes et enseignants à temps partiel à cette rencontre. Elles et ils sont consultés quant à leurs préférences.

4. Suite à cette consultation, la direction d'établissement consulte individuellement, à l'aide du formulaire prévu à cet effet (désiderata), les enseignantes et enseignants sur leurs préférences quant à la tâche d'enseignement. Les enseignantes et enseignants ont un délai de soixante-douze (72) heures pour retourner ledit formulaire à la direction;
5. Cinq (5) jours ouvrables avant la rencontre pour la répartition des fonctions et responsabilités, la direction d'établissement remet à chacune des enseignantes et chacun des enseignants un projet individuel de tâche. Ce dernier contient le nombre de périodes consacré à la présentation des cours et leçons ainsi que les activités intégrées connues à ce moment.

La direction d'établissement remet également à chacune des enseignantes et chacun des enseignants l'ensemble des projets individuels de tâches de leur spécialité pour consultation. L'ensemble des projets doit tenir compte des demandes de congés sans traitement à temps partiel, des compléments de tâche, des libérations pour les enseignantes et enseignants au poste de chef de groupe, etc.;

6. Les enseignantes et enseignants peuvent recommander, à la direction d'établissement, des modifications à leur projet individuel ou sur l'ensemble des projets, et ce, entre la réception dudit projet et la rencontre prévue pour la répartition des fonctions et responsabilités;
7. La direction d'établissement convoque les enseignantes et enseignants de chacune des spécialités ou sous-spécialité à une rencontre pour la répartition des fonctions et responsabilités. Elles et ils se répartissent, par voie de consensus, les tâches ainsi constituées ou, à défaut de consensus, par ordre d'ancienneté.
8. La direction d'établissement peut juger nécessaire de s'opposer à cette répartition, notamment pour favoriser la réussite pédagogique des élèves ou encore pour répondre adéquatement à leurs besoins. Dans

cette éventualité, elle peut procéder à une nouvelle répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants de la spécialité visée.

Si une ou des enseignantes ou un ou des enseignants, parmi celles et ceux qui sont impliqués, se considèrent lésés, elles ou ils peuvent demander, par écrit, à la direction d'établissement, les motifs justifiant sa décision. Une telle demande doit être soumise dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette nouvelle répartition. La direction d'établissement doit remettre ses motifs, par écrit, à l'enseignante ou l'enseignant concerné, dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa demande.

Si, malgré les motifs fournis par la direction d'établissement, un désaccord persiste toujours entre la direction d'établissement et l'enseignante ou l'enseignant concerné, le Centre de services et le Syndicat tentent de trouver une solution.

- C) La répartition des activités d'enseignement s'effectue au plus tard le 15 septembre.
- D) Au plus tard le 15 octobre, la direction d'établissement informe par écrit chaque enseignante et enseignant de la tâche qui lui est confiée pour l'année scolaire.
- E) Après le 15 octobre, aucune modification de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant établie conformément à la clause 11-7.14 D) B) (EL) ne peut intervenir sans consultation de l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- F) Les paragraphes A), B) (à l'exception du sous-paragraphe B) 3.) et C) de la présente clause ne s'appliquent pas aux enseignantes et enseignants détenant un contrat à temps partiel ou une tâche à taux horaire.

#### **11-7.17 Dossier personnel**

L'article 5-6.00 (EL) s'applique en remplaçant le mot « septembre » de la clause 5-6.19 (EL) par le mot « juillet ».

#### **11-7.18 Renvoi**

L'article 5-7.00 (EL) s'applique.

#### **11-7.19 Non-rengagement**

L'article 5-8.00 (EL) s'applique.

#### **11-7.20 Démission et bris de contrat**

L'article 5-9.00 (EL) s'applique.

**11-7.22 Réglementation des absences**

L'article 5-11.00 (EL) et les clauses 5-11.05 et 5-11.06 (EL) s'appliquent. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices de ces clauses.

**11-7.23 Responsabilité civile**

L'article 5-12.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices de cet article.

**11-7.25 Congés spéciaux (arrangement local)**

La clause 5-14.02 G) (EL) s'applique.

**11-7.26 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales**

L'article 5-15.00 (EL) s'applique aux enseignantes et enseignants réguliers. Aux fins de l'application de la clause 5-15.16 A) (EL), un établissement est considéré comme une école secondaire.

**11-7.27 Congés pour affaires relatives à l'éducation**

L'article 5-16.00 (EL) s'applique, étant précisé que les termes « champ » et « discipline » sont remplacés par le terme « spécialité ».

**11-7.30 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie**

L'article 5-19.00 (EL) s'applique.

**11-8.00 RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**

**11-8.08 Dispositions diverses relatives à la rémunération**

L'article 6-8.00 (EL) s'applique.

**11-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention**

L'article 6-9.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices de cet article.

**11-9.00 PERFECTIONNEMENT**

**11-9.02 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)**

L'article 7-2.00 (EL) s'applique.

## **11-10.00 TÂCHE DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT ET SON AMÉNAGEMENT**

### **11-10.03 Année de travail**

11-10.03 A) Le Centre de services et le Syndicat conviennent que les deux cents (200) jours de travail sont distribués entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 juin, sous réserve de 11-10.03 B) (EL).

Il est entendu que selon l'organisation scolaire, une tâche à 100 % d'une enseignante ou d'un enseignant comporte deux cents (200) jours de travail à l'intérieur d'un calendrier scolaire pouvant s'étaler jusqu'à deux cent cinq (205) jours.

Au cours du mois de juillet, le Centre de services ne dispense que les cours qu'elle est obligée de dispenser, sous peine que lesdits cours soient annulés ou sous peine que les élèves soient pénalisés financièrement.

### **11-10.03 B) Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'exclusion de la détermination du nombre de jours de travail**

A) Afin de déterminer la répartition des deux cents (200) jours de travail (dits jours ouvrables) à l'intérieur de l'année scolaire, le Centre de services respecte les principes suivants :

1. Les jours de fêtes suivants sont des congés : la fête du Travail, l'Action de grâces, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des Patriotes, la fête nationale du Québec et la fête du Canada;
2. Pour le temps de Noël et du jour de l'An, le congé est d'un minimum de deux (2) semaines complètes ou, à défaut, d'au moins dix (10) jours ouvrables et les contraintes suivantes doivent être respectées :
  - a) le 23 décembre est la dernière journée ouvrable possible avant le congé;
  - b) le 3 janvier est la première journée ouvrable possible après le congé;
3. Les enseignantes ou enseignants détenant un contrat à temps partiel ont également droit aux congés fériés ci-dessus lorsque ces congés arrivent à l'intérieur des périodes couvertes par leur contrat;
4. Le calendrier scolaire est établi sur une base triennale. Avant le 15 mars de la deuxième (2<sup>e</sup>) année du triennat, le Centre de services soumet au Syndicat, pour consultation, le projet de calendrier de répartition des jours de travail pour les trois (3) années scolaires du triennat à venir.

Le Syndicat doit donner suite à cette consultation au plus tard le 30 septembre suivant;

5. L'enseignante ou l'enseignant détenant un poste régulier doit participer à huit (8) journées pédagogiques à l'intérieur des deux cents (200) jours de travail. De même, l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à temps partiel doit participer aux journées pédagogiques qui ont lieu à l'intérieur de la période couverte par son contrat.

Le Centre de services doit viser à ce que les enseignantes et enseignants exerçant leur fonction dans plusieurs établissements aient le même nombre de journées pédagogiques.

Le Centre de services et le Syndicat se réservent le droit de réviser le présent paragraphe si son application entraîne des difficultés.

Le Centre de services et le Syndicat s'engagent à réviser le présent paragraphe si une réglementation gouvernementale empêche son application;

6. La distribution des jours de travail pour les enseignantes ou enseignants détenant un poste régulier doit leur assurer, à moins d'entente différente entre le Centre de services et le Syndicat ou à moins d'entente différente entre la direction d'établissement et l'enseignante ou l'enseignant, une période d'au moins quatre (4) semaines consécutives de vacances comprises entre la fin de l'année de travail de celle-ci ou celui-ci et le 31 août de l'année scolaire suivante.

**B) Modalités de la semaine de répit pour le personnel enseignant ayant une tâche pleine (800 heures)**

L'enseignante ou l'enseignant ayant une tâche pleine (800 heures) peut se prévaloir d'une semaine de répit de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, et ce, pour autant que cette semaine se situe à l'intérieur du calendrier scolaire des deux cent cinq (205) jours ouvrables prévus à la clause 11-10.03 A) (EL).

La demande écrite de l'enseignante ou l'enseignant doit être remise à la direction d'établissement au plus tard le 15 septembre.

La direction d'établissement doit approuver, par écrit, avant le 15 octobre, l'attribution de la semaine demandée.

1. Pour l'application de la présente clause, avant d'approuver le choix d'une semaine de répit, la direction d'établissement doit considérer les éléments suivants :
  - a) l'arrimage des horaires des enseignantes et enseignants au logigramme des cours de la spécialité;
  - b) le respect du calendrier prévisionnel des entrées en formation et des périodes d'évaluation des élèves;
  - c) l'organisation pédagogique étant entendu que celle-ci comprend le logigramme du département.



2. Lorsqu'il y a plusieurs demandes pour une même semaine de répit, à l'exclusion des semaines de relâche scolaire du secteur des jeunes, la direction d'établissement accorde ladite semaine en respectant l'ordre suivant :
  - a) l'ancienneté de l'enseignante ou l'enseignant régulier;
  - b) la date d'entrée de l'enseignante ou l'enseignant dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi;
  - c) la date d'entrée de l'enseignante ou l'enseignant dont le nom est inscrit sur la liste de rappel.
3. Dans le respect de la conciliation travail-famille, il est entendu que les enseignantes et enseignants ayant des enfants, mineurs ou à charge, ont dans un premier temps, la priorité pour le choix de la semaine de répit correspondant à la semaine de relâche scolaire de leurs enfants.

Lorsqu'il y a plusieurs demandes pour une même semaine de répit, la direction d'établissement accorde ladite semaine en respectant l'ordre prévu au paragraphe 2. b) ci-dessus.
4. La direction d'établissement fait tout en son pouvoir afin de répondre favorablement aux demandes qui lui sont adressées.
5. Les heures laissées vacantes à la suite de l'octroi d'une semaine de répit seront offertes selon la clause 11-2.06.07 (EL).
6. Pour toute situation particulière qui se présenterait à la suite de l'application de la présente clause, le Centre de services et le Syndicat se rencontrent afin de trouver une solution.

#### **11-10.05 Modalités de distribution des heures de travail**

- A) Les modalités de distribution des heures de travail sont déterminées par la direction d'établissement, après prise en considération du calendrier individuel de travail de chacune des enseignantes et chacun des enseignants à temps plein et à temps partiel.
- B) L'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître son temps de participation aux comités suivants, à l'intérieur des vingt-sept (27) heures de la semaine régulière de travail, mais à l'extérieur de la tâche d'enseignement :
  1. Le Comité de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE) en vertu de l'article 4-2.00 (EL);
  2. L'Instance locale de perfectionnement (ILP) en vertu de l'article 7-2.00 (EL).

- C) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant doit se déplacer sur une distance de plus de 350 mètres entre deux (2) immeubles le même jour et que le temps de déplacement se situe à l'intérieur de la période de repas prévue à la clause 11-10.06 (E6), le Centre de services compense l'enseignante ou l'enseignant selon la formule prévue à l'Annexe H (EL).

Le montant de cette compensation est versé annuellement sur la dernière paie de juin.

**11-10.06 Période de repas**

L'enseignante ou l'enseignant a droit à une période de soixante (60) minutes pour prendre son repas. Cette période pourrait être moindre selon les besoins de l'établissement ou de son ou ses immeubles, s'il y a lieu, après entente entre le Centre de services et le Syndicat.

**11-10.09 Frais de déplacement**

La clause 8-7.09 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices de cette clause.

**11-10.11 Suppléance**

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité. À défaut, le Centre de services fait appel aux enseignantes et enseignants dans l'ordre suivant :

1. Aux enseignantes ou enseignants de l'établissement qui n'ont pas une tâche pleine de huit cents (800) heures d'enseignement et qui veulent en faire sur une base volontaire, selon l'ordre de rappel et la séquence suivante :
  - a) à celles et ceux dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi;
  - b) à celles et ceux dont le nom est inscrit sur la liste de rappel;
2. À une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit dans une banque de candidatures tenue par le Centre de services;
3. À des enseignantes ou enseignants de l'établissement qui ont une tâche pleine et qui veulent en faire sur une base volontaire;
4. Aux autres enseignantes et enseignants de l'établissement selon le système de dépannage suivant :
  - a) pour parer à de telles situations d'urgence, la direction d'établissement, après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et des enseignants au niveau de l'établissement déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 (EL), établit un système de dépannage parmi les enseignantes et enseignants de son établissement pour permettre le bon fonctionnement de l'établissement. La direction d'établissement s'assure que chacune des enseignantes et chacun des enseignants

sera traité équitablement pour la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage;

- b) 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 treizième (13<sup>e</sup>) heure d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

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

**11-11.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)**

L'article 9-4.00 (EL) s'applique.

**11-12.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**11-12.02 Hygiène, santé et sécurité du travail**

L'article 14-10.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article.

## **CHAPITRE 13-0.00 FORMATION PROFESSIONNELLE**

Le Centre de services s'engage et s'assure que les conditions de travail prévues à la présente entente locale s'appliquent à l'ensemble des enseignantes et enseignants, même à celles et ceux travaillant dans un lieu de travail qui n'est pas sous sa responsabilité.

### **13-2.00 ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES OU D'ENSEIGNANTS À TAUX HORAIRE ET À TEMPS PARTIEL**

**Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à contrat à temps partiel (arrangement local)**

#### **13-2.05 Principes généraux**

- A) Conformément à la clause 13-2.10 (E6) et, à moins d'entente différente entre le Centre de services et le Syndicat, les règles applicables pour l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel ou à taux horaire sont celles contenues dans les dispositions des présentes clauses 13-2.05 à 13-2.07 (EL); lesquelles dispositions sont réputées remplacer celles prévues aux clauses 13-2.05 à 13-2.09 (E6) et sont arbitrables au même titre que ces dernières en vertu de la clause 13-2.11 (E6).
- B) Les clauses 13-2.05 à 13-2.07 (EL) s'appliquent pour l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à temps partiel ou à taux horaire dispensant l'enseignement dans le cadre des cours de formation générale offerts dans les établissements du Centre de services.
- C) Le Centre de services peut engager comme enseignante ou enseignant à temps partiel ou à taux horaire, le cas échéant, celle ou celui ayant un emploi régulier à temps plein dans les cas suivants :
  - 1. L'enseignement d'un cours, dû à sa spécialisation, exige qu'il soit donné à une personne détenant un emploi régulier à temps plein.
  - 2. Il est impossible pour le Centre de services de trouver une personne sans emploi régulier à temps plein pour combler un poste.
- D) Aux fins de vérification du statut régulier à temps plein d'une enseignante ou d'un enseignant, le Centre de services expédie, par courrier recommandé, un formulaire de déclaration écrite et donne un avis de dix (10) jours ouvrables de la date d'envoi; à défaut de réponse, le nom de l'enseignante ou l'enseignant concerné est retiré des listes de priorité d'emploi ou de rappel.

Si le Centre de services constate que l'enseignante ou l'enseignant a fait une fausse déclaration, son nom est automatiquement rayé de la liste de priorité d'emploi ou de la liste de rappel. Conséquemment, cette fausse déclaration peut constituer une rupture du lien d'emploi.

- E) Lorsque deux ou plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même date de premier jour de travail, l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir la priorité et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir la priorité.

Si l'égalité persiste, l'enseignante ou l'enseignant réputé le plus ancien est celui qui a cumulé le plus d'heures au Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys.

Si l'égalité persiste encore, l'enseignante ou l'enseignant réputé avoir la priorité sera désigné par un tirage au sort selon les modalités à définir entre le Centre de services et le Syndicat.

- F) Entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> septembre, le Centre de services peut rémunérer une enseignante ou un enseignant comme s'il avait une tâche à taux horaire, sans que cela n'entraîne le déclenchement de son contrat.

### **13-2.06 Listes de priorité d'emploi ou de rappel**

#### **13-2.06.01 Capacité**

Le Centre de services et le Syndicat conviennent que la clause 13-7.17 (E6) s'applique.

L'enseignante ou l'enseignant peut demander, par écrit, au Centre de services, une reconnaissance de capacité. Même si, à ce moment, elle ou il n'a pas atteint les critères prévus à la clause 13-7.17 (E6), elle ou il pourra se voir accorder une reconnaissance provisoire pourvu qu'elle soit acquise avant le premier affichage des prioritaires prévu à la clause 13-2.07.03 (EL). Le Centre de services confirmera cette reconnaissance de capacité au plus tard lors de cet affichage.

Toute demande de reconnaissance de capacité transmise après le délai prévu à la clause 13-2.06.07 B) (EL), ne sera pas traitée par le Centre de services. À la suite de la tenue de ce premier affichage, l'enseignante ou l'enseignant pourra soumettre une nouvelle demande, mais celle-ci ne sera étudiée que pour la mise à jour annuelle des listes de priorité d'emploi ou de rappel de l'année scolaire suivante.

#### **13-2.06.02 Élaboration des listes**

Au regard de chacune des listes ci-dessous mentionnées, le Centre de services indique :

1. La ou les spécialités correspondant à la capacité d'enseigner prévue à la clause 13-7.17 (E6) et déjà reconnue par le Centre de services;
2. La date du premier jour de travail à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à contrat au Centre de services.

Après deux (2) années consécutives sans travail, soit durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant n'a pas enseigné au moins soixante-douze (72) heures durant une même année scolaire, telle date d'entrée sera radiée conformément à 13-2.06.08 A) 1) (EL). Elle sera remplacée par la prochaine date de travail à titre d'enseignante ou d'enseignant à taux horaire ou à contrat au Centre de services le cas échéant.

### **13-2.06.03 Période d'évaluation et de développement**

Les parties conviennent de la mise en place d'une période d'évaluation et de développement pour l'enseignante ou l'enseignant qui n'est pas inscrit sur la liste de priorité d'emploi ou de rappel en date du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

#### **A) La durée**

La durée durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant est soumis à un processus d'évaluation et de développement respecte les règles mentionnées ci-dessous :

1. La durée d'office de ce processus est fixée à deux (2) années scolaires, sous réserve des paragraphes 2, 3 et 4 de la présente clause.
2. Le Centre de services peut prolonger sur une troisième (3<sup>e</sup>) année scolaire le processus s'il est d'avis que telle prolongation pourrait potentiellement permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de réussir sa période d'évaluation et de développement.
3. Le Centre de services peut, pour une enseignante ou un enseignant, mettre fin en tout temps au processus avant son terme dans l'un ou l'autre des cas suivants :
  - a. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a satisfait à toutes les exigences du processus, auquel cas le Centre de services formule une recommandation positive attestant la réussite de la période d'évaluation et de développement;
  - b. Lorsqu'il détient des motifs raisonnables de mettre fin à la période d'évaluation et de développement.
4. Pour qu'une année scolaire soit comptabilisée au sens de la présente clause, le contrat ou la tâche à taux horaire de l'enseignante ou de l'enseignant doit être d'une durée minimale de trois cents soixante (360) heures.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant devra avoir travaillé de manière effective au moins trois cents soixante (360) heures durant ce contrat ou cette tâche.

## **B) L'évaluation**

Les parties conviennent de principes directeurs devant guider la conduite de la direction d'établissement ainsi que celle de l'enseignante et l'enseignant concerné durant le processus d'évaluation et de développement, lesquels se retrouvent à l'Annexe J (EL).

## **C) La fin de la période**

1. La réussite de la période d'évaluation et de développement est constatée lorsque l'enseignante ou l'enseignant obtient une évaluation finale favorable, conformément aux principes directeurs prévus à l'Annexe J (EL).

Dans ce cas, l'inscription sur la liste de priorité d'emploi ou de rappel est confirmée, sous réserve du respect de toutes les autres conditions prévues à la présente Entente locale.

2. Tant que la période d'évaluation et de développement n'est pas réussie, l'enseignante ou l'enseignant ne peut pas obtenir un poste régulier.
3. En cas de prolongation de la période d'évaluation et de développement conformément à la clause 13-2.06.03 A) 2) (EL), l'inscription sur la liste de priorité ou de rappel peut être maintenue à titre conditionnel, sous réserve de la réussite de ladite période.

### **13-2.06.04 Élaboration et mise à jour annuelle de la liste de priorité d'emploi**

Le Centre de services dresse la liste initiale de priorité d'emploi au 1<sup>er</sup> juin 2013.

Au plus tard le 15 mai de chaque année, et ce pour les listes subséquentes au 30 juin 2025, le Centre de services procède, sur une base provisoire, à la mise à jour de la liste de priorité d'emploi, de la façon suivante :

#### **A) Inscription provisoire à la liste de priorité d'emploi**

Sont inscrits à titres provisoire sur la liste de priorité d'emploi les enseignantes et enseignants qui satisfont à l'un ou l'autre des critères suivants :

1. Le nom des enseignantes et enseignants légalement qualifiés qui ont enseigné au cours des trois (3) dernières années scolaires, à l'inclusion de l'année scolaire en cours, un minimum annuel de cent quarante-quatre (144) heures dans la même spécialité, à moins d'une recommandation négative de la direction d'établissement;
2. Le nom des enseignantes et enseignants légalement qualifiés qui ont enseigné au cours des deux (2) dernières années scolaires, à l'inclusion de l'année scolaire en cours, un minimum de sept cent vingt (720) heures.

Durant la deuxième (2<sup>e</sup>) année scolaire, les enseignantes et enseignants visés devront avoir enseigné un minimum de cent quarante-quatre (144) heures;

3. Le nom des enseignantes et enseignants légalement qualifiés qui ont enseigné un minimum de trois cents soixante (360) heures au cours de l'année scolaire en cours, dans la même spécialité, dans le même centre, à moins d'une recommandation négative de la direction d'établissement.

Le Centre de services considère comme étant un contrat à temps partiel le cumul de plusieurs contrats à temps partiel ou de tâches à taux horaire dans un même établissement, et ce, durant une même année scolaire.

Les enseignantes et enseignants dont le nom est inscrit provisoirement sur la liste de priorité d'emploi conformément à la présente clause le demeure jusqu'à la fin de leur période d'évaluation et de développement.

B) Confirmation de l'inscription à la liste de priorité d'emploi

Sont inscrits de manière formelle les noms des enseignants sur la liste de priorité d'emploi, les noms des enseignants qui satisfont aux critères du paragraphe A) de la présente clause et qui obtiennent une recommandation positive à l'issue de leur période d'évaluation et de développement.

Cette confirmation permet, pour l'enseignante ou l'enseignant, l'obtention d'un poste régulier.

- C) Il ajoute en cours d'année le nom des enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel de l'année précédente, qui ont obtenu leur qualification légale durant l'année scolaire en cours;
- D) Il ajoute le nom des enseignantes ou enseignants légalement qualifiés qui n'ont pu répondre aux critères énoncés au paragraphe A) de la présente clause dû à l'exercice d'un droit protégé par la Charte (notamment : maternité, handicap). Le Centre de services reconnaît les heures travaillées avant le départ de l'enseignante ou l'enseignant. Dès son retour au travail, elle ou il devra se qualifier selon les critères énoncés en A) ci-dessus pour que son nom demeure sur la liste;
- E) Il ajoute le nom des enseignantes et enseignants qui ont été non rengagés pour surplus de personnel et qui ont épuisé les droits prévus aux clauses 13-7.15 à 13-7.24 (E6);
- F) Il retire de cette liste le nom des enseignantes et enseignants qui ne sont plus éligibles selon la clause 13-2.06.08 (EL);
- G) Pour l'accès à la liste de priorité d'emploi et à l'affichage, le Centre de services considère faites les heures octroyées sous contrat à temps partiel, prévues entre le 1<sup>er</sup> juin et la fin de l'année scolaire en cours;



- H) Il comptabilise les heures enseignées dans le cadre de la formation sur mesure (FME), dans le calcul des heures prévues au paragraphe A) de la présente clause.

### **13-2.06.05 Élaboration et mise à jour annuelle de la liste de rappel**

Le Centre de services dresse la liste initiale de rappel au 1<sup>er</sup> juin 2013.

Au plus tard le 15 mai de chaque année, et ce pour les listes subséquentes au 30 juin 2025, le Centre de services procède, sur une base provisoire, à la mise à jour de la liste de rappel par spécialité, de la façon suivante :

#### **A) Inscription provisoire à la liste de rappel**

Sont inscrits à titre provisoire sur la liste de rappel d'emploi les enseignantes et enseignants qui satisfont à l'un ou l'autre des critères suivants :

1. Il ajoute le nom des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés qui ont enseigné au cours des trois (3) dernières années scolaires, à l'inclusion de l'année scolaire en cours, un minimum annuel de cent quarante-quatre (144) heures dans la même spécialité, à moins d'une recommandation négative de la direction d'établissement;
2. Le nom des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés qui ont enseigné au cours des deux (2) dernières années scolaires, à l'inclusion de l'année scolaire en cours, un minimum de sept cent vingt (720) heures.

Durant la deuxième (2<sup>e</sup>) année scolaire, les enseignantes et enseignants visés devront avoir enseigné un minimum de cent quarante-quatre (144) heures;

3. Le nom des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés qui ont enseigné un minimum de trois cents soixante (360) heures au cours de l'année scolaire en cours, dans la même spécialité, dans le même centre, à moins d'une recommandation négative de la direction d'établissement.

Le Centre de services considère comme étant un contrat à temps partiel le cumul de plusieurs contrats à temps partiel ou de tâches à taux horaire dans un même établissement, et ce, durant une même année scolaire.

Les enseignantes et enseignants dont le nom est inscrit provisoirement sur la liste de priorité d'emploi conformément à la présente clause le demeure jusqu'à la fin de leur période d'évaluation et de développement.

#### **B) Confirmation de l'inscription à la liste de rappel**

Sont inscrits de manière formelle sur la liste de rappel, les noms des enseignants qui satisfont aux critères du paragraphe A) de la présente clause et qui obtiennent une recommandation positive à l'issue de leur période d'évaluation et de développement.

- C) Il ajoute le nom des enseignantes ou enseignants non légalement qualifiés qui n'ont pu répondre aux critères énoncés au paragraphe A) de la présente clause dû à l'exercice d'un droit protégé par la Charte (notamment : maternité, handicap). Le Centre de services reconnaît les heures travaillées avant le départ de l'enseignante ou l'enseignant. Dès son retour au travail, elle ou il devra se qualifier selon les critères énoncés en A) ci-dessus pour que son nom demeure sur la liste;
- D) Il ajoute le nom des enseignantes et enseignants qui étaient inscrits sur la liste de priorité d'emploi et dont le nom a été radié en vertu de la clause 13-2.06.08 A) 2. (EL);
- E) Il retire de cette liste le nom des enseignantes et enseignants qui ne sont plus éligibles selon la clause 13-2.06.08 (EL);
- F) Il comptabilise les heures enseignées dans le cadre de la formation sur mesure (FME), dans le calcul des heures prévues au paragraphe A) de la présente clause.

**13-2.06.06 Publication et modifications aux listes provisoires de priorité d'emploi ou de rappel**

- A) Au plus tard le 15 mai de chaque année, le Centre de services fait parvenir par courriel aux enseignants et enseignantes les listes provisoires de priorité d'emploi ou de rappel. Il transmet une copie au Syndicat.
- B) L'enseignante ou l'enseignant peut faire une demande de correction à la liste sur laquelle son nom apparaît. Une telle demande doit être faite, par écrit, au Centre de services, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de publication.

Lors de cette mise à jour, l'enseignante ou l'enseignant sous contrat peut demander, par écrit, au Centre de services, une reconnaissance de capacité. Même si, à ce moment, elle ou il n'a pas atteint les critères prévus aux clauses 13-7.17 (E6) et 13-2.06.04 ou 13-2.06.05 (EL), elle ou il pourra se voir accorder une reconnaissance provisoire pourvu qu'elle soit acquise avant le premier affichage prévu à la clause 13-2.07.03 (EL). Le Centre de services confirmera cette reconnaissance de capacité au plus tard lors de cet affichage.

Toute demande de reconnaissance de capacité transmise après le délai mentionné ci-haut ne sera pas traitée par le Centre de services. À la suite de la tenue de ce premier affichage, l'enseignante ou l'enseignant pourra soumettre une nouvelle demande, mais celle-ci ne sera étudiée que pour la mise à jour annuelle de la liste de priorité d'emploi de l'année scolaire suivante.

### **13-2.06.07 Publication des listes de priorité d'emploi ou de rappel**

- A) Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le Centre de services fait parvenir par courriel aux enseignantes et enseignants les listes de priorité ou de rappel. Il transmet une copie au Syndicat.
- B) À moins d'une erreur administrative ou d'une fausse déclaration de l'enseignante ou l'enseignant, sous réserve de la clause 13-2.06.08 B) (EL), cette liste n'est sujette à aucune modification.

Par contre, dès qu'une erreur administrative est constatée, le Centre de services apporte immédiatement la correction nécessaire et cette erreur ne peut, en aucune manière, invalider ce qui a été valablement fait auparavant.

### **13-2.06.08 Radiation des listes de priorité d'emploi ou de rappel**

- A) Lors de la mise à jour annuelle, est radié des listes de priorité d'emploi ou de rappel le nom de l'enseignante ou l'enseignant :
  - 1. Qui n'a pas enseigné au moins soixante-douze (72) heures durant une même année scolaire au cours de deux (2) années scolaires consécutives, incluant l'année scolaire en cours, dans la même spécialité.
  - 2. Toutefois l'enseignante ou l'enseignant qui n'aura pas obtenu une autorisation d'enseigner valide du Ministère, verra son nom radié de la liste de priorité d'emploi et transféré sur la liste de rappel lors de la mise à jour annuelle, et ce, en vertu de la clause 13-2.06.05 D) (EL).
- B) Dès que l'une ou l'autre des situations ci-dessous se présente, est radié des listes de priorité d'emploi ou de rappel, le nom de l'enseignante ou l'enseignant :
  - 1. Qui obtient un poste régulier à temps plein au Centre de services ou ailleurs qu'au Centre de services;
  - 2. Qui prend sa retraite;
  - 3. Qui est visé par une fin d'emploi, si aucune procédure de contestation n'est en cours ou qu'un grief contestant le congédiement a été perdu;
  - 4. Qui démissionne du Centre de services;
  - 5. Qui ne s'est pas qualifié en vertu de la clause 13-2.06.04 D) ou de la clause 13-2.06.05 C) (EL);
  - 6. Qui n'a pas complété le nombre d'heures requis à la suite de l'application de la clause 13-02.06.04 G) (EL);
  - 7. Qui ne réussit pas sa période d'évaluation et de développement en vertu de la clause 13-2.06.03 (EL).
- C) Le Centre de services informe, par écrit, l'enseignante ou l'enseignant radié suite à l'application des sous-paragraphes 5, 6 ou 7, et en transmet une copie au Syndicat.

13-2.06.09 Ne peut être radié des listes de priorité d'emploi, de rappel et des capacitaires le nom de l'enseignante ou de l'enseignant du seul fait qu'elle ou il s'absente pour un motif reconnu au sens de la convention collective ou des lois applicables (notamment : droits parentaux, accident de travail, maladie (avec certificat médical), affaires syndicales, congé sans traitement au sens de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1)).

Ne peut non plus être radié de la liste de priorité d'emploi le nom de l'enseignante ou de l'enseignant du seul fait qu'elle ou il perde sa qualification légale en raison d'un délai administratif indépendant de sa volonté, auquel cas la preuve de cette situation lui revient.

13-2.06.10 L'enseignante ou l'enseignant dont le nom a été radié et qui, par la suite, est rengagé par le Centre de services doit se qualifier à nouveau pour l'accès à la liste de priorité ou de rappel. Elle ou il se voit reconnaître, comme nouvelle date d'entrée celle qui correspond à la date du premier (1<sup>er</sup>) jour de travail sous contrat ou à taux horaire, à la suite de son rengagement.

L'enseignante ou l'enseignant non rengagé qui est visé par la clause 13-2.06.04 E) (EL) conserve sa date d'entrée reconnue avant son non-rengagement.

### **13-2.07 Attribution des contrats à temps partiel ou des tâches à taux horaire**

#### **13-2.07.01 Élaboration de la liste provisoire des besoins**

Lorsque le Centre de services décide d'engager des enseignantes et enseignants à contrat à temps partiel ou à taux horaire pour les cours financés par le Ministère tels que définis dans l'Entente nationale, il procède selon les règles suivantes :

- A) Pour chacune des spécialités, la direction d'établissement détermine les besoins et constitue le plus grand nombre possible de postes à sept cent vingt (720) heures en visant le respect du temps hebdomadaire moyen de vingt (20) heures;
- B) Lors de l'élaboration de la liste provisoire des besoins disponibles pour chaque séance ou affichage, le Centre de services inscrit pour chaque poste les informations qui suivent :
  - 1. Le nom de l'établissement et du partenaire externe, s'il y a lieu;
  - 2. Le type et la durée du contrat;
  - 3. L'immeuble d'un établissement, s'il y a lieu;
  - 4. Le nom de l'enseignante ou l'enseignant à remplacer, s'il y a lieu;
  - 5. Les heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé;
  - 6. Le programme de formation;
  - 7. Les compétences, lorsqu'elles sont connues;
  - 8. Les exigences particulières;

9. L'horaire, si disponible;
10. Les compléments dans une autre spécialité, s'il y en a.

Une copie de la liste provisoire est transmise au Syndicat;

- C) Dans l'élaboration des besoins, le Centre de services tente, dans la mesure du possible, de les compléter à l'établissement où est affecté l'enseignante ou l'enseignant, sans exclure la possibilité de compléter avec des besoins dans d'autres établissements, si les tâches et les horaires sont compatibles.

#### **13-2.07.02 Attribution des contrats à temps plein et à temps partiel ainsi que des tâches à taux horaire**

##### **A) Attribution des postes vacants aux enseignantes et enseignants non rengagés**

Si des enseignantes ou enseignants réguliers ont été non rengagés pour surplus de personnel selon le mécanisme prévu à la clause 5-3.16 F) de la présente entente, le Centre de services leur offre d'abord, les contrats à temps plein vacants, au plus tard lors des affichages des prioritaires.

##### **B) Perte du droit de priorité**

Toute enseignante ou tout enseignant, absent lors des affichages des prioritaires et qui ne donne aucune procuration pour agir en son nom, perd son droit de priorité pour l'année scolaire en cours, sauf dans le cas où elle ou il serait rappelé sur un contrat à temps plein en vertu de la clause 13-7.24 (E6) ou encore qu'elle ou il obtient son premier poste d'enseignante ou d'enseignant régulier au Centre de services.

##### **C) Séquence d'attribution des contrats**

Lorsque le Centre de services doit octroyer un contrat à temps plein ou à temps partiel ou une tâche à taux horaire, il l'accorde par ordre de priorité, selon la séquence suivante :

1. Aux enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi;
2. Aux enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel;

#### **13-2.07.03 Attribution des contrats aux affichages des prioritaires**

##### **A) Affichage des contrats à temps plein**

Suivant la séance du mouvement volontaire du printemps prévue aux clauses 13-7.21.07 et 13-7.21.08 (EL), le Centre de services transmet par courriel au Syndicat et aux enseignantes et aux enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi du secteur de la formation professionnelle la liste des besoins pour les contrats à temps plein pour le premier affichage des prioritaires.

Il offre ces contrats dans le cadre d'un affichage en ligne.

B) Affichage des contrats à temps partiel

Suite à l'affichage des prioritaires prévue au paragraphe A), le Centre de services transmet par courriel au Syndicat et aux enseignantes et aux enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi du secteur de la formation professionnelle la liste des besoins pour les contrats à temps partiel pour un deuxième affichage des prioritaires.

Il offre ces contrats dans le cadre d'un affichage en ligne.

C) Le Centre de services offre les contrats à temps plein, à temps partiel ou les tâches à taux horaire selon le principe de l'entrée échelonnée et la séquence prévue à la clause 13-2.07.02 C) (EL).

Les contrats ou les tâches à taux horaire qui sont demeurés vacants après cet affichage peuvent être comblés par le Centre de services.

**13-2.07.04 Désistement**

A) Si toutes les informations au contrat sont complètes et conformes à la clause 13-2.07.01 B) (EL) et qu'elles ne sont pas modifiées, sauf en cas de modifications mineures telles que décrites au paragraphe B) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant ne peut se désister de ce contrat pour la durée prévue sans perdre son droit de priorité ou rappel pour l'année. Un désistement ne peut toutefois pas empêcher l'octroi d'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier selon la clause 13-7.01 (E6) ou un rappel selon la clause 13-7.20 (E6).

B) Les seules modifications mineures pouvant empêcher le désistement d'une enseignante ou d'un enseignant sont un changement de moins de 20% dans un complément de tâche ou un changement correspondant à un minimum de deux (2) quarts de travail modifiés, soit de jour à soir ou l'inverse.

C) Pour être valide un désistement, en plus de répondre aux éléments prévus à la clause 13-2.07.01 B) (EL) ainsi qu'au paragraphe A) de la présente clause, devra se faire au plus tard le jour précédent le début du contrat de l'enseignante ou l'enseignant, ou, lorsque le changement concerne la modification de quarts de travail et survient en cours d'année scolaire, dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables.

D) La présente clause n'a pas pour effet d'empêcher le Centre de services de consentir à tout désistement pour un motif qu'il juge valable.

**13-2.07.05 Affichage sur Internet des contrats à temps plein, à temps partiel ou des tâches à taux horaire après le mois de juin**

Après la tenue des affichages des prioritaires prévus à la clause 13-2.07.04 (EL), le Centre de services octroie les contrats à temps plein ou à temps partiel ou les tâches à taux horaire selon la séquence prévue à la clause 13-2.07.02 C) (EL) et le processus d'affichage suivant :

1. Avant le début des affichages, le Centre de services publie, sur Internet, un calendrier des dates d'affichage en y indiquant, pour chacun, la date du début et de fin de l'affichage.

L'affichage des contrats se fait tous les lundis, à moins d'entente différente entre le Centre de services et le Syndicat. La publication se fait par Internet avec accès restreint aux enseignantes et enseignants dont le nom est inscrit sur les listes de priorité d'emploi ou de rappel ainsi qu'au Syndicat. En plus des délais d'affichage, le Centre de services inscrit pour chaque contrat les informations telles que décrites à la clause 13-2.07.01 B) (EL).

La durée de chaque affichage est de huit (8) heures.

2. Chaque enseignante ou enseignant inscrit sur les listes mentionnées ci-haut peut, à l'aide du formulaire prévu à cet effet, par écrit ou en ligne, postuler sur l'un ou l'autre des contrats pour lequel elle ou il détient la capacité déjà reconnue. Le formulaire rempli doit être transmis au Centre de services dans les délais prévus à l'affichage.

L'enseignante ou l'enseignant doit inscrire ses choix de contrats dans un ordre de préférence.

Le droit de l'enseignante ou de l'enseignant se limitera alors aux seuls contrats identifiés sur le formulaire.

3. L'enseignante ou l'enseignant qui détient déjà un contrat à temps partiel ou une tâche à taux horaire au Centre de services ne pourra abandonner le contrat ou la tâche qu'elle ou il détient pour un autre contrat à temps partiel ou une autre tâche à taux horaire.
4. L'enseignante ou l'enseignant qui postule sur une offre de contrat à temps partiel ou une tâche à taux horaire doit être disponible afin de l'occuper pour la durée prévue au contrat ou à la tâche. À défaut, elle ou il perd son droit de rappel pour l'année scolaire en cours, sauf dans le cas où elle ou il est rappelé sur un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier en vertu de la clause 13-7.24 (E6) ou encore qu'elle ou il obtient son premier contrat à temps plein au Centre de services.
5. Le Centre de services attribue chacun des contrats, selon la séquence prévue à la clause 13-2.07.02 C) (EL) au plus tard le jour ouvrable suivant la fin de l'affichage.
6. L'entrée en fonction est indiquée sur l'affichage des contrats et est prévue au plus tôt le lundi suivant la nomination.
7. Le Centre de services affiche, sur Internet, les candidatures retenues ainsi que les résultats pour chacun des postes et les rend accessibles au Syndicat.
8. Chaque contrat est acheminé à la direction d'établissement qui assure le suivi auprès de l'enseignante ou l'enseignant retenu pour le contrat.

Pour toute situation particulière qui se présenterait à la suite de l'application de la présente clause, le Centre de services et le Syndicat se rencontrent afin de trouver une solution et convenir d'une entente, laquelle sera ratifiée lors d'une réunion du Comité de relations de travail prévue à l'article 4-3.00 (EL).

**13-2.07.06 Particularité d'entrée en fonction lors de l'octroi d'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier après la rentrée scolaire**

- A) L'enseignante ou l'enseignant, qui obtient un nouveau poste d'enseignante ou d'enseignant régulier à le Centre de services, après la rentrée scolaire, ne pourra occuper ce poste qu'à compter de l'année scolaire suivante et en sera titulaire lors de l'application des mécanismes prévus à la clause 13-7.20 (EL).

Pour celle et celui qui détenait déjà un contrat à temps partiel de moins de 100 %, le Centre de services communiquera avec l'enseignante ou l'enseignant afin de lui préciser les modalités d'affectation pour combler la différence de pourcentage.

- B) Si l'enseignante ou l'enseignant, choisi par le Centre de services, pour un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier qu'elle ou il occupait déjà au moment de sa nomination, ce dernier sera alors rétroactif à la première (1<sup>re</sup>) journée d'entrée en fonction sur ce poste.

**13-2.07.07 Remplacement après 12 heures consécutives d'absence**

Pour des cas de remplacement après douze (12) heures consécutives d'absence d'une ou d'un même enseignant, la direction d'établissement offre les heures de remplacement en utilisant les listes de priorité d'emploi ou de rappel, selon l'ordre suivant :

1. Aux enseignantes et enseignants n'ayant pas un contrat ou une tâche à temps complet appartenant à son établissement;
2. À défaut, selon l'affichage prévu à la clause 13-2.07.05 (EL).

**13-2.08 Diminution du nombre d'élèves en cours d'année scolaire dans une spécialité et dans l'établissement**

Lorsque le Centre de services doit réduire la durée ou le nombre d'heures visé à un contrat à temps partiel ou à une tâche à taux horaire, pour tenir compte de la diminution du nombre d'élèves dans une spécialité et dans l'établissement, il procède par volontariat, à défaut, par date d'entrée inversée, selon la séquence suivante :

1. L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire dont le nom n'est pas inscrit sur une des listes, voit la durée ou le nombre d'heures de sa tâche réduit;
2. L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont le nom n'est pas inscrit sur une des listes, voit la durée ou le nombre d'heures de son contrat réduit;



3. L'enseignante ou l'enseignant le moins ancien dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, voit la durée ou le nombre d'heures de sa tâche réduit;
4. L'enseignante ou l'enseignant à taux horaire ou à temps partiel la ou le moins ancien dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi, voit la durée ou le nombre d'heures de son contrat réduit.

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

##### **13-4.02 Reconnaissance des parties locales**

L'article 2-2.00 (EL) s'applique.

#### **13-5.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**

##### **13-5.01 Communication et affichage des avis syndicaux**

L'article 3-1.00 (EL) s'applique. Aux fins d'application de la clause 3-1.04 (EL), le Syndicat fait parvenir tout renseignement, document ou autre communication aux enseignantes et enseignants exerçant leurs fonctions à l'extérieur des établissements du Centre de services.

##### **13-5.02 Utilisation des locaux du Centre de services pour fins syndicales**

L'article 3-2.00 (EL) s'applique.

##### **13-5.03 Documentation à fournir au Syndicat**

L'article 3-3.00 (EL) s'applique en tenant compte des paragraphes suivants :

- A) Le paragraphe B) de la clause 3-3.01 (EL) ne s'applique pas.
- B) Le Centre de services transmet au Syndicat les renseignements suivants :
  1. Au plus tard le 30 novembre, un tableau synthèse de la tâche éducative officielle au 15 octobre des enseignantes et enseignants;
  2. La liste des achats de formation par Emploi-Québec planifiés pour l'année scolaire en cours;
  3. L'organigramme du Service de la formation professionnelle;
  4. Au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, la liste par établissement de toutes les enseignantes et de tous les enseignants à temps plein, à temps partiel et à taux horaire, en indiquant pour chacune et chacun son nom, son adresse de résidence, son numéro de téléphone tels que communiqués par l'enseignante ou l'enseignant et sa spécialité;

5. Le nom des établissements, des points de services et des organismes où sont dispensés les programmes du Ministère tels que définis dans l'Entente nationale, les cours de formation sur mesure (FME) et les programmes ou les cours achetés par Emploi-Québec, et ce, trois (3) fois par année scolaire : fin septembre, fin janvier et fin mai;
6. Aux fins de vérification, le Centre de services fournit au Syndicat, sur demande, le nom des enseignantes et enseignants et leur spécialité et le nom des entreprises en sous-traitance assumant de la formation en entreprise et en établissement;
7. Le nombre d'ETP réalisé au cours de l'année scolaire précédente par spécialité et le nombre d'ETP prévisionnel, par établissement, pour l'année en cours, et ce, au 31 octobre;
8. Une liste des enseignantes et enseignants exerçant leurs fonctions à l'extérieur des établissements du Centre de services et la liste de ses partenaires, tout en incluant leurs coordonnées (incluant l'adresse courriel électronique);
9. Au plus tard le 30 novembre, la liste, par établissement, des heures travaillées par les enseignantes et enseignants précaires, à taux horaire et les suppléantes et suppléants.

**13-5.04 Régime syndical**

L'article 3-4.00 (EL) s'applique.

**13-5.05 Déléguée ou délégué syndical**

L'article 3-5.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.

**13-5.06 Libérations pour activités syndicales**

L'article 3-6.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.

**13-5.07 Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent**

L'article 3-7.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire sont soumis au présent article, en autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.

- 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**
- L'article 4-1.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.
- 13-6.02      Comité de participation des enseignantes et des enseignants (CPEE)**
- L'article 4-2.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.
- 13-6.03      Comité de relations de travail**
- L'article 4-3.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article, pour autant qu'aucun coût ne soit engendré pour le Centre de services.
- 13-7.00      CONDITIONS D'EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**
- 13-7.01      Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)**
- La clause 5-1.01 (EL) s'applique.
- 13-7.13      Ancienneté (arrangement local)**
- La clause 5-2.08 (EL) s'applique.
- Mouvements de personnel et sécurité d'emploi**
- 13-7.20      Besoins et excédents d'effectifs (arrangement local)**
- La clause 5-3.16 F) (EL) s'applique, étant précisé que les termes « champ » et « discipline » sont remplacés par le terme « spécialité ».
- 13-7.21      Critères et procédures d'affectation et de mutation sous réserve des critères d'ancienneté et de capacité négociés et agréés à l'échelle nationale**
- 13-7.21.01** L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'un établissement est réputé affecté à l'établissement dans lequel elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, le Centre de services doit demander à l'enseignante ou l'enseignant l'établissement auquel elle ou il désire être réputé affecté aux fins d'application de la présente clause et de la clause 13-7.20 (EL). L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les vingt (20) jours de la demande par le Centre de services. À défaut de tel avis de la part

de l'enseignante ou l'enseignant dans le délai imparti, le Centre de services décide de l'établissement d'attache.

#### **13-7.21.02 Transfert d'élèves**

La clause 5-3.17.02 (EL) s'applique.

#### **Besoins et surplus d'affectation par établissement (étape-établissement)**

13-7.21.03 Au plus tard vers le 20 avril, le Centre de services transmet au Syndicat la liste des besoins par spécialité et par établissement.

#### **13-7.21.04 Établissement du nombre d'enseignantes et d'enseignants par spécialité**

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants requis par spécialité ou sous-spécialité est établi par le Centre de services en tenant compte des divers éléments compris dans la tâche d'enseignement et assurés par celles-ci et ceux-ci.

En fonction du nombre d'enseignantes et d'enseignants requis pour chacune des spécialités ou sous-spécialités, les enseignantes et enseignants sont maintenus, par ancienneté, parmi celles et ceux qui sont affectés à cette spécialité ou sous-spécialité et celles et ceux qui sont réputés affectés à cette spécialité ou sous-spécialité, en vertu des clauses 5-3.12 (E6) et 13-7.21 (EL).

Au plus tard vers le 20 avril, le processus suivant est appliqué par établissement :

##### **A) Enseignantes et enseignants en surplus d'affectation**

Les enseignantes ou enseignants qui sont en surplus d'affectation peuvent choisir :

1. Soit d'être affectés dans leur établissement, dans une spécialité pour laquelle elles ou ils répondent à l'un des trois (3) critères de capacité en vertu de la clause 13-7.17 (E6) et dans laquelle il y a un ou des besoins au niveau de l'établissement et du Centre de services, à moins que cela n'ait pour effet de créer un excédent d'effectifs;
2. Soit, de demander un congé sans traitement à temps partiel afin de compléter un poste, dont le pourcentage est inférieur à 100 % et ainsi éviter d'être déclarés en surplus d'affectation dans son établissement;
3. Soit d'être inscrits à la séance de réaffectation en avisant, par écrit, le Centre de services, sur le formulaire prévu à cet effet.

À défaut de choisir une option, l'enseignante ou enseignant est inscrit à la séance de réaffectation par le Centre de services.

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants répondent à l'un des critères de capacité en vertu de la clause 13-7.27 (E6), le choix s'effectue par ordre d'ancienneté. Lorsqu'aucune enseignante ou aucun enseignant ne répond à l'un de ces critères, le choix s'effectue, par ordre d'ancienneté, parmi les

enseignantes ou enseignants reconnus capables par le Centre de services.

**B) Enseignantes et enseignants qui ne sont pas en surplus d'affectation**

Les enseignantes ou enseignants qui ne sont pas en surplus d'affectation peuvent demander :

1. Soit d'être affectés dans leur établissement, dans une spécialité pour laquelle elles ou ils répondent à l'un des critères de capacité en vertu de la clause 13-7.17 (E6) et dans laquelle il y a un ou des besoins au niveau de l'établissement et du Centre de services, à moins que cela n'ait pour effet de créer un excédent d'effectifs.

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants répondent à l'un des critères de capacité en vertu de la clause 13-7.17 (E6), le choix s'effectue par ordre d'ancienneté.

Le Centre de services n'est pas tenu d'effectuer les changements demandés;

2. Soit d'être inscrits à la séance de réaffectation en avisant le Centre de services, sur le formulaire prévu à cet effet.

**C) Octroi des postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers entre la clôture de l'étape-établissement et la séance de réaffectation**

Lorsqu'un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier est créé après la clôture de l'étape-établissement et avant la séance de réaffectation prévue à la clause 13-7.21.06 (EL), il est offert, sous réserve de la clause 13-7.17 (E6), selon la séquence suivante :

1. Aux enseignantes et enseignants ayant un droit de retour à l'établissement d'origine;
2. Aux enseignantes et enseignants déclarés au champ 21.

**Affectation des enseignantes et enseignants en surplus d'affectation et en mutation volontaire (étape-centre de services)**

- 13-7.21.05 Le Centre de services transmet par courriel aux enseignantes et enseignants au moins soixante-douze (72) heures avant la tenue de chacune des séances de réaffectation, la liste provisoire des besoins et celle des enseignantes et enseignants qui y sont inscrits. Il transmet au Syndicat une copie de ces listes, dans le même délai.

Préalablement à chaque séance, le Syndicat reçoit la liste des besoins et celle des enseignantes et enseignants inscrits à la séance de réaffectation. Le Centre de services et le Syndicat se rencontrent, au besoin, préalablement à chaque séance de réaffectation.

### **13-7.21.06 Séance de réaffectation**

Le Centre de services convoque les enseignantes et enseignants inscrits aux séances de réaffectation. Les représentantes ou représentants syndicaux assistent à ces séances.

Les enseignantes et enseignants déclarés excédentaires pourront se présenter à ces séances et choisir un poste le cas échéant.

Avant le début des séances, le Centre de services remet aux enseignantes et enseignants ainsi qu'au Syndicat, la liste officielle des besoins connus à ce moment.

Lors de ces séances, le choix des postes s'effectue par ordre d'ancienneté et selon l'ordre suivant :

1. Affectation par spécialité : lorsqu'il y a un besoin dans la spécialité à laquelle l'enseignante ou l'enseignant appartient, celle-ci ou celui-ci y est affecté. S'il existe plusieurs besoins, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'établissement où elle ou il désire être affecté;
2. Affectation d'interspécialités : l'enseignante ou l'enseignant qui n'a pu obtenir un poste dans sa spécialité est affecté dans une autre spécialité, et ce, sous réserve qu'elle ou il réponde à l'un des critères de capacité définis à la clause 13-7.17 (E6). S'il existe plusieurs besoins, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'établissement où elle ou il désire être affecté.

### **Séances du mouvement volontaire**

#### **13-7.21.07 Inscription et convocation aux séances du mouvement volontaire**

- A) Les enseignantes ou enseignants qui désirent changer de spécialité, sous réserve de l'application de la clause 13-7.17 (E6) doivent s'inscrire à la séance du mouvement volontaire, et ce au plus tard deux (2) jours ouvrables suivant la tenue de la séance de réaffectation.

Cette inscription est valide pour les deux (2) séances du mouvement volontaire.

- B) L'enseignante ou l'enseignant n'ayant pu choisir une affectation dans le cadre de la séance de réaffectation est inscrit à la séance du mouvement volontaire par le Centre de services.
- C) Le Centre de services convoque les enseignantes et enseignants inscrits pour la séance du mouvement volontaire. Le Centre de services en transmet une copie au Syndicat.

### **13-7.21.08     Déroulement des séances du mouvement volontaire**

- A) Après la répartition des fonctions et responsabilités prévue à la clause 13-7.25 (EL), les postes d'enseignantes ou d'enseignants réguliers sont offerts aux enseignantes et enseignants présents, lors de la séance du mouvement volontaire.

Celles-ci et ceux-ci choisissent par ordre d'ancienneté et ne peuvent effectuer qu'un seul mouvement volontaire. Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants sont intéressés par un même poste, celui-ci est attribué par ordre d'ancienneté.

- B) Le Centre de services doit en tout temps donner priorité aux changements qui permettent de réduire ou d'éviter des excédents d'effectifs ou les surplus (mise en disponibilité, non-rengagement, surplus d'affectation).
- C) Le Centre de services n'est pas tenue d'accepter les changements demandés.
- D) Les postes qui demeurent vacants après cette séance sont offerts au premier affichage des prioritaires prévu à la clause 13-2.07.03 (EL).

#### **Séance du mouvement volontaire de l'automne**

- E) Tous les nouveaux postes d'enseignante ou d'enseignant régulier, à l'exclusion de ceux comblés par application de la clause 5-3.20 1) à 8) (E6) inclusivement, créés ou rendus vacants entre la tenue de la séance du mouvement volontaire du printemps et celle de l'automne, et connus à ce moment, sont offerts lors d'une deuxième (2<sup>e</sup>) séance du mouvement volontaire qui se tient le ou vers le 30 novembre.
- F) Les enseignantes et enseignants qui ont obtenu un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier lors des affichages des prioritaires et qui désirent changer de spécialité ou de sous-spécialité, d'établissement dans leur établissement d'affectation, sous réserve de l'application de la clause 13-7.17 (E6), peuvent s'inscrire à la séance du mouvement volontaire de l'automne, et ce, en ligne dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la tenue cet affichage.
- G) Les enseignantes et enseignants ne peuvent effectuer qu'un seul mouvement volontaire. Les postes sont offerts par ordre d'ancienneté, selon la séquence suivante :
1. Aux enseignantes et enseignants déclarés au champ 21;
  2. Aux enseignantes et enseignants réguliers inscrits aux séances du mouvement volontaire en vertu de la clause 13-7.21.07 B) (EL);
  3. Aux enseignantes et enseignants qui ont obtenu un poste d'enseignante ou d'enseignant régulier lors des affichages des prioritaires, et ce, selon leur date d'entrée telle qu'inscrite sur la liste de priorité d'emploi prévue à la clause 13-2.06.07 (EL) et qui se sont inscrits, à la séance du mouvement volontaire de l'automne conformément à la clause 13-7.21.08 F) (EL).

- H) L'enseignante ou l'enseignant ne pourra occuper sa nouvelle affectation durant l'année scolaire en cours. Toutefois, elle ou il sera titulaire du poste aux fins et sous réserve de l'application des mécanismes de sécurité d'emploi et de mouvements de personnel prévus aux clauses 5-3.16 et 13-7.21 (EL).

**13-7.21.09 Droit de retour à son établissement d'origine**

La clause 5-3.17.16 de la présente entente s'applique, étant précisé que les termes « champ » et « discipline » sont remplacés par le terme « spécialité » et « le premier jour de classe de l'année scolaire suivante » est remplacé par « le premier jour de classe du calendrier individuel de travail de l'enseignante ou de l'enseignant ».

**13-7.21.10 Échange poste à poste**

La clause 5-3.17.17 de la présente entente s'applique, étant précisé que les termes « champ » et « discipline » sont remplacés par le terme « spécialité » et « le premier jour de l'année de travail » est remplacé par « le premier jour du calendrier individuel de travail de l'enseignante ou de l'enseignant ».

**13-7.21.11 Affectation temporaire par le Centre de services**

La clause 5-3.17.18 de la présente entente s'applique étant précisé qu'il faut lire que la clause « 5-3.17 » est remplacée par « la clause 13-7.21 ».

**Section 6**

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

**13-7.25.01 Principes généraux**

Les principes suivants doivent être respectés pour la répartition des fonctions et responsabilités des enseignantes et enseignants :

- A) La direction d'établissement tient compte des résultats de la consultation prévue à la clause 4-2.02 1. d) 1. (EL);
- B) La direction d'établissement doit respecter l'affectation attribuée à l'enseignante ou à l'enseignant dans sa spécialité, de son établissement pour l'année scolaire suivante en vertu de la clause 13-7.21 (EL);
- C) Sous réserve du paragraphe B) précédent et dans la mesure où l'organisation pédagogique et les dispositions de la convention collective le permettent, les fonctions et responsabilités doivent être réparties équitablement entre les enseignantes et enseignants de l'établissement en tenant compte, s'il y a lieu :
  - 1. Du degré ou du niveau;
  - 2. Du nombre de groupes par degré ou par niveau;



3. Du nombre de périodes;
  4. Du nombre de spécialités;
  5. Du nombre d'heures d'enseignement;
- D) Le Centre de services s'assure que les enseignantes et enseignants en congé sont informés de la date prévue pour la répartition des fonctions et responsabilités à leur établissement;
- E) Le volontariat a priorité sur les mécanismes prévus à la présente clause, lorsqu'il y a entente entre la direction d'établissement et toutes les enseignantes et tous les enseignants impliqués.

#### **13-7.25.02 Répartition des fonctions et responsabilités**

- A) Les fonctions et responsabilités sont réparties entre les enseignantes et enseignants d'un établissement de façon équitable et de manière à assurer le meilleur enseignement possible aux élèves;
- B) La direction d'établissement consulte l'organisme de participation, tel que prévu à la clause 4-2.02 1) d) 1. (EL), sur les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités qui peuvent porter, entre autres, sur les éléments suivants :
1. Nombre de groupes;
  2. Nombre de spécialités;
  3. Nombre de niveaux;
  4. Caractéristiques particulières des groupes;
  5. Contraintes d'établissement;
- C) Avant d'élaborer un projet de tâches, la direction d'établissement consulte les enseignantes et enseignants de chacune des spécialités relativement à la répartition des fonctions et responsabilités, notamment sur leurs préférences quant à la tâche d'enseignement et aux autres éléments de la tâche éducative, tout en prenant en compte la réussite pédagogique des élèves ou encore pour répondre adéquatement à leurs besoins.
- La direction d'établissement convoque également les enseignantes et enseignants à temps partiel à cette rencontre. Elles et ils sont consultés quant à leurs préférences.
- D) Suite à cette consultation, la direction d'établissement consulte individuellement, à l'aide du formulaire prévu à cet effet (désiderata), les enseignantes et enseignants sur leurs préférences quant à la tâche d'enseignement. Les enseignantes et enseignants ont un délai de soixante-douze (72) heures pour retourner ledit formulaire à la direction;

- E) Cinq (5) jours ouvrables avant la rencontre pour la répartition des fonctions et responsabilités, la direction d'établissement remet à chacune des enseignantes et chacun des enseignants un projet individuel de tâche. Ce dernier contient le nombre de périodes consacré à la présentation des cours et leçons ainsi que les activités intégrées connues à ce moment.

La direction d'établissement remet également à chacune des enseignantes et chacun des enseignants l'ensemble des projets individuels de tâches de leur spécialité. L'ensemble des projets doit tenir compte des demandes de congés sans traitement à temps partiel, des compléments de tâches, des libérations pour les enseignantes et enseignants au poste de chef de groupe, etc.;

- F) Les enseignantes et enseignants peuvent suggérer, à la direction d'établissement, des modifications à leur projet individuel ou sur l'ensemble des projets, et ce, entre la réception dudit projet et la rencontre prévue pour la répartition des fonctions et responsabilités;
- G) La direction d'établissement convoque les enseignantes et enseignants de chacune des spécialités ou sous-spécialité à une rencontre pour la répartition des fonctions et responsabilités. Elles et ils se répartissent, par voie de consensus, les tâches ainsi constituées ou, à défaut de consensus, par ordre d'ancienneté;
- H) La direction d'établissement peut juger nécessaire de s'opposer à cette répartition, notamment pour favoriser la réussite pédagogique des élèves ou encore pour répondre adéquatement à leurs besoins. Dans cette éventualité, elle peut procéder à une nouvelle répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignantes et enseignants de la spécialité visée.

Si une ou des enseignantes ou un ou des enseignants, parmi celles et ceux qui sont impliqués, se considèrent lésés, elles ou ils peuvent demander, par écrit, à la direction d'établissement, les motifs justifiant sa décision. Une telle demande doit être soumise dans les trois (3) jours ouvrables suivant cette nouvelle répartition. La direction d'établissement doit remettre ses motifs, par écrit, à l'enseignante ou l'enseignant concerné, dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa demande.

Si, malgré les motifs fournis par la direction d'établissement, un désaccord persiste toujours entre la direction d'établissement et l'enseignante ou l'enseignant concerné, le Centre de services et le Syndicat tentent de trouver une solution.

- 13-7.25.03 La répartition des activités d'enseignement s'effectue au plus tard le 15 septembre.
- 13-7.25.04 Au plus tard le 15 septembre et le 15 octobre, la direction d'établissement informe par écrit chaque enseignante et enseignant de la tâche qui lui est confiée pour l'année scolaire.

- 13-7.25.05 Après le 15 octobre, aucune modification de la tâche d'une enseignante ou d'un enseignant établie conformément à la clause 13-7.25.02 (EL) ne peut intervenir sans consultation de l'enseignante ou l'enseignant concerné.
- 13-7.25.06 Les clauses 13-7.25.01, 13-7.25.02 (à l'exception du paragraphe C)) et 13-7.25.03 ne s'appliquent pas aux enseignantes et enseignants détenant un contrat à temps partiel ou une tâche à taux horaire.
- 13-7.26 Traitement et utilisation de l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité (arrangement local)**
- La clause 5-3.22 E) 4) (EL) s'applique.
- 13-7.44 Dossier personnel**
- L'article 5-6.00 (EL) s'applique en remplaçant le mot « septembre » de la clause 5-6.19 (EL) par le mot « juillet ».
- 13-7.45 Renvoi**
- L'article 5-7.00 (EL) s'applique.
- 13-7.46 Non-renouvellement**
- L'article 5-8.00 (EL) s'applique.
- 13-7.47 Démission et bris de contrat**
- L'article 5-9.00 (EL) s'applique.
- 13-7.49 Réglementation des absences**
- L'article 5-11.00 (EL) s'applique et les clauses 5-11.05 et 5-11.06 (EL) s'appliquent. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices de ces clauses.
- 13-7.50 Responsabilité civile**
- L'article 5-12.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices de ces clauses.
- 13-7.52 Congés spéciaux (arrangement local)**
- La clause 5-14.02 G) (EL) s'applique.
- 13-7.53 Nature, durée, modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés à l'exclusion de ceux prévus pour les congés parentaux, pour une charge publique et pour activités syndicales**
- L'article 5-15.00 (EL) s'applique aux enseignantes et enseignants réguliers. Aux fins de l'application de la clause 5-15.16 A) (EL), un établissement est considéré comme une école secondaire.

**13-7.54 Congé pour affaires relatives à l'éducation**

L'article 5-16.00 (EL) s'applique, étant précisé que les termes « champ » et « discipline » sont remplacés par le terme « spécialité ».

**13-7.57 Contribution d'une enseignante ou d'un enseignant à une caisse d'épargne ou d'économie**

L'article 5-19.00 (EL) s'applique.

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

**13-8.08 Dispositions diverses relatives à la rémunération**

L'article 6-8.00 (EL) s'applique.

**13-8.10 Modalités de versement du traitement et d'autres sommes dues en vertu de la convention**

L'article 6-9.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices de ces clauses.

**13-9.00 PERFECTIONNEMENT**

**13-9.02 Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)**

L'article 7-2.00 (EL) s'applique.

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

**13-10.04 Année de travail**

A) Le Centre de services et le Syndicat conviennent que les deux cents (200) jours de travail sont distribués entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 juin, sous réserve de la clause 13-10.04 D) (EL).

Il est entendu que selon l'organisation scolaire, une tâche à 100 % d'une enseignante ou d'un enseignant comporte deux cents (200) jours de travail à l'intérieur d'un calendrier scolaire pouvant s'étaler jusqu'à deux cent cinq (205) jours.

Au cours du mois de juillet, le Centre de services ne dispense que les cours qu'elle est obligée de dispenser, sous peine que lesdits cours soient annulés ou sous peine que les élèves soient pénalisés financièrement.

**13-10.04 D) Distribution dans le calendrier civil des jours 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) Afin de déterminer la répartition des deux cents (200) jours de travail (dits jours ouvrables) à l'intérieur de l'année scolaire, le Centre de services respecte les principes suivants :

1. Les jours de fêtes suivants sont des congés : la fête du Travail, l'Action de grâces, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des Patriotes, la fête nationale du Québec et la fête du Canada;
2. Pour le temps de Noël et du jour de l'An, le congé est d'un minimum de deux (2) semaines complètes ou, à défaut, d'au moins dix (10) jours ouvrables et les contraintes suivantes doivent être respectées :
  - a) le 23 décembre est la dernière journée ouvrable possible avant le congé;
  - b) le 3 janvier est la première journée ouvrable possible après le congé;
3. Les enseignantes ou enseignants détenant un contrat à temps partiel ont également droit aux congés fériés ci-dessus lorsque ces congés arrivent à l'intérieur des périodes couvertes par leur contrat;
4. Le calendrier scolaire est établi sur une base triennale. Avant le 15 mars de la deuxième (2<sup>e</sup>) année du triennat, le Centre de services soumet au Syndicat, pour consultation, le projet de calendrier de répartition des jours de travail pour les trois (3) années scolaires du triennat à venir.

Le Syndicat doit donner suite à cette consultation au plus tard le 30 septembre suivant;

5. L'enseignante ou l'enseignant détenant un poste régulier doit participer à huit (8) journées pédagogiques à l'intérieur des deux cents (200) jours de travail. De même, l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à temps partiel doit participer aux journées pédagogiques qui ont lieu à l'intérieur de la période couverte par son contrat.

Le Centre de services doit viser à ce que les enseignantes et enseignants exerçant leur fonction dans plusieurs établissements aient le même nombre de journées pédagogiques.

Le Centre de services et le Syndicat se réservent le droit de réviser le présent paragraphe si son application entraîne des difficultés.

Le Centre de services et le Syndicat s'engagent à réviser le présent paragraphe si une réglementation gouvernementale empêche son application;

6. La distribution des jours de travail pour les enseignantes ou enseignants détenant un poste régulier doit leur assurer, à moins d'entente différente entre le Centre de services et le Syndicat ou à moins d'entente différente entre la direction d'établissement et l'enseignante ou l'enseignant, une période d'au moins quatre (4) semaines consécutives de vacances comprises entre la fin de l'année de travail de celle-ci ou celui-ci et le 31 août de l'année scolaire suivante.

**13-10.04 D) B) Modalités de la semaine de répit pour le personnel enseignant ayant une tâche pleine (720 heures)**

L'enseignante ou l'enseignant ayant une tâche pleine (720 heures) peut se prévaloir d'une semaine de répit de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, et ce, pourvu que cette semaine se situe à l'intérieur du calendrier scolaire des deux cent cinq (205) jours ouvrables prévus à la clause 13-10.04 A) (EL).

La demande écrite de l'enseignante ou l'enseignant doit être remise à la direction d'établissement au plus tard le 15 septembre.

La direction d'établissement doit approuver, par écrit, avant le 15 octobre, l'attribution de la semaine demandée.

1. Pour l'application de la présente clause, avant d'approuver le choix d'une semaine de répit, la direction d'établissement doit considérer les éléments suivants :
  - a) l'arrimage des horaires des enseignantes et enseignants au logigramme des cours de la spécialité;
  - b) le respect du calendrier prévisionnel des entrées en formation et des périodes d'évaluation des élèves;
  - c) l'organisation pédagogique, étant entendu que celle-ci comprend le logigramme du département.
2. Lorsqu'il y a plusieurs demandes pour une même semaine de répit, à l'exclusion des semaines de relâche scolaire du secteur des jeunes, la direction d'établissement accorde ladite semaine en respectant l'ordre suivant :
  - a) l'ancienneté de l'enseignante ou l'enseignant régulier;
  - b) la date d'entrée de l'enseignante ou l'enseignant dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi;
  - c) la date d'entrée de l'enseignante ou l'enseignant dont le nom est inscrit sur la liste de rappel.
3. Dans le respect de la conciliation travail-famille, il est entendu que les enseignantes et enseignants ayant des enfants, mineurs ou à charge, ont dans un premier temps, la priorité pour le choix de la semaine de répit correspondant à la semaine de relâche scolaire de leurs enfants.

Lorsqu'il y a plusieurs demandes pour une même semaine de répit, la direction d'établissement accorde ladite semaine en respectant l'ordre prévu au paragraphe 2. b) ci-dessus.

4. La direction d'établissement fait tout en son pouvoir afin de répondre favorablement aux demandes qui lui sont adressées.
5. Les heures laissées vacantes à la suite de l'octroi d'une semaine de répit seront offertes selon la clause 13-2.07.07 (EL).
6. Pour toute situation particulière qui se présenterait à la suite de l'application de la présente clause, le Centre de services et le Syndicat se rencontrent afin de trouver une solution.

**13-10.06 Modalités de distribution des heures de travail**

La clause 11-10.05 (EL) s'applique.

**13-10.07 J) Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative**

Le Centre de services et le Syndicat conviennent que la présente clause ne s'applique pas, sauf s'il arrivait qu'un nombre suffisant de jeunes s'inscrivent aux cours actuellement fréquentés exclusivement par des adultes. Le cas échéant, la clause 8-6.05 (EL) s'appliquerait.

**13-10.09 Période de repas**

La clause 11-10.06 (EL) s'applique.

**13-10.12 Frais de déplacement**

La clause 8-7.09 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices de cette clause.

**13-10.13 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents**

La clause 8-7.10 (EL) s'applique à l'exception du sous-paragraphe 2. du paragraphe B). S'il arrivait qu'un nombre suffisant de jeunes s'inscrivent aux cours actuellement fréquentés exclusivement par des adultes, la clause 8-7.10 (EL) s'appliquerait en entier.

### **13-10.15 Suppléance**

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité. À défaut, le Centre de services fait appel aux enseignantes et enseignants dans l'ordre suivant :

1. Aux enseignantes ou enseignants de l'établissement qui n'ont pas une tâche pleine de sept cent vingt (720) heures d'enseignement et qui veulent en faire sur une base volontaire, selon l'ordre de rappel et la séquence suivante :
  - a) à celles et ceux dont le nom est inscrit sur la liste de priorité d'emploi;
  - b) à celles et ceux dont le nom est inscrit sur la liste de rappel;
2. À une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit dans une banque de candidatures tenue par le Centre de services;
3. À des enseignantes ou enseignants de l'établissement qui ont une tâche pleine et qui veulent en faire sur une base volontaire;
4. Aux autres enseignantes et enseignants de l'établissement selon le système de dépannage suivant :
  - a) pour parer à de telles situations d'urgence, la direction d'établissement, après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et des enseignants au niveau de l'établissement déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00 (EL), établit un système de dépannage parmi les enseignantes et enseignants de son établissement pour permettre le bon fonctionnement de l'établissement. La direction d'établissement s'assure que chacune des enseignantes et chacun des enseignants sera traité équitablement pour la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage;
  - b) 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 treizième (13<sup>e</sup>) heure d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.

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

#### **13-13.02 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)**

L'article 9-4.00 (EL) s'applique.

### **13-14.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **13-14.02 Hygiène, santé et sécurité du travail**

L'article 14-10.00 (EL) s'applique. Les enseignantes et enseignants à taux horaire ont droit aux bénéfices du présent article.



## CHAPITRE 14-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 14-10.00 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

(Sous réserve d'une modification à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) reconnaissant le secteur de l'Éducation comme secteur prioritaire)

- 14-10.01 Le Centre de services et le Syndicat conviennent de créer, sur une base paritaire, un comité spécifique de santé et sécurité du travail :
- a) Le comité serait composé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par chacune des parties;
  - b) Le comité adopte toute procédure de régie interne;
  - c) Le comité se rencontre minimalement quatre (4) fois par année scolaire.
- 14-10.02 Le Comité de santé et sécurité du travail pourra créer ou s'adjoindre :
- a) Des comités ad hoc sur la base d'une thématique particulière ou d'une problématique spécifique à un établissement;
  - b) Des personnes-ressources en lien avec une thématique particulière ou une problématique spécifique à un établissement.


#### Dispositions générales

Afin de permettre au Comité paritaire d'être en mode de recherche de solution reliée à la santé et sécurité du travail des enseignantes et enseignants :


- 14-10.03 Le Comité paritaire de santé et de sécurité du travail est le lieu où le Centre de services et le Syndicat discutent et tentent de résoudre tout problème relatif à la santé et à la sécurité au travail des enseignantes et enseignants.
- 14-10.04 En tenant compte des situations à risque identifiées, des statistiques d'accidents du travail et des lésions professionnelles fournies annuellement par le Centre de services et des besoins identifiés par l'une ou l'autre des parties en lien avec la santé et la sécurité du travail, le Comité collabore à l'élaboration, la proposition et l'application d'un plan d'action annuel dans les limites des ressources disponibles.
- 14-10.05 Pour l'étude et l'analyse de cas particuliers, le Centre de services et le Syndicat peuvent convenir de rencontres spécifiques entre des représentantes ou des représentants désignés par les parties ou référer les questions au Comité de relations de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**



**Dominic Bertrand**  
Directeur général



**Annie Godin**  
Directrice  
Services des ressources humaines



**Charles Picotte-Amyot**, porte-parole  
Coordonnateur  
Service des ressources humaines



**Annik Bissonnette**  
Directrice de l'école secondaire Saint-Laurent  
Représentante pour les écoles secondaires



**Anne-Marie Roy**  
Directrice de l'école primaire Lévis-Sauvé  
Représentante pour les écoles primaires



**François Medzalabenleth**  
Directeur  
Service de la FGA  
Représentant pour les CÉA



**Ian Fortin**  
Directeur  
Service de la FP, de la FC et du SAE  
Représentant pour les CFP

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**



**Sophie Milot**  
Présidente



**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail



**Dominique Prenoveau**  
Vice-présidente à la vie syndicale



**Nathalie Bouchard**, porte-parole  
Négociatrice



**Brigitte Racine**  
Négociatrice



**Isabelle Filiatrault**  
Trésorière

## ANNEXE A

### ENTENTE PORTANT SUR LES INVALIDITÉS DE PLUS DE CENT QUATRE (104) SEMAINES

- CONSIDÉRANT** que l'Entente nationale prévoit que l'enseignante ou l'enseignant régulier a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent au paiement d'une prestation d'une portion de son traitement annuel en fonction de la durée de ladite absence, conformément à la clause 5-10.27 A) (E6);
- CONSIDÉRANT** qu'à l'expiration de cette période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines, l'enseignante ou l'enseignant ne recevra plus de prestation d'invalidité;
- CONSIDÉRANT** que ces enseignantes et enseignants sont invalides au sens de la clause 5-10.03 (E6);
- CONSIDÉRANT** que le deuxième alinéa de la clause 5-10.28 (E6) prévoit l'impossibilité pour le Centre de services de résilier ou non renouveler le contrat d'engagement de l'enseignante ou l'enseignant pour la seule et unique raison de son invalidité physique ou mentale pour la durée des versements de la prestation prévue à la clause 5-10.27 (E6);
- CONSIDÉRANT** que le Centre de services doit assurer leur remplacement d'une année scolaire à l'autre;
- CONSIDÉRANT** le désir du Centre de services de stabiliser les équipes-établissement;
- CONSIDÉRANT** que nonobstant la clause 5-10.28 (E6), le Centre de services et le Syndicat ont convenu de maintenir le lien d'emploi de l'enseignante ou l'enseignant s'absentant au-delà de la période d'absence de cent quatre (104) semaines;

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les considérants font partie de la présente entente;

#### Inscription sur la liste

2. À compter de l'expiration de la période de cent quatre (104) semaines d'absence, l'enseignante ou l'enseignant régulier sera inscrit sur une liste tenue par le Centre de services (la « **Liste** »), laquelle sera transmise au Syndicat au plus tard le 15 mai de chaque année;
3. Au moment de son inscription sur la **Liste**, l'enseignante ou l'enseignant est versé au champ 21 par le Centre de services et perd son affectation;
4. Nonobstant la fin des versements prévus à la clause 5-10.27 A) 3) (E6) et la clause

5-10.28, l'enseignante ou l'enseignant dont le nom est inscrit sur la **Liste** conserve son lien d'emploi malgré son incapacité physique ou mentale, et ce, pour la durée de la présente entente;

5. À compter de son inscription par le Centre de services sur la **Liste**, l'enseignante ou l'enseignant sera réputé :
  - a) en congé sans traitement à temps plein;
  - b) exclus aux fins de calcul des montants alloués dans le cadre du perfectionnement;
  - c) exclus aux fins du calcul du nombre total d'enseignantes et d'enseignants requis au niveau de l'organisation scolaire;
  - d) exclus aux fins du calcul des effectifs dans l'établissement d'attache, dans le cadre de l'application de la clause 5-3.14 (E6).
6. L'enseignante ou l'enseignant sur la **Liste** doit informer le Centre de services de l'évolution et de toute amélioration significative de son état de santé, avant son retour au travail;

#### **Retour au travail**

7. En tout temps, dès qu'un retour au travail est annoncé par l'enseignante ou l'enseignant, la partie informée avise immédiatement l'autre partie afin d'assurer la coordination du processus de réintégration. De plus, le Syndicat entreprend des démarches auprès de l'assureur longue durée afin de convenir d'un plan de retour au travail;
8. Lorsqu'un enseignant ou une enseignante présente un certificat médical confirmant sa capacité à reprendre immédiatement le travail, le Centre de services peut demander une évaluation médicale afin de valider cette aptitude. S'il envisage de recourir à cette option, il en informe sans délai le Syndicat;
9. Afin d'assurer le succès du retour au travail de l'enseignante ou l'enseignant, le Centre de services et le Syndicat conviennent que le retour progressif est la voie la plus appropriée après une longue période d'absence. Dans ces cas, les modalités du retour progressif doivent être déterminées par le médecin-traitant de l'enseignante ou de l'enseignant. À défaut, elles seront précisées par le médecin-conseil ou le médecin-expert du Centre de services. Ces modalités feront l'objet d'une entente spécifique d'accommodement, signée par toutes les parties concernées, incluant l'assureur longue durée;
10. Une fois le plan de retour convenu entre les parties conformément au **paragraphe 9** de la présente annexe, le Centre de services affecte l'enseignante ou l'enseignant de manière temporaire, et ce jusqu'au 30 juin suivant selon ses besoins. Le Centre de services tente de prioriser une affectation dans le lieu où l'enseignante ou l'enseignant détenait un poste au moment de son inscription sur la **Liste**;

## **Admissibilité aux mécanismes de sécurité d'emploi**

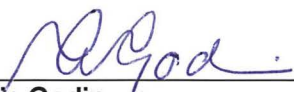
11. Dès qu'une enseignante ou un enseignant remet un certificat médical confirmant sa capacité à reprendre immédiatement le travail, elle ou il est admissible aux mécanismes de sécurité d'emploi prévus à la convention collective. La présente clause ne peut, en aucune manière, invalider ce qui a été valablement fait auparavant au regard de la clause 5-1.14 (EL) ou de l'article 5-3.00 (E6) ;
12. Dans le cas où l'évaluation médicale demandée par le Centre de services, conformément au **paragraphe 8** de la présente annexe, conclue que l'enseignante ou l'enseignant n'est pas apte à reprendre ses fonctions, les parties conviennent d'appliquer la procédure suivante :
  - a. l'enseignante ou l'enseignant est assigné au champ 21;
  - b. l'enseignante ou l'enseignant demeure sur la **Liste**;
  - c. l'enseignante ou l'enseignant demeure titulaire du poste qu'elle ou il a obtenu dans le cadre des mécanismes de sécurité d'emploi conformément au paragraphe **11** de la présente annexe, et ce, afin de permettre aux parties de se rencontrer et tenter de trouver une solution;
    - i. À défaut d'une solution convenue entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant libère le poste au début des mécanismes de sécurité d'emploi du printemps suivant;
    - ii. Advenant que l'enseignante ou l'enseignant puisse retourner au travail durant l'année scolaire, après entente entre les parties, elle ou il ne pourra pas occuper son poste durant l'année scolaire en cours et sera affecté de manière temporaire selon les besoins du Centre de services conformément au **paragraphe 10** de la présente annexe.


## **Dispositions particulières**

13. Le nom de l'enseignante ou de l'enseignant éligible à sa retraite sans réduction actuarielle est biffé de la **Liste** ;
14. La présente entente est réputée être un arrangement local, conformément à l'Annexe Q de l'Entente locale ;
15. La présente entente est réputée faire partie intégrante de l'Entente nationale, toutes les clauses de cette Entente nationale sont applicables dans leur intégralité, notamment en ce qui concerne tout droit, réclamations, actions, causes d'action, demandes, plaintes, recours ou griefs découlant directement ou indirectement de cette dernière;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
\_\_\_\_\_  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
\_\_\_\_\_  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**Simon Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail

## **ANNEXE B**

### **DÉMARCHE PORTANT SUR LA GESTION DE CONFLITS ORGANISATIONNELS DANS LES ÉTABLISSEMENTS**

1. Le Centre de services et le Syndicat sont conscients que :
  - a) tout conflit important dans un établissement crée un climat de travail malsain et non propice à garantir la qualité des services aux élèves;
  - b) leur action concertée est nécessaire dans l'identification de la problématique et dans la recherche, l'application et le suivi de solutions, et ce, dans le respect des rôles et responsabilités de chacun;
  - c) la gravité de telles situations commande que les interventions soient faites avec diligence.
  
2. Démarche à suivre pour une gestion de conflits efficace
  - a) la situation de conflit doit être signalée rapidement par l'une ou l'autre des parties pour une évaluation préliminaire;
  - b) la situation problématique doit être documentée de façon concrète par des faits. Ainsi, une démarche efficace ne peut s'appuyer sur des perceptions ou sur des impressions;
  - c) une fois les faits connus, documentés et vérifiés, des représentantes et représentants du Centre de services rencontrent les représentantes et représentants syndicaux pour :
    1. Échange d'information et identification de la problématique;
    2. Reconnaissance ou non d'un conflit organisationnel;
    3. Recherche de pistes de solution s'il y a lieu;
  - d) le Centre de services et le Syndicat conviennent de se transmettre toute correspondance ou information écrite pertinente et non confidentielle reçue durant la période de gestion de conflits.

Toute correspondance ne pourra être versée au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant sans que le Syndicat et l'enseignante et l'enseignant n'en soient informés.

## **ANNEXE C**

### **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA DEMANDE DE DOCUMENTS POUR FINS SALARIALES**

Conformément aux clauses 5-1.01 A) 2) et 6-9.12 (EL)

Afin de permettre au Centre de services de déterminer le classement pour fins salariales de l'enseignante ou l'enseignant, cette dernière ou ce dernier doit faire parvenir au Services des ressources humaines du Centre de services les documents officiels et originaux indiqués ci-dessous et ce, conformément à l'Entente nationale, dans les plus brefs délais (délai maximum de trois (3) mois). À défaut de respecter le délai précité, aucun ajustement salarial ne sera effectué pour la présente année scolaire.

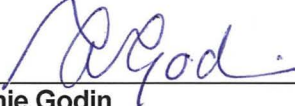
- Une preuve de résidence ou de citoyenneté canadienne si l'enseignante ou l'enseignant est né à l'extérieur du Canada.
- Les relevés de notes officiels et diplômes d'études secondaires émis par le ministère de l'Éducation, s'il y a lieu.
- Les relevés de notes officiels signés par le registraire et diplômes d'études collégiales, s'il y a lieu.
- Les relevés de notes officiels signés par le registraire et diplômes d'études universitaires.
- Les relevés d'équivalences officiels signés par le registraire ou les relevés de notes officiels signés par le registraire des cours qui ont servi à l'établissement des équivalences.
- Permis, autorisation provisoire d'enseigner valides ou brevet d'enseignement.
- Attestation de scolarité si déjà émise par le ministère de l'Éducation ou par un centre de services scolaire.
- Attestation d'expérience dans l'enseignement, expérience pertinente (nombre de jours par année scolaire) de métier, si applicable. Ces attestations d'expérience de métier doivent spécifier le nom de l'employeur, les dates de début et de fin, la fonction, le nombre d'heures par semaine ou heures totales, le travail à temps plein ou à temps partiel.
- La preuve de la réussite du test de français CÉFRANC ou SEL selon les seuils de réussite exigés par le Centre de services scolaire soit : 60%.
- Toute autre documentation demandée expressément par le Centre de services.

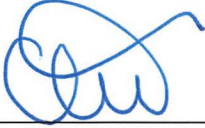
Afin de permettre au Centre de services d'assurer de la conformité des copies, il pourrait être demandé à l'enseignante ou l'enseignant de se présenter au Service des ressources humaines avec les documents originaux – dans le cas d'un relevé de notes officiel, il est question d'un relevé de notes original daté, signé par le registraire et portant le sceau de l'institution – ainsi qu'avec des photocopies de ces originaux.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
\_\_\_\_\_  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
\_\_\_\_\_  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail

## **ANNEXE D**

### **MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI POUR LE PERSONNEL RÉGULIER À STATUT PARTICULIER (E2)**

**1.00** La présente annexe ne peut faire l'objet d'un grief en vertu du chapitre 9-0.00 de la convention collective.

#### **2.00 But de la présente annexe**

**2.01** La présente annexe constitue un guide d'information sur l'application de certaines clauses de l'Entente nationale et de l'Entente locale relatives au mécanisme de sécurité d'emploi des enseignantes et des enseignants à statut particulier (E2).

**2.02** En aucune manière, la présente annexe ne peut augmenter ou réduire la portée, les droits et les obligations prévus par la loi et les règlements.

**2.03** La présente annexe se veut un complément d'information des dispositions prévues à l'annexe LXVIII (E6) à l'attention des enseignantes et enseignants à statut particulier.

**2.04** La présente annexe peut être modifiée par le Comité de relations de travail, afin d'être en conformité avec les lois et les règlements applicables.

### **SECTION 1 ENGAGEMENT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS À STATUT PARTICULIER**

#### **3.00 Engagement**

**3.01** Les contrats d'enseignantes et d'enseignants réguliers à statut particulier sont offerts après les postes d'enseignantes et d'enseignants réguliers, mais avant les contrats à temps partiel (section V – clause 10) de l'Annexe LXVIII (E6)), à savoir :

- Après la séance du mouvement volontaire du printemps prévue à la clause 5-3.17.13 (EL) pour les enseignantes et enseignants réguliers;
- Avant l'attribution des contrats aux affichages des prioritaires de juin prévue à la clause 5-1.14.14 (EL).

#### **4.00 Liste de priorité d'emploi pour l'octroi de contrats**

**4.01** Préalablement à l'obtention d'un poste d'enseignante ou d'enseignant à statut particulier, celle-ci ou celui-ci doit avoir réussi sa période d'évaluation et de développement conformément à la clause 5-1.14.02 (EL) en plus d'être inscrit sur la liste de priorité d'emploi conformément à la clause 5-1.14.03 B) (EL).

- 4.02 Le nom de l'enseignante ou l'enseignant à statut particulier, conformément à la clause 5.03 a) de la présence annexe, est radié de la liste de priorité d'emploi suivant les motifs prévus à la clause 5-1.14.07 (EL) avec les adaptations nécessaires.

## **SECTION 2 AFFECTATION, MUTATION ET OCTROI DES CONTRATS D'ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS À STATUT PARTICULIER**

### **5.00 Critères et procédure d'affectation et de mutation**

- 5.01 La mutation volontaire d'une enseignante ou d'un enseignant régulier à statut particulier n'est possible que pour accéder à un contrat d'enseignante ou d'enseignant régulier à statut particulier disponible (section VI – clause 11) de l'Annexe LXVIII (E6)), et ce, conformément à la clause suivante.

### **5.02 Séance d'affectation des enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier**

Annuellement, dans le cadre du processus d'affectation et de mutation pour l'année scolaire suivante, le Centre de services affecte les enseignantes et enseignants à statut particulier aux contrats d'enseignantes et d'enseignants réguliers à statut particulier disponibles, dans le cadre d'une séance d'affectation qui leur est exclusive, selon l'ordre suivant :

#### **a) Enseignantes et enseignants permanents sans affectation**

L'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier, ayant acquis la permanence qui se trouve sans affectation au terme du processus prévu à la présente clause, fait un choix d'affectation, par ordre d'ancienneté, dans les champs qui lui sont reconnus sous réserve de la clause 5-3.13 (E6). Celle-ci ou celui-ci bénéficie, en faisant les adaptations nécessaires, des modalités prévues aux paragraphes I) et J) de la clause 5-3.22 (E6).

#### **b) Enseignantes et enseignants qui perdent leur affectation**

L'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier, dont le champ ou le lieu de travail ne peut être maintenu à la suite d'une révision par le Centre de services de la répartition des contrats entre ses établissements, conformément à la section III de l'annexe LXVIII (E6), fait un choix d'affectation, par ordre d'ancienneté, dans son champ.

#### **c) Séance de l'interchamps**

Les enseignantes et enseignants qui n'ont pu obtenir un poste suite à l'application du paragraphe b) de la présente clause pourront se présenter à la séance de l'interchamps des enseignantes et enseignants à statut particulier conformément à la clause 5-3.17.10 (EL) en faisant les adaptations nécessaires.

#### **d) Séance du mouvement volontaire du printemps**

Les enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier souhaitant se prévaloir d'une mutation volontaire dans le cadre d'une séance du mouvement volontaire au printemps organisé exclusivement pour celles-ci et ceux-ci. Le Centre de services inscrits l'ensemble des enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier à cette séance.

Cette séance se tient entre le mouvement volontaire des enseignantes et enseignants réguliers prévue à la clause 5-3.17.13 (EL), et le premier affichage des prioritaires prévu à la clause 5-1.14.14 (EL).

Les modalités de la tenue d'une telle séance se font conformément à la clause 5-3.17.13 (EL) en faisant les adaptations nécessaires.

- 5.03 L'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier qui, au terme du processus prévu à la clause 5.02, se trouve sans affectation, se voit appliquer les modalités suivantes :
- a) Si elle ou il est non permanent : elle ou il est inscrit sur la liste de priorité d'emploi, sous réserve des critères prévus à la clause 5-1.14 (EL);
  - b) Si elle ou il est permanent : elle ou il bénéficie, en faisant les adaptations nécessaires, des modalités prévues aux paragraphes I) et J) de la clause 5-3.22 (E6).
- 5.04 En tout temps, l'enseignante ou l'enseignant régulier à statut particulier ayant acquis la permanence et qui se trouve sans affectation à la suite de l'application de la clause 5.03 de la présente annexe, est affecté prioritairement à un contrat d'enseignante ou d'enseignant régulier à statut particulier disponible dans son champ ou dans lequel elle ou il est réputé avoir la capacité.
- 5.05 Sous réserve de la clause 5.04 de la présente annexe, après l'affectation et la mutation des enseignantes et enseignants réguliers à statut particulier, jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre, un contrat d'enseignante ou d'enseignant régulier à statut particulier disponible est offert aux autres enseignantes et enseignants légalement qualifiés inscrits dans le champ visé sur la liste de priorité d'emploi prévue à la clause 5-1.14 (EL), incluant celles et ceux sous contrat à temps partiel. À défaut, ceux-ci sont offerts à tout autre enseignante ou enseignant légalement qualifié.

Un contrat octroyé conformément à la présente clause après le 8 août ne peut entraîner de mouvement de personnel pour l'année scolaire en cours conformément à la clause 5-1.14.19 (EL).

## **ANNEXE E**

### **ENTENTE PORTANT SUR LA MODIFICATION DE LA PÉRIODE DE REPAS DANS CERTAINES ÉCOLES SECONDAIRES**

- CONSIDÉRANT** que l'horaire de plusieurs écoles secondaires du Centre de services est tributaire du transport scolaire, particulièrement dans l'ouest de l'île de Montréal;
- CONSIDÉRANT** la difficulté pour ces écoles d'offrir des services aux élèves (récupération, activités étudiantes, etc.) avant ou après les heures de classes;
- CONSIDÉRANT** que la clause 8-7.05 de l'Entente nationale prévoit que l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire a le droit à une période de repas d'au moins cinquante (50) minutes et que cette période doit débuter entre 11h et 12h30;
- CONSIDÉRANT** qu'il n'est pas toujours possible pour ces enseignantes et enseignants de fixer cette période de repas durant cette période conformément l'Entente nationale;
- CONSIDÉRANT** que la clause 8-7.05 de l'Entente nationale permet au Centre de services et au Syndicat de s'entendre différemment;
- CONSIDÉRANT** qu'une telle entente était conclue de manière annuelle entre le Centre de services et le Syndicat pour plusieurs écoles secondaires;
- CONSIDÉRANT** la volonté du Centre de services et du Syndicat de pérenniser cette entente afin de permettre à ces enseignantes et enseignants de bénéficier d'une période de repas tout en permettant aux écoles d'offrir des services éducatifs adaptés à la réalité et aux besoins des élèves;

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- 16.** Les considérants font partie de la présente entente;
- 17.** Le Centre de services et le Syndicat s'entendent afin de modifier la clause 8-7.05 de l'Entente nationale afin de permettre aux enseignantes et enseignants de prendre une période de repas d'au moins cinquante (50) minutes qui devra débuter entre 11h et 13h30;
- 18.** Cette entente s'applique aux enseignantes et enseignants des écoles secondaires suivantes :
- l'école secondaire Caroline-Dawson (144);
  - l'école secondaire des Sources (236);
  - l'école secondaire Dorval-Jean-XXIII (239-241);

- l'école secondaire Félix-Leclerc (240);
- l'école secondaire Saint-Georges (243);
- l'école secondaire de l'Altitude (245).

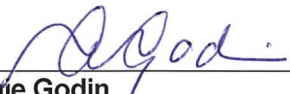
19. Avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le Centre de services ou le Syndicat peut dénoncer la présente entente, par écrit, pour une ou plusieurs écoles. À défaut d'une telle dénonciation, la présente entente continue de s'appliquer;


20. Avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, et ce en vue de l'année scolaire prochaine, le Centre de services et le Syndicat peuvent convenir d'ajouter une ou plusieurs écoles secondaires à la liste prévue ci-haut;

21. La présente entente est réputée faire partie intégrante de l'Entente nationale, toutes les clauses de cette Entente nationale sont applicables dans leur intégralité, notamment en ce qui concerne tout droit, réclamations, actions, causes d'action, demandes, plaintes, recours ou griefs découlant directement ou indirectement de cette dernière;


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
Annie Godin  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
Charles Picotte-Amyot  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
Sophie Milot  
Présidente

  
Simon-Pierre Hébert  
Vice-président aux relations du travail

## ANNEXE F

### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les objectifs de la présente lettre d'entente visent principalement à permettre à l'enseignante et l'enseignant régulier et à temps partiel du secteur de la formation professionnelle:

1. d'utiliser son temps de disponibilité aux fins de mise à jour de ses connaissances reliées à sa spécialité afin qu'elle ou il puisse enseigner toutes les compétences de cette spécialité;
2. de s'inscrire à des stages de perfectionnement en entreprises ou ailleurs sur son temps de disponibilité, et ce, sur une base volontaire;

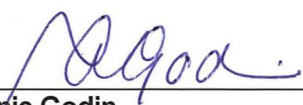
Il est entendu que le principe de l'annualisation de la tâche permettra à la direction d'établissement de réorganiser la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant afin de répondre aux exigences de formation ou du stage demandé par cette dernière ou ce dernier ou par la direction d'établissement;


3. après avoir obtenu l'autorisation de la direction d'établissement, de formuler une demande au Comité central de perfectionnement, afin de couvrir les frais encourus par sa formation ou par son stage.

Ce projet de perfectionnement devra être précis et limité dans le temps.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail



## ANNEXE G


### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

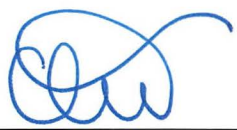
Dans le respect du paragraphe G) de la clause 8-4.02.01 (EL), le Centre de services distribue au cours de chaque année scolaire, vingt (20) journées pédagogiques, dont un maximum de deux (2) demi-journées pour chaque enseignante ou enseignant qui serait consacré à l'accueil des élèves au début de l'année de travail. Afin de respecter le minimum de quatre-vingts (180) jours d'enseignement, toutes les journées pédagogiques peuvent être transformées en journées d'enseignement pour couvrir des événements exceptionnels ayant provoqué la fermeture d'établissements, tels que journées d'élections, intempéries, bris d'équipement, sinistres et tout autre événement de même nature.

Pour tout autre événement exceptionnel, les parties se rencontrent pour discuter de la pertinence de transformer des journées pédagogiques en journée d'enseignement. À défaut d'entente, le Centre de services et le Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables de ladite rencontre, s'entendent sur le choix d'une médiatrice ou d'un médiateur dont la décision doit être respectée par les parties sans autre recours. La médiatrice ou le médiateur doit entendre les parties lors d'une réunion du Comité de relation du travail et rendre sa décision dans le délai convenu entre les parties et la médiatrice ou le médiateur. La décision rendue vaut seulement pour la cause entendue et ne peut être invoquée ultérieurement dans une autre cause soumise à une médiatrice ou un médiateur. Chaque question référée doit donc être considérée comme un cas d'espèce.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail



## ANNEXE H

### COMPENSATION POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DONT LA TÂCHE IMPOSE PLUS D'UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

Conformément aux clauses 8-5.05.07, 11-10.05 C) et 13-10.06 (EL)

#### Formule de temps de déplacement :

$$(Nombre\ de\ kilomètres \times 2\ minutes) + 5\ minutes = Temps\ de\ déplacement$$

	Précisions
<b>Nombre de kilomètres</b>	Nombre de kilomètres entre l'établissement de l'avant-midi et l'établissement de l'après-midi, en autant qu'il soit supérieur à 0,350 kilomètres
<b>2 minutes</b>	Évaluation du temps de déplacement par kilomètre
<b>5 minutes</b>	Durée de base de chaque déplacement

#### Temps de déplacement vs 75 minutes pour la période de repas :

$$Nombre\ de\ minutes\ sur\ le\ temps\ du\ midi - Temps\ de\ déplacement = > ou < 75\ minutes$$

	Précisions
<b>Nombre de minutes sur le temps du midi</b>	Nombre de minutes entre la fin du cours de l'avant-midi de l'enseignante ou de l'enseignant et le début du cours de l'après-midi à son horaire

#### Compensation :

$$\frac{Nombre\ de\ minutes\ par\ semaine \times 36\ semaines}{Nombre\ de\ minutes\ par\ période} = Nombre\ de\ périodes$$

puis

$$Nombre\ de\ périodes \times \frac{1}{1000} = Compensation$$

	Précisions
<b>Nombre de minutes par semaine</b>	Nombre total de minutes dans une semaine qui manque à l'enseignante ou à l'enseignant pour atteindre chaque jour le minimum de 75 minutes pour la période de repas
<b>36 semaines</b>	Équivalent de 180 jours de classe divisés par 5 jours de classe par semaine
<b>Nombre de minutes par période</b>	Durée d'une période
<b>Nombre de période x 1/1000</b>	Nombre de périodes obtenues pour l'année multiplié par 1/1000 du traitement annuel

## ANNEXE I

### ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER DANS L'APPLICATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DONT LA TÂCHE IMPOSE PLUS D'UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

1. Pour l'élaboration de l'horaire hebdomadaire de travail de l'enseignante ou de l'enseignant dont la tâche impose plus d'un établissement :
  - a) la direction d'établissement consulte chaque enseignante ou enseignant concerné qui fait part de ses besoins ou de ses contraintes; la direction d'établissement dans la mesure du possible, en tient compte lors de la confection de l'horaire des enseignantes et enseignants spécialistes d'établissement;
  - b) la direction d'établissement approuve l'horaire que l'enseignante ou l'enseignant orthopédagogue a préparé en fonction des élèves référés.

En cas de difficulté, l'enseignante ou l'enseignant réfère la question à la direction de son établissement d'attache.
2. La direction d'établissement, dans la mesure du possible, tient compte du changement de degré ou de cycle de l'enseignante ou l'enseignant dans la confection de l'horaire des surveillances de l'enseignante ou l'enseignant dont la discipline impose l'utilisation de matériel qui varie d'un degré ou d'un cycle à l'autre (instruments, appareils, accessoires, etc.).
3. Lors d'une journée d'activité dans un établissement, les conditions suivantes s'appliquent :
  - a) si tous les élèves sont en activité et que l'enseignante ou l'enseignant y est affecté pour toute la journée, elle ou il participe à cette journée selon les modalités convenues pour la tenue de l'activité. Si elle ou il n'est pas affecté pour toute la journée dans l'établissement, elle ou il est dispensé de l'activité et convient de son lieu de travail avec la direction d'établissement;
  - b) si une partie des élèves seulement est en activité et que l'enseignante ou l'enseignant doit donner des cours durant cette journée à d'autres élèves de l'établissement qui ne sont pas en activité, elle ou il est dispensé de l'activité et convient de son lieu de travail avec la direction d'établissement;
  - c) l'horaire hebdomadaire habituel de toute enseignante ou de tout enseignant ne peut être changé parce que des périodes d'enseignement n'ont pu être données lors de ces journées.
4. La direction d'établissement s'assure, dans la mesure du possible, que l'enseignante ou l'enseignant :
  - a) dispose d'un lieu de rangement sécuritaire pour le rangement de son matériel;

- b) dispose du guide pédagogique accompagnant les cahiers d'exercices autorisés et utilisés par les élèves;
  - c) puisse faire valoir son choix de matériel didactique pour l'année;
  - d) reçoive toutes les informations prévues à la clause 8-9.01 B) de l'Entente nationale qui touchent les EHDA selon les délais prévus à ladite clause, comme c'est le cas pour les autres enseignantes ou enseignants;
  - e) connaisse toute difficulté provisoire rencontrée par l'un de ses élèves qui affecte significativement son comportement ou ses capacités d'apprentissage et, s'il y a lieu, des interventions en cours (répit transit, état de choc, nouvelle médication, incident non réglé, etc.).
5. L'enseignante ou l'enseignant qui signale un élève ayant besoin d'un programme adapté ou enrichi dans sa discipline est référé au Service des ressources éducatives du Centre de services.
6. A) En cas d'impossibilité d'assurer à une enseignante ou un enseignant la disponibilité du local prévu pour l'enseignement de sa discipline, la direction d'établissement la ou le consulte sur les aménagements possibles de son enseignement et, minimalement, la ou le prévient du changement au moins une semaine avant la date prévue.
- B) L'enseignante ou l'enseignant dispose d'un local adéquat pour accomplir ses autres tâches professionnelles.
7. La direction d'établissement tient compte des besoins de matériel des enseignantes et enseignants spécialistes dans l'élaboration et la planification du budget de l'établissement.
8. Des mesures seront mises en place dans l'établissement en vue :
- a) d'assurer des conditions permettant une bonne communication entre les enseignantes et enseignants affectés à un seul établissement et les enseignantes et enseignants qui sont affectés dans plusieurs établissements;
  - b) de faciliter l'intégration optimale à la vie de l'établissement des enseignantes et enseignants qui ne sont pas affectés uniquement à cet établissement;
  - c) de planifier les moments de consultation en tenant compte de l'horaire de la majorité des enseignantes et enseignants qui ne sont pas affectés uniquement à cet établissement;
  - d) à défaut, de recueillir le point de vue de celles ou ceux qui ne pourront pas participer à une consultation formelle les concernant pour des raisons d'horaire;
  - e) à défaut de pouvoir les consulter, s'assurer que l'information leur soit transmise dans un délai raisonnable.

## **ANNEXE J**

### **ACCOMPAGNEMENT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS**

- 1.00** La section 1 de la présente annexe ne peut faire l'objet d'un grief en vertu du chapitre 9-0.00 de la convention collective.
- 2.00 But de la présente annexe**
- 2.01 La présente annexe constitue un guide d'information sur l'application de certaines clauses de l'Entente locale relatifs à l'accompagnement des enseignantes et des enseignants.
- 2.02 En aucune manière, la présente annexe ne peut augmenter ou réduire la portée, les droits et les obligations prévus par la loi et les règlements.
- 2.03 La présente annexe peut être modifiée par le Comité de relations de travail, afin d'être en conformité avec les lois, les règlements et les meilleures pratiques en matière de gestion de salariées et salariés syndiqués.

### **SECTION 1 PÉRIODE D'ÉVALUATION ET DE DÉVELOPPEMENT**

#### **3.00 Objectifs de l'évaluation**

- 3.01 La période d'évaluation et de développement est une période qui se veut un moment important et déterminant dans la confirmation de l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant. Elle permet de faire le point sur ses compétences, son rôle, ses fonctions et ses responsabilités en lien avec les attentes du Centre de services pour le poste occupé, le but ultime étant d'émettre une recommandation quant au statut de l'employé.
- 3.02 Le Centre de services favorise le développement continu de l'enseignante ou de l'enseignant durant cette période.

#### **4.00 Droits, obligations et responsabilités**

- 4.01 La direction d'établissement est responsable d'effectuer l'évaluation de l'enseignante ou de l'enseignant.

Au sens de la présente annexe, il est entendu que la direction adjointe d'établissement peut représenter la direction d'établissement à tout moment durant le processus.

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant effectue de l'enseignement dans plus d'un établissement, cette responsabilité est partagée entre les directions concernées.

- 4.02 Dans l'objectif de favoriser la discussion et la transparence, le processus demeure confidentiel. Toutefois, cela n'empêche pas le Centre de services d'impliquer d'autres personnes au besoin, par exemple une enseignante ou enseignant mentor.

- 4.03 La direction d'établissement et l'enseignante ou l'enseignant ont la responsabilité d'alimenter un climat favorisant la communication et la bienveillance, ainsi que de s'assurer que les éléments de l'évaluation sont bien compris par l'enseignante ou l'enseignant.

4.04 Responsabilités de la direction

La direction d'établissement a la responsabilité d'accompagner l'enseignante ou l'enseignant durant le processus.

Elle procède notamment à des observations en classe, rencontre l'enseignante ou l'enseignant pour lui partager ses attentes et rédige un rapport d'évaluation signé par les parties concernées. Elle peut demander la remise de documentation.

La direction d'établissement identifie tout au long du processus des ressources pertinentes à proposer à l'enseignante ou l'enseignant pour favoriser la réussite de sa période d'évaluation et de développement.

4.05 Responsabilité de l'enseignante ou l'enseignant

L'enseignante ou l'enseignant s'approprie le formulaire d'évaluation ainsi que la présente annexe.

Elle ou il se prépare aux observations en classe ainsi qu'aux rencontres avec la direction d'établissement. Elle ou il participe activement au processus en formulant des suggestions, en échangeant avec ses collègues et en collaborant avec la direction d'établissement, notamment via la remise de la documentation demandée.

Elle ou il analyse ses propres pratiques, donne suite aux suggestions reçues et facilite la présence de la direction d'établissement lors des observations.

**5.00 Démarche d'évaluation**

- 5.01 De manière générale, et à moins de circonstances particulières, la démarche d'évaluation comprend un minimum de trois (3) rencontres avec l'enseignante ou l'enseignant par année scolaire.

Dans certains cas, l'ajout de rencontres supplémentaires devrait être effectué. Dans d'autres circonstances, un événement jugé grave pourrait mettre fin à la démarche et résulter en la fin de la période de probation.

5.02 Présentation du processus

Le processus d'évaluation et de développement s'amorce par une rencontre entre l'enseignante ou l'enseignant et la direction d'établissement lors de laquelle sont discutés notamment le formulaire d'évaluation, les étapes de la démarche ainsi que les rôles et responsabilités des personnes impliquées.

La direction d'établissement précise ses attentes à l'endroit de l'enseignante ou de l'enseignant.

La direction d'établissement peut également cibler les compétences à évaluer, les actions clés à mettre en place ainsi que planifier les prochaines dates de rencontre.

#### **5.02 Observations**

Les moments d'observations permettent de recueillir des données sur différents éléments, tels que des comportements, des attitudes, des habiletés ou des actions effectuées. Elles se font aux moments déterminés par la direction d'établissement.

L'enseignante ou l'enseignant doit collaborer avec la direction d'établissement pour faciliter ces moments d'observation.

#### **5.03 Partage des observations**

La direction d'établissement partage ses observations auprès de l'enseignante ou de l'enseignant dans un objectif de développement, d'amélioration et d'évaluation.

Elle identifie les forces et les zones de vulnérabilité.

La direction d'établissement et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de support ou d'aide additionnelle à mettre en place de façon à faciliter le respect des attentes.

#### **5.04 Complétion du formulaire d'évaluation**

La direction d'établissement remplit le formulaire d'évaluation. Elle partage ses observations sur les compétences évaluées, attribue une cote de notation et justifie à l'aide de commentaires ou d'exemples le cas échéant.

Elle remet une copie au Service des ressources humaines du Centre de services ainsi qu'à l'enseignante ou l'enseignant.

### **6.00 Prolongation**

#### **6.01 Lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne réussit pas sa période d'évaluation et de développement, la direction d'établissement évalue si une prolongation de celle-ci pourrait favoriser la réussite de l'évaluation.**

Dans un tel cas, elle identifie des pistes d'amélioration et en informe l'enseignante ou l'enseignant ainsi que le Centre de services.

#### **6.02 Sur recommandation de la direction, le Centre de services peut décider de prolonger la période d'évaluation et de développement.**

## **SECTION 2 ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL**

### **7.00 Accompagnement lors du processus disciplinaire**

- 7.01 L'enseignante ou l'enseignant convoqué pour à une rencontre de prise de sa version des faits dans le cadre d'une enquête patronale sur des incidents graves a le droit d'être accompagné d'une représentante ou un représentant syndical. Le Syndicat peut renoncer à cette présence.

Le défaut de convocation du Syndicat ou son absence ne peuvent avoir pour effet d'annuler l'imposition d'une mesure disciplinaire.

- 7.02 Préalablement à la remise d'une mesure disciplinaire, sur demande du Syndicat, le Centre de services fournit des détails concernant les motifs entourant celle-ci, et ce sans préjudice. Aucune objection ne peut être fondée sur une insuffisance des faits rapportés.

- 7.03 La clause précédente n'a pas effet de modifier l'application de la clause 5-6.06 A) (EL) à l'effet que l'enseignante ou l'enseignant se voyant imposer une mesure disciplinaire a le droit d'être accompagnée par une représentante ou un représentant syndical.

### **8.00 Accompagnement lors du processus de supervision pédagogique**

- 8.01 Lors de la rencontre de remise ou de clôture d'un plan de supervision pédagogique, l'enseignante ou l'enseignant a le droit d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Le Syndicat peut renoncer à cette présence.

Le défaut de convocation du Syndicat ou son absence ne peuvent avoir pour effet d'annuler l'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative par le Centre de services.

## **SECTION 3 LETTRES D'ATTENTES**

### **9.00 Invocation de lettres d'attentes**

- 9.01 Le Centre de services, dans le cadre de son droit de gérance, peut préférer l'imposition de mesures administrative, telle une lettre d'attentes, à l'imposition de mesures disciplinaires.
- 9.02 Une lettre d'attentes ne peut être invoquée à l'appui d'une mesure disciplinaire après un délai de trois (3) années suivant sa transmission, sauf si une mesure disciplinaire y fait référence durant ce délai.

## **ANNEXE K**

### **HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**1.00** La présente annexe ne peut faire l'objet d'un grief en vertu du chapitre 9-0.00 de la convention collective.

#### **2.00 But de la présente annexe**

**2.01** La présente annexe constitue un guide d'information sur l'application de certaines dispositions de la loi et des règlements relatifs à la santé et à la sécurité du travail ou de certaines procédures à suivre plus particulièrement en cas de lésion professionnelle ou de constat de situation à risque.

**2.02** En aucune manière, la présente annexe ne peut augmenter ou réduire la portée, les droits et les obligations prévus par la loi et les règlements susmentionnés.

**2.03** La présente annexe peut être modifiée par le Comité paritaire de santé et sécurité du travail ou par le Comité de relations de travail, afin d'être en conformité avec les lois, les règlements relatifs à la santé et la sécurité du travail et les procédures à suivre plus particulièrement en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de constat de situation à risque.

### **SECTION 1 GUIDE D'INFORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

#### **3.00 Droits et obligations**

**3.01** 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 ou psychique 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 au Centre de services;
- d) participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail, notamment en utilisant le formulaire « Constat de situation à risque » en vigueur au Centre de services.

**3.02** Le Centre de services 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 ou enseignants; elle doit, notamment :



- a) s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés, aménagés et nettoyés de façon à assurer la protection de l'enseignante ou 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 ou enseignants;
- c) contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- d) utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité de l'enseignante ou l'enseignant;
- e) fournir un matériel sécuritaire adéquat et assurer son maintien en bon état;
- f) s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;
- g) informer adéquatement l'enseignante ou l'enseignant sur les risques reliés à son travail et lui en assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que celle-ci ou celui-ci ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;
- h) afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux enseignantes et enseignants, les informations qui leur sont transmises par la Commission (CNESST), Santé Québec et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des enseignantes et enseignants, du Comité paritaire de santé et sécurité ainsi qu'au Syndicat;
- i) fournir gratuitement à l'enseignante ou l'enseignant tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le Comité paritaire de santé et de sécurité du travail;
- j) 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;
- k) communiquer aux enseignantes et enseignants, au Comité paritaire de santé et de sécurité du travail, au Syndicat, à la direction de la santé publique et à la CNESST, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;
- l) collaborer avec le Comité paritaire de santé et de sécurité du travail prévu à la clause 14-10.01 (EL) et lui fournir tous les renseignements nécessaires;
- m) prendre les mesures pour assurer la protection de l'enseignante ou enseignant exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.

Aux fins du paragraphe m) ci-haut, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, le Centre de services est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que l'enseignante ou enseignant est exposé à cette violence.

- 3.03 La mise à la disposition aux enseignantes ou enseignants de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, discutés au Comité paritaire de santé et de sécurité du travail lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables au Centre de services, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par le Centre de services, le Syndicat et les enseignantes ou enseignants, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.
- 3.04 Conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1), une enseignante ou un enseignant a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle ou il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant exerce le droit de refus prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, elle ou il doit aussitôt en aviser la direction d'établissement ou la représentante ou représentant autorisé du Centre de services.

Dès qu'elle ou il est avisé, la direction d'établissement ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé du Centre de services convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné au paragraphe 3.08 suivant, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'établissement concerné. Cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la direction d'établissement ou la représentante ou le représentant autorisé du Centre de services.

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

- 3.05 Le droit d'une enseignante ou d'un enseignant mentionné au paragraphe 3.04 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables au Centre de services et selon les modalités prévues.
- 3.06 Le Centre de services ne peut imposer à l'enseignante ou à l'enseignant une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a été victime d'une lésion professionnelle ou qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, un droit que lui confère la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.
- 3.07 Rien dans la convention collective n'empêche la représentante ou le représentant syndical, ou à défaut, la déléguée ou le délégué syndical, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue au paragraphe 3.04. Toutefois, le Centre de services et ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

#### **4.00 Mandat spécifique du Comité paritaire de santé et sécurité du travail**

- 4.02 Le Centre de services doit afficher les noms des membres du Comité paritaire de santé et de sécurité du travail, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux enseignantes et enseignants, et ce, afin d'assurer la meilleure diffusion possible de l'information.

## **SECTION 2 ACCIDENT DU TRAVAIL**

### **5.00 Procédures en cas d'accident du travail**

- 5.01 Dans le cadre de l'application des clauses 5-10.44 à 5-10.64 inclusivement de l'Entente nationale et des articles 265 et suivants de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001), les parties conviennent de ce qui suit :

#### **5.02 Assistance médicale**

La direction d'établissement ou sa remplaçante ou son remplaçant doit s'assurer que les premiers secours sont donnés immédiatement à une enseignante ou un enseignant victime d'une lésion professionnelle dans son établissement et, s'il y a lieu, la ou le faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à la résidence de l'enseignante ou l'enseignant selon ce que requiert son état.

S'il y a lésion professionnelle nécessitant que l'enseignante ou l'enseignant s'absente de son travail pour une consultation médicale, elle ou il doit en aviser au préalable la direction d'établissement ou, à défaut, sa représentante ou son représentant.

L'enseignante ou l'enseignant a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

#### **5.03 Avis et réclamations**

L'enseignante ou l'enseignant victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle doit :

- a) aviser la direction d'établissement, ou à défaut une représentante ou un représentant de l'employeur, et ce, avant de quitter les lieux de l'établissement lorsqu'elle ou il en est capable ou sinon, dès que possible;
- b) remettre, au Secteur de la santé et sécurité du travail du Centre de services, une copie de l'attestation médicale émise par son médecin traitant. Le formulaire de déclaration d'accident du travail dûment rempli ainsi que l'attestation médicale sont essentiels afin que le Secteur de la santé et sécurité du travail puisse autoriser, s'il y a lieu, le versement des indemnités prévues à cet effet;
- c) utiliser le formulaire « Formulaire de déclaration accidentelle » en vigueur au Centre de services selon les procédures suivantes :

- i) L'enseignante ou l'enseignant victime d'un accident du travail ou maladie professionnelle doit remplir le bloc I du formulaire « Déclaration d'accident du travail » en vigueur au Centre de services et signer ce dernier. Elle ou il collabore à la cueillette des informations et à l'analyse dudit accident, et ce, en tout temps;
  - ii) Le bloc II du formulaire doit être rempli par la direction d'établissement. Une fois rempli, le formulaire doit être acheminé sans délai au Secteur de la santé et sécurité du travail du Centre de services;
  - iii) Sur réception, le Centre de services s'assure qu'une copie dudit formulaire soit transmise au Syndicat, sous réserve de la loi et des règlements applicables au Centre de services, afin de permettre au Syndicat de formuler des recommandations le cas échéant.
- d) utiliser le formulaire « Réclamation du travailleur » prescrit par la CNESST, notamment dans les circonstances suivantes :

L'enseignante ou l'enseignant :

- i) est absent de son travail pendant plus de quatorze (14) jours;
  - ii) est atteint d'une incapacité permanente, physique ou psychique;
  - iii) demande le remboursement de frais d'assistance médicale ou de frais de déplacement et de séjour (le formulaire doit être rempli même si elle ou il n'a pas eu à s'absenter de son travail ou que son absence a duré quatorze (14) jours et moins);
- e) doit collaborer aux évaluations médicales ou expertises exigées par l'employeur lorsque celui-ci en fait la demande.

#### 5.04 Enquête et analyse de l'accident du travail

L'enseignante ou l'enseignant victime d'un accident du travail doit fournir les renseignements nécessaires à sa direction d'établissement et aux représentantes ou représentants du Centre de services afin de réaliser l'enquête et l'analyse de l'accident. Celles-ci visent principalement à identifier les causes de cet événement et d'en prévenir la répétition.

Durant l'enquête, l'accès aux lieux de l'accident est permis, sur approbation du Centre de services, au Syndicat, afin de lui permettre de constater la situation et de contribuer à l'analyse des causes.

#### 5.05 Une photocopie du formulaire « Déclaration d'accident du travail » et de la « Réclamation du travailleur », lorsque le Centre de services détient de tels documents est transmise, par le Secteur santé et sécurité du travail, au Syndicat ainsi qu'au Comité paritaire de santé et de sécurité du travail.

#### 5.06 Mesures correctives et préventives

L'identification des mesures correctives ou préventives par la direction d'établissement vise à maintenir un environnement de travail sécuritaire et à s'assurer que les actions à entreprendre soient faites afin d'éviter la répétition d'un tel événement.

### SECTION 3 CONSTAT DE SITUATION À RISQUE

#### 6.00 Procédure de déclaration d'un constat d'une situation à risque

6.01 En vue de participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail, l'enseignante ou l'enseignant doit :

- a) dès qu'elle ou il constate une condition ou une situation à risque, informer sans délai la direction d'établissement ou la représentante ou le représentant autorisé du Centre de services.
- b) si la situation n'est pas réglée dans un délai raisonnable, signaler une condition ou une situation à risque, en utilisant le formulaire « Constat de situation à risque » en vigueur au Centre de services.

Le formulaire est complété par la direction d'établissement ou la représentante ou le représentant autorisé du Centre de services.

Une copie du formulaire doit être transmise au Secteur de la santé et sécurité du travail du Centre de services.

Sur réception, le Centre de services s'assure qu'une copie dudit formulaire soit transmise au Syndicat.

6.02 Le Secteur de la santé et sécurité du travail du Centre de services envoie un accusé de réception à l'enseignante ou l'enseignant et une copie au Syndicat, de même qu'à la personne responsable du Service des ressources matérielles, s'il y a lieu.

6.03 Le Secteur de la santé et sécurité du travail fera l'analyse du constat de situation à risque et assurera le suivi en collaboration avec les parties concernées, l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat et le Service des ressources matérielles (s'il y a lieu).

## **ANNEXE L**

### **ENCADREMENT DES STAGIAIRES (ARRANGEMENT LOCAL)**

Le Centre de services et le Syndicat conviennent, dans le cadre d'un arrangement local, de former un Comité paritaire central d'encadrement des stagiaires, auquel ils participeront en vertu des dispositions de l'Annexe XLIII de l'Entente nationale. Ce comité tiendra également compte des orientations du ministère de l'Éducation et des dispositions relatives à l'encadrement des stagiaires, notamment en ce qui a trait :

- aux fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant associé;
- à la compensation des enseignantes et enseignants associés;
- à l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires.

Les modalités de participation s'exercent dans le cadre du Comité paritaire central d'encadrement des stagiaires.

#### **SECTION 1 COMITÉ PARITAIRE CENTRAL D'ENCADREMENT DES STAGIAIRES**

##### **1.00 Composition du Comité paritaire central d'encadrement des stagiaires**

- 1.01 Le Centre de services et le Syndicat forment un Comité paritaire central d'encadrement des stagiaires, composé de six (6) membres, dont trois (3) sont désignés par le Centre de services et trois (3) par le Syndicat.

##### **2.00 Pouvoirs et responsabilités du Comité**

- 2.01 Le Comité central d'encadrement des stagiaires assume les responsabilités suivantes :
- a) Définir les modalités d'utilisation des sommes allouées annuellement pour l'organisation des stages d'enseignement pour autant que la gestion du programme soit assurée;
  - b) Définir les modalités relatives à la compensation à accorder à l'enseignante ou l'enseignant associé;
  - c) Définir les modalités de réalisation des activités d'information et de formation reliées à la tenue des stages;
  - d) Préciser, lorsque nécessaire, les modalités relatives à l'accomplissement des fonctions et responsabilités inhérentes au rôle de l'enseignante ou l'enseignant associé conformément aux pratiques universitaires;

- e) Recevoir l'information relative aux modalités de placement des stagiaires sur l'ensemble du territoire du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys et de tout autre aspect pertinent à l'organisation des stages;
- f) Mettre sur pied des sous-comités au besoin;
- g) Considérer toute autre question relative aux stages d'enseignement, à la demande d'un membre du comité.

### **3.00 Fonctionnement du Comité**

- 3.01 Le Comité paritaire central d'encadrement des stagiaires se donne les règles de fonctionnement qu'il juge appropriées.
- 3.02 Les décisions se prennent par consensus. À défaut, le statu quo s'applique.

## **SECTION 2 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT ASSOCIÉ**

### **4.00 Critères pour être reconnus enseignante ou enseignant associé**

- 4.01 L'enseignante ou l'enseignant désirant être reconnu comme une enseignante ou enseignant associé doit remplir les critères suivants :
  - a) avoir choisi d'être nommé enseignante ou enseignant associé;
  - b) posséder un brevet d'enseignement;
  - c) posséder minimalement cinq (5) années d'expérience pertinente;
  - d) obtenir l'approbation du Centre de services.
- 4.02 Pour l'enseignante ou l'enseignant désirant être reconnu comme une enseignante ou enseignant associé, telle reconnaissance peut être accordée, sous réserve de l'approbation du Centre de services, même si les critères mentionnés au paragraphe précédent ne sont pas entièrement rencontrés.

### **5.00 Fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou enseignant associé**

- 5.01 L'enseignante ou l'enseignant associé doit :
  - a) Collaborer à la préparation du stage avec les personnes concernées;
  - b) Conseiller et soutenir la ou le stagiaire dans la réalisation de son stage;
  - c) Assister la ou le stagiaire dans l'apprentissage des différents aspects du milieu scolaire et de la profession enseignante;

- d) Collaborer avec la représentante ou le représentant de l'université en vue de favoriser la réussite du stage dans une démarche d'analyse réflexive;
- e) Évaluer, conjointement avec la représentante ou le représentant de l'université, les compétences de la ou du stagiaire;
- f) Procéder avec les intervenantes et intervenants concernés à l'évaluation de la ou du stagiaire lors de sa participation aux activités réalisées dans le cadre de son stage d'enseignement.



## ANNEXE M

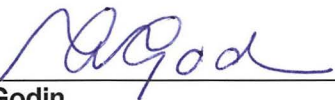
### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'IMPRESSION DES TEXTES

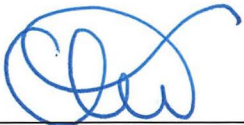
Les objectifs de la présente lettre d'entente visent principalement à permettre aux enseignantes et enseignants du Centre de services d'avoir un accès sous format papier à leurs conditions de travail, et ce, directement dans les établissements :

1. Le Centre de services imprime à ses frais mille (1 000) copies de l'Entente locale et des arrangements locaux.
2. Le Syndicat a droit à huit cents (800) copies, lesquelles seront distribuées auprès des enseignantes et enseignants en fonction de la date de distribution et selon la répartition préalablement indiquée par le Syndicat.
3. Le Centre de services et le Syndicat peuvent convenir, au besoin, d'une réimpression.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.


**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
\_\_\_\_\_  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
\_\_\_\_\_  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail

## ANNEXE N

### LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT L'APPLICATION DES DISPOSITIONS TOUCHANT LES CONGÉS SANS TRAITEMENT À TEMPS PARTIEL

- CONSIDÉRANT** que l'Entente nationale, à l'article 5-15.00, prévoit que la nature, la durée, les modalités des congés sans traitement ainsi que les droits et obligations qui y sont rattachés — à l'exclusion des congés parentaux, pour charge publique et pour activités syndicales — font l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale ou régionale, conformément à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, c. R-8.2);
- CONSIDÉRANT** que le Centre de services et le Syndicat ont convenu de modalités locales d'application de cet article 5-15.00;
- CONSIDÉRANT** que les parties ont établi une distinction entre les congés sans traitement à temps plein et ceux à temps partiel, et ont prévu à cette fin des quotas aux clauses 5-15.16 A), 11-7.26 et 13-7.53 (EL);
- CONSIDÉRANT** que ces quotas correspondent à un (1) congé par tranche déterminée d'enseignantes et enseignants à temps plein ou équivalent dans un établissement, soit : cinq (5) au primaire, huit (8) au secondaire, huit (8) à l'éducation des adultes et huit (8) à la formation professionnelle;
- CONSIDÉRANT** que, malgré ces quotas, le Centre de services accorde depuis plusieurs années, dans une optique de valorisation de la profession enseignante, de conciliation travail-famille et d'attractivité du personnel, des congés sans traitement à temps partiel au-delà des seuils convenus;
- CONSIDÉRANT** que le Centre de services souhaite maintenir cette ouverture, tout en préservant ses droits découlant de l'Entente locale, notamment quant à l'application des quotas;
- CONSIDÉRANT** la volonté conjointe du Centre de services et du Syndicat de permettre la poursuite de cette pratique, sans que celle-ci puisse être interprétée comme une renonciation aux droits ou une modification implicite des dispositions existantes;

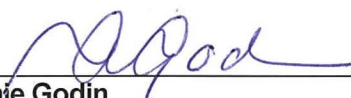
#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

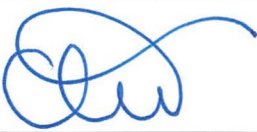
1. Les considérants font partie de la présente entente;
2. Le Centre de services et le Syndicat conviennent que le fait, pour le Centre de services, de ne pas appliquer les quotas lors de l'octroi de congés sans traitement à temps partiel ne saurait être interprété, par les parties ou par tout tribunal, comme une renonciation auxdits quotas;

3. Conformément aux clauses 5-15.16 A), 11-7.26 et 13-7.53 (EL), le Centre de services conserve en tout temps le droit de décider d'appliquer ou non les quotas prévus;
4. Le Centre de services s'engage toutefois à faire preuve de transparence dans l'application de ces pratiques relativement aux congés sans traitement à temps partiel;
5. La présente entente est réputée faire partie intégrante de l'Entente locale, toutes les clauses de cette Entente locale sont applicables dans leur intégralité, notamment en ce qui concerne tout droit, réclamations, actions, causes d'action, demandes, plaintes, recours ou griefs découlant directement ou indirectement de cette dernière.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail

**ANNEXE O**  
**ENTENTE**  
**PORTANT SUR LA DURÉE D'APPLICATION DES ARRANGEMENTS LOCAUX**


Les parties conviennent que les arrangements locaux convenus le 4 décembre 2025 à la suite de la négociation locale s'appliquent au moins jusqu'au 30 juin 2028 ou au renouvellement de l'Entente nationale qui suivra cette date.

La liste des arrangements locaux est la suivante :

- 1-1.00 : Définitions;
- 3-6.00 : Libérations pour activités syndicales;
- 3-6.06 : Libérations occasionnelles;
- 5-1.11 : Rétroaction du contrat;
- 5-2.08, 11-7.13 A), 13-7.13 A) : Ancienneté;
- 5-3.16 F), 11-7.17 B), 13-7.20 : Besoins et excédents d'effectifs;
- 5-3.22 E) 4), 11-7.14 C), 13-7.26 : Utilisation de l'enseignant ou l'enseignant en disponibilité
- 5-14.02 G), 11-7.25, 13-7.52 : Congés spéciaux;
- 6-8.04 : Coupures de traitement;
- 8-4.01, 11-10.03 B), 13-10.04 A) : Année de travail;
- 8-7.02 D) : Groupe à plus d'une année d'études (niveau primaire);
- 8-8.01 D) : Autres raisons de dépassement du maximum du d'élèves par groupe;
- 11-2.04 à 11-2.09 : Dispositions relatives à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à contrat à temps partiel (éducation des adultes);
- 13-2.05 à 13-2.10 : Dispositions relations à l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants à taux horaire et à contrat à temps partiel (formation professionnelle);
- Annexe A (EL) : Entente portant sur les invalidités de plus de cent quatre (104) semaines;
- Annexe E (EL) : Entente portant sur la modification de la période de repas dans certaines écoles secondaires;
- Annexe L (EL) : Encadrement des stagiaires (Annexe XVLIII (E6));
- Annexe V (EL) : Lettre d'entente concernant la mise en place d'un comité sur l'insertion professionnelle (Annexe XLIX (E6)).


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**



---

**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines



---

**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**



---

**Sophie Milot**  
Présidente



---

**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail

## ANNEXE P

### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANES OU DE TISSUS À DES FINS DE GREFFE, D'ACCIDENT OU D'ACTE CRIMINEL POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

Conformément à la clause 5-15.02 (EL), à la clause 5-14.07 et à l'Annexe LIII (E6)


En vertu des articles 79.1 à 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), toute salariée ou tout salarié a droit à certains congés sans traitement.


Ainsi, s'ils répondent aux critères préalables, toutes les enseignantes et tous les enseignants ont droit à certaines absences sans traitement pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel et pour raisons familiales ou parentales (sections V.0.1 et V.1 de la *Loi sur les normes du travail*).

Afin de favoriser une meilleure connaissance de ces droits, le Centre de services s'engage à rendre disponible et à maintenir à jour un tableau récapitulatif présentant l'ensemble de ces motifs de congé sans traitement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
Annie Godin  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
Charles Picotte-Amyot  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
Sophie Milot  
Présidente

  
Simon-Pierre Hébert  
Vice-président aux relations du travail

## ANNEXE Q

### ENTENTE PORTANT SUR LES MESURES TRANSITOIRES

- CONSIDÉRANT** que les parties ont entrepris, en février 2025, un processus de négociation locale visant la révision de diverses dispositions de leur entente locale intervenue en juin 2013;
- CONSIDÉRANT** que les parties ont négocié durant plusieurs mois à raison de plusieurs séances par semaine, durant lesquelles différentes propositions, de même que divers dépôts initiaux ou globaux ont été formulés par les Parties ;
- CONSIDÉRANT** que les parties se sont rencontrées lors d'une dernière séance de négociation tenue le 18 juin 2025, au cours de laquelle elles ont convenu d'en arriver à une entente de principe ;
- CONSIDÉRANT** que ladite entente de principe a été entérinée par l'Assemblée générale du Syndicat ainsi que par l'ensemble des instances d'approbation concernées ;
- CONSIDÉRANT** que certaines dispositions de cette entente présentent des défis d'implantation en cours d'année scolaire ;
- CONSIDÉRANT** la volonté commune des parties de favoriser une mise en œuvre cohérente, progressive et réfléchie des nouvelles dispositions de l'Entente locale;
- CONSIDÉRANT** les discussions et les séances de négociations entre les parties ;

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les considérants font partie de la présente entente;
2. Le Centre de services et le Syndicat s'entendent afin d'identifier, de manière exceptionnelle, certaines dispositions prévues ci-après qui entreront en vigueur selon le délai qui y est indiqué :

Clause (EL)	Précisions	Date d'entrée en vigueur
3-3.03 4.	Transmission d'information nominative relative à l'engagement	1 <sup>er</sup> février 2026
3-3.08	Accès pour le Syndicat aux tâches individuelles des enseignantes et enseignants	1 <sup>er</sup> février 2026
4-2.02 3. al. 1	Consultation par élaboration de propositions concernant certains objets de consultation	1 <sup>er</sup> février 2026
5-6.13 al. 1	Retrait des mesures disciplinaires caduques	1 <sup>er</sup> février 2026 <small>Lire « à au moins deux (2) moments » durant l'année scolaire 2025-2026.</small>



<b>5-7.04</b>	Nouvelle procédure relative à la résiliation d'engagement	1 <sup>er</sup> juillet 2025
<b>6-8.04</b>	Coupures de traitement (arrangement local)	1 <sup>er</sup> juillet 2026
<b>Annexe J</b>	Accompagnement des enseignantes et enseignants	
	Section 1 (évaluation)	1 <sup>er</sup> juillet 2026
	Section 2 (accompagnement syndical)	1 <sup>er</sup> février 2026
	Section 3 (caducité des lettres d'attentes)	1 <sup>er</sup> janvier 2026

3. Le Centre de services et le Syndicat s'entendent afin d'identifier, de manière exceptionnelle, certaines dispositions concernant la tâche enseignante prévues ci-après qui entreront en vigueur selon le délai qui y est indiqué :

Clause (EL)	Précisions	Date d'entrée en vigueur
<b>8-5.05.02 B) 1.</b>	Répartition des 27 heures – Surveillance de l'accueil et des déplacements	1 <sup>er</sup> juillet 2026
<b>8-5.05.02 B) 2.</b>	Répartition des 27 heures – Rencontre collective hebdomadaire	1 <sup>er</sup> février 2026
<b>8-5.05.04</b>	Détermination du temps d'encadrement	1 <sup>er</sup> juillet 2026
<b>8-5.05.06 E)</b>	Détermination du lieu pour effectuer le travail personnel de l'enseignante ou l'enseignant	1 <sup>er</sup> juillet 2026
<b>8-5.05.07</b>	Déplacement minimal de 350 mètres pour une compensation monétaire	1 <sup>er</sup> janvier 2026
<b>8-5.05.09</b>	Déplacement durant la période de repas	1 <sup>er</sup> janvier 2026
<b>8-5.05.10</b>	Compensation pour plusieurs établissements	1 <sup>er</sup> juillet 2026
<b>8-5.05.12 al. 1</b>	Temps de rédaction raisonnable pour l'orthopédagogue	1 <sup>er</sup> juillet 2026
<b>8-6.05</b>	Fixation ou non de la surveillance de l'accueil des déplacements	1 <sup>er</sup> juillet 2026
<b>8-7.09.01</b>	Frais de déplacement (minimum de 350 m.)	1 <sup>er</sup> janvier 2026
<b>8-7.10</b>	Modalités de l'assemblée générale	1 <sup>er</sup> février 2026


4. Les parties conviennent de se rencontrer rapidement pour discuter de toute problématique ou situation particulière qui pourraient survenir dans l'application de la présente annexe;

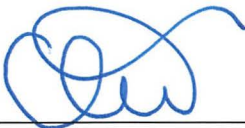


5. La présente entente est réputée faire partie intégrante de l'Entente nationale, toutes les clauses de cette Entente nationale sont applicables dans leur intégralité, notamment en ce qui concerne tout droit, réclamations, actions, causes d'action, demandes, plaintes, recours ou griefs découlant directement ou indirectement de cette dernière;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
\_\_\_\_\_  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
\_\_\_\_\_  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail

## ANNEXE R

### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION DE DIVERSES SPÉCIALITÉS

- CONSIDÉRANT** que l'Entente nationale, à la clause 5-3.13, prévoit que, pour des raisons exceptionnelles, le Centre de services peut établir des exigences particulières à la dotation d'un poste, sous réserve d'une consultation préalable auprès du Syndicat;
- CONSIDÉRANT** que ces exigences particulières doivent être directement reliées au besoin à comble, soit fonction de la clientèle visée, soit de la matière à enseigner, et qu'elles ne peuvent être appliquées que lorsque le Centre de services les juge nécessaires pour d'autres postes identiques;
- CONSIDÉRANT** que l'Entente nationale prévoit également que le Centre de services et le Syndicat peuvent modifier ou remplacer ces règles;
- CONSIDÉRANT** que le Centre de services et le Syndicat rencontrent des difficultés de dotation pour certains postes spécifiques, notamment :
- 1) **Musique** au secondaire (champ 10), laquelle peut être soumise à des exigences de connaissances approfondies de divers instruments ou de procédés musicaux enrichis;
  - 2) **Réfrigération** à la formation professionnelle (spécialité 7), laquelle peut être soumise à des exigences linguistiques en anglais
  - 3) **Carrosserie** à la formation professionnelle (spécialité 10), laquelle peut être soumise à des exigences linguistiques en anglais;
- CONSIDÉRANT** que l'imposition d'exigences particulières peut répondre à ces besoins spécifiques, sans que cela n'implique l'application systématique de ces exigences pour tous les autres postes identiques, conformément à la clause 5-3.13 (E6);
- CONSIDÉRANT** que le Centre de services et le Syndicat conviennent de créer trois (3) sous-disciplines correspondants à ces postes, afin d'adresser les difficultés de dotation identifiées et d'assurer une gestion adaptée des exigences particulières;


#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


1. Les considérants font partie de la présente entente;
2. Le Centre de services et le Syndicat conviennent de créer trois (3) disciplines distinctes correspondant aux champs ou spécialités identifiés comme présentant certaines difficultés de dotation des postes, à savoir :

- a) Champ 10 – Musique au secondaire                      Musique Arts-études
  - b) Spécialité 7 – Réfrigération                              Réfrigération bilingue
  - c) Spécialité 10 – Carrosserie                              Carrosserie bilingue
3. La présente entente ne constitue en aucun cas une reconnaissance, tant par le Centre de services que par le Syndicat, une interprétation particulière des clauses de l'Entente nationale ou de l'Entente locale. Elle vise uniquement à faciliter la dotation et la gestion des postes identifiés;
4. La présente entente est réputée faire partie intégrante de l'Entente nationale, toutes les clauses de cette Entente nationale sont applicables dans leur intégralité, notamment en ce qui concerne tout droit, réclamations, actions, causes d'action, demandes, plaintes, recours ou griefs découlant directement ou indirectement de cette dernière.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail

## ANNEXE S

### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RÉVISION DES RAPPORTS PRODUITS PAR LES INSTANCES LOCALES DE PERFECTIONNEMENT

Conformément aux clauses 7-2.02 F) et 7-2.08 I) (EL)

Le Centre de services et le Syndicat ont prévu à l'Entente locale, un mécanisme de suivi de l'utilisation des sommes prévues aux budgets de perfectionnement. Ce mécanisme repose notamment sur l'obligation pour les instances locales de perfectionnement (ILP) de soumettre un rapport sur l'utilisation de ces sommes, conformément à la clause 7-2.08 I) (EL), au Comité central de perfectionnement. Ce dernier procède ensuite à l'analyse des rapports afin de formuler des recommandations à l'attention du Centre de services, conformément à la clause 7-2.02 F) (EL).

Bien que ces rapports poursuivent un objectif pertinent, leur complétion est devenue une surcharge administrative pour les enseignantes et enseignants ainsi que la direction d'établissement. Pour y remédier, le Centre de services et le Syndicat conviennent de se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente lettre d'entente afin de procéder à une analyse paritaire des rapports. Cette analyse visera à :

- Évaluer la pertinence de l'information actuellement soumise;
- Identifier les informations réellement utiles;
- Réduire la surcharge administrative associée à la production de ces rapports.

La révision desdits rapports devra être complétée avant le 1<sup>er</sup> mai 2026, afin que les rapports soumis par les ILP en juillet 2026 soient conformes au nouveau modèle ainsi élaboré.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail

## ANNEXE T

### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UN PROJET-PILOTE RELATIF À L'AFFICHAGE

Conformément à la clause 5-1.14.18 (EL)

Le Centre de services et le Syndicat ont prévu à la clause 5-1.14.18 (EL), que des affichages des postes disponibles seraient effectués chaque semaine après la séance du mouvement volontaire de l'automne, prévue à la clause 5-3.17.15 (EL).

Or, depuis quelques années, en raison notamment de la rareté du personnel enseignant et du nombre important de postes disponibles au sein du Centre de services, les postes affichés après la séance du mouvement volontaire de l'automne sont très rarement comblés par simple affichage, tout en entraînant une charge administrative considérable pour le Centre de services.


Afin de revoir la pertinence de ces affichages, le Centre de services et le Syndicat conviennent de suspendre l'application de la clause 5-1.14.18 (EL) et, par conséquent, de renoncer à ces affichages à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025 et ce, jusqu'au début de la période des séances d'affectation du printemps. Après cette date, le Centre de service informera le Syndicat des postes qui seront comblés.

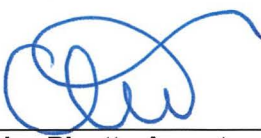
Sauf situation exceptionnelle signalée avant le 1<sup>er</sup> septembre 2026, le Centre de services et le Syndicat conviennent de prolonger ce projet-pilote pour une deuxième (2<sup>e</sup>) année scolaire, afin de mesurer pleinement ses impacts.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2027, le Centre de services et le Syndicat se rencontreront pour évaluer la reconduite ou non du projet-pilote et convenir, le cas échéant, des modalités applicables pour les années scolaires suivantes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail



## **ANNEXE U**

### **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SUR LES ÉVALUATIONS NÉGATIVES**

Le Centre de services et le Syndicat conviennent de former un Comité sur l'évaluation négatives, auquel ils participeront en vertu des dispositions 1-1.14.02, 11-2.05.03 et 13-2.06.03 de l'Entente locale. Ce comité tiendra également compte des principes édictés à l'Annexe J (EL) ainsi que des meilleures pratiques en matière de gestion de salariées et salariés syndiqués.

Les modalités de participation s'exercent dans le cadre du Comité sur les évaluations négatives.

#### **1.00 Composition du Comité sur les évaluations négatives**

- 1.01 Le Centre de services et le Syndicat forment un Comité sur les évaluations négatives, composé d'au plus six (6) membres, dont trois (3) sont désignés par le Centre de services et trois (3) par le Syndicat.
- 1.02 L'application de la présente annexe ne doit engendrer aucun coût pour le Centre de services.

#### **2.00 Pouvoirs et responsabilités du Comité**

- 2.01 Le Comité sur les évaluations négatives assume les responsabilités suivantes :
  - a) Procéder à l'examen des évaluations négatives soumises par le Syndicat;
  - b) Identifier, le cas échéant, des voies de passage appropriées, notamment l'octroi d'une nouvelle affectation ou la prolongation de la période d'évaluation et de développement de l'enseignante ou l'enseignant;
  - c) Discuter des modalités applicables advenant l'octroi d'une nouvelle affectation ou la prolongation de la période d'évaluation et de développement;
  - d) Discuter de la fermeture du dossier de l'enseignant concerné ou, selon le cas, du maintien de celui-ci ouvert en vue d'une réouverture éventuelle;
  - e) Considérer toute autre question relative à l'évaluation négative d'une enseignante ou d'un enseignant, à la demande d'un membre du comité.

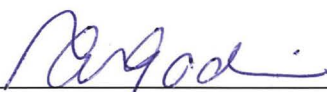
#### **3.00 Fonctionnement du Comité**


- 3.01 Le Comité sur les évaluations négatives se donne les règles de fonctionnement qu'il juge appropriées.

- 3.02 Les décisions relatives aux règles de fonctionnement se prennent par consensus. À défaut, le statu quo s'applique.
- 3.03 Pour l'étude et l'analyse de cas particuliers, le Centre de services et le Syndicat peuvent convenir de rencontres spécifiques entre des représentantes ou des représentants désignés par les parties ou référer les questions au Comité de relations de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
\_\_\_\_\_  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
\_\_\_\_\_  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail

## **ANNEXE V**

### **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE (ARRANGEMENT LOCAL)**

Le Centre de services et le Syndicat conviennent, dans le cadre d'un arrangement local, de former un Comité sur l'insertion professionnelle, auquel ils participeront en vertu des dispositions de l'Annexe XLIX de l'Entente nationale. Ce comité tiendra également compte des orientations du ministère de l'Éducation et des dispositions relatives à l'insertion professionnelle des enseignantes et des enseignants, notamment quant à l'importance de soutenir les enseignantes et enseignants en début de carrière dans leur insertion professionnelle.

Les modalités de participation s'exercent dans le cadre du Comité sur l'insertion professionnelle.

#### **SECTION 1 COMITÉ SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

##### **1.00 Composition du Comité sur l'insertion professionnelle**

- 1.01 Le Centre de services et le Syndicat forment un Comité sur l'insertion professionnelle, composé d'au plus six (6) membres, dont trois (3) sont désignés par le Centre de services et trois (3) par le Syndicat.
- 1.02 L'application de la présente annexe ne doit engendrer aucun coût pour le Centre de services.

##### **2.00 Pouvoirs et responsabilités du Comité**

- 2.01 Le Comité sur l'insertion professionnelle assume les responsabilités suivantes :
  - a) Préciser des modalités relatives à la reconnaissance du temps à l'intérieur des autres tâches professionnelles de l'enseignante ou l'enseignant, pour soutenir la direction dans la tenue de la consultation annuelle ayant lieu dans le cadre du processus de confection de la tâche;
  - b) Identifier diverses mesures d'insertion en enseignement visant, notamment, à soutenir l'enseignante ou l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions;
  - c) Préciser les modalités d'accès de l'enseignante ou de l'enseignant au programme local d'insertion professionnelle;
  - d) Préciser les modalités établies par le Centre de services concernant la participation obligatoire ou volontaire au programme d'insertion professionnelle;
  - e) Préciser les modalités d'accompagnements de l'enseignantes ou de l'enseignante en insertion professionnelle, notamment par l'entremise d'une enseignante ou d'un enseignant mentor;




- f) Considérer toute autre question relative à l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants, à la demande d'un membre du Comité.


### **3.00 Fonctionnement du Comité**

- 3.01 Le Comité sur l'insertion professionnelle se donne les règles de fonctionnement qu'il juge appropriées.
- 3.02 Les décisions relatives aux règles de fonctionnement se prennent par consensus. À défaut, le statu quo s'applique.
- 3.03 Pour l'étude et l'analyse de cas particuliers, le Centre de services et le Syndicat peuvent convenir de rencontres spécifiques entre des représentantes ou des représentants désignés par les parties ou référer les questions au Comité de relations de travail.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 9<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2025.

**POUR LE CENTRE DE SERVICES  
SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGEOYS**

  
\_\_\_\_\_  
**Annie Godin**  
Directrice  
Service des ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
**Charles Picotte-Amyot**  
Coordonnateur  
Services des ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT  
DE L'OUEST DE MONTRÉAL**

  
\_\_\_\_\_  
**Sophie Milot**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**Simon-Pierre Hébert**  
Vice-président aux relations du travail